

Réévaluation de la loi sur l'équité en matière d'emploi : obstacles structurels à la représentation intersectionnelle dans les professions SIMT

Auteurs : Dr Suzanne Spiteri, Peace Olanipekun

**Table des matières**

<b><u>INTRODUCTION</u></b> .....	<b>2</b>
<b><u>ORIGINES ET OBJECTIF DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI</u></b> .....	<b>2</b>
<b><u>DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE ET PREMIÈRES CRITIQUES</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>LES LACUNES PERSISTANTES ET LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE L'INTERSECTIONNALITÉ DANS LE DOMAINE DE L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI</u></b> .....	<b>4</b>
<b>RELATIONS ENTRE NATIONS AVEC LES PEUPLES AUTOCHTONES AU CANADA</b> .....	<b>5</b>
<b>INCLUSION DE LA COMMUNAUTÉ 2ELGBTQI+</b> .....	<b>6</b>
<b>INCLUSION TOTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES</b> .....	<b>7</b>
<b>TRAVAILLEURS IMMIGRÉS/RÉFUGIÉS DANS L'EEE</b> .....	<b>7</b>
<b>CRÉATION D'UN GROUPE DISTINCT D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR LES TRAVAILLEURS NOIRS</b> .....	<b>8</b>
<b>AUGMENTER LES DONNÉES VENTILÉES</b> .....	<b>G</b>
<b>MANQUE D'INTERSECTIONNALITÉ ET DE CADRE GLOBAL</b> .....	<b>G</b>
<b><u>CONCLUSION</u></b> .....	<b>10</b>
<b><u>RECOMMANDATION DE RÉFORME DE L'AEE</u></b> .....	<b>11</b>
<b><u>RÉFÉRENCES</u></b> .....	<b>13</b>

## Introduction

La discrimination sur le marché du travail a une longue histoire au Canada (Pendakur et Pendakur, 2024). Cet héritage est particulièrement évident dans la sous-représentation persistante des femmes et d'autres groupes marginalisés dans les professions scientifiques, techniques, commerciales et technologiques (SIMT), où des obstacles systémiques continuent de limiter leur accès, leur maintien et leur avancement. Le Canada se caractérise par la diversité de sa population, qui englobe un large éventail d'identités raciales, ethniques et sexuelles. Il est possible d'accroître la prospérité économique du Canada en élargissant la main-d'œuvre SIMT afin de la rendre plus inclusive. Cela se reflète dans la main-d'œuvre canadienne, les travailleurs racialisés, par exemple, étant plus susceptibles d'être actifs sur le marché du travail que les travailleurs non racialisés ; en 2021, la population racialisée au Canada totalisait 8,87 millions de personnes (Statistique Canada, 2023). Cette diversité s'accompagne de schémas persistants d'inégalité dans les résultats du marché du travail et dans l'accès à de « bons emplois », à l'avancement professionnel et à la rémunération (Block et al., 2019).

Cette recherche vise à comprendre les obstacles législatifs et politiques auxquels se heurte la main-d'œuvre SIMT. Elle examinera donc les principales critiques formulées à l'égard de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LME), l'un des outils législatifs les plus importants pour promouvoir l'inclusion en milieu de travail au Canada. Compte tenu de son rôle central dans l'élaboration des pratiques d'emploi et des cadres de responsabilisation, la LME doit être au centre de l'analyse des obstacles politiques et législatifs qui contribuent à la sous-représentation persistante des communautés marginalisées dans les professions SIMT. Il est essentiel de comprendre les limites de la loi pour identifier les réformes structurelles nécessaires afin de promouvoir l'accès équitable et l'avancement dans ces domaines.

## Les origines et l'intention de la loi sur l'équité en matière d'emploi

Au milieu des années 1980, les questions de discrimination systémique sont devenues centrales dans les discussions sur les causes et les solutions à l'inégalité en matière d'emploi au Canada (Ng et al., 2014). À la suite du rapport de 1984 de la Commission royale d'enquête sur l'égalité d'accès à l'emploi, la juge Rosalie Abella a conclu que quatre groupes, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des « minorités visibles », étaient confrontés à des obstacles importants et systémiques à l'emploi qui excluaient de manière disproportionnée des personnes du marché du travail en raison de leur appartenance à un groupe (Ng et al., 2014)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Le rapport Abella (1984) a eu une influence profonde sur la législation et les pratiques en matière d'équité en emploi au Canada et à l'échelle internationale (notamment en Irlande du Nord et en Afrique du Sud). Il définit l'égalité comme « à tout le moins, l'absence de discrimination défavorable » et fixe comme objectif de l'équité de veiller à ce que « les vestiges [...] des hypothèses restrictives arbitraires ne continuent pas à jouer un rôle dans notre société » (Abella, 1984, p. 1). Les pratiques discriminatoires sont définies comme celles « qui, par leur conception ou leur impact, ont pour effet de limiter le droit d'un individu ou d'un groupe à bénéficier des opportunités généralement offertes en raison de caractéristiques attribuées plutôt que réelles » (p. 2). Le rapport souligne que l'inégalité est souvent systémique, pas toujours intentionnelle, et que la réalisation de l'équité nécessite parfois de traiter les individus différemment afin d'éliminer les obstacles structurels. Il affirme que « ignorer les différences ou refuser de les prendre en compte revient à nier l'équité ». Outre la nécessité de s'attaquer à la fois aux obstacles préalables à l'emploi et aux obstacles sur le lieu de travail, le rapport souligne que l'équité ne sera pas atteinte sans une mise en œuvre soutenue par une intervention gouvernementale et que « la volonté politique est fondamentale ». L'éducation et la formation sont également soulignées comme des éléments essentiels. Bien que le rapport mette l'accent sur la mise en œuvre par l'éducation, la garde d'enfants et la suppression

En réponse, l'EEA (1986) a été promulguée afin de supprimer ces obstacles et de garantir que personne ne se voie refuser des opportunités d'emploi en raison de facteurs sans rapport avec ses capacités. La loi vise à garantir l'égalité d'accès au marché du travail et l'égalité des chances sur le lieu de travail. La législation a fait l'objet d'importantes modifications en 1995, puis à nouveau en 2002, afin de renforcer sa portée et son efficacité (Agocs, 2007).

La Loi sur l'égalité en matière d'emploi (LEME) oblige les employeurs à prendre des mesures proactives pour combler et réduire les écarts en matière d'emploi et de représentation entre les groupes désignés et l'ensemble de la main-d'œuvre, quelles que soient les causes sous-jacentes de ces disparités. Contrairement à la législation sur les droits de la personne, qui est principalement réactive et dépend des plaintes officielles déposées par des particuliers, la LEME oblige les employeurs à identifier et à éliminer activement les pratiques discriminatoires au sein de leur organisation (Jain et al., 2010).

Aujourd'hui, la LEÉ « représente un outil essentiel dans nos efforts pour lutter contre le racisme sur le lieu de travail et remédier aux inégalités subies par les travailleurs noirs, autochtones et racialisés » (Congrès du travail du Canada, 2024), car elle constitue l'instrument politique fédéral le plus pertinent pour évaluer le paysage législatif régissant l'inclusion sur le lieu de travail au Canada. Bien que le champ d'application de la LEÉE soit limité aux secteurs réglementés par le gouvernement fédéral<sup>2</sup>, la loi exerce une influence qui dépasse largement sa compétence officielle, façonnant le discours politique général et les efforts en matière d'équité dans tout le pays (Blackett, 2023).

## Défis liés à la mise en œuvre et premières critiques

L'impact de la LEÉE fait l'objet de débats depuis le début des années 1990. Les premiers détracteurs ont souligné que la loi ne prévoyait pas de mesures efficaces de surveillance et d'application, ni de sanctions pour les organisations qui ne respectaient pas les principes d'équité en matière d'emploi (Agocs, 2002 ; Jain et al., 2010). Par exemple, une étude examinant l'efficacité de la législation canadienne sur l'équité en matière d'emploi pour les femmes entre 1997 et 2004 (Jain et al., 2010) a fait valoir que la faiblesse des mécanismes d'application, caractérisés par des sanctions limitées et rarement imposées en cas de non-respect, était responsable du déclin de l'efficacité de la loi dans la promotion de l'équité en matière d'emploi pour les femmes. Les auteurs ont conclu que la Loi sur l'équité en matière d'emploi avait peu de chances d'atteindre les résultats escomptés en matière d'équité, soulignant que la législation n'avait guère contribué à remédier à la ségrégation professionnelle bien établie, les femmes restant sous-représentées dans les postes de direction et les métiers spécialisés.

En outre, au début des années 2000, les détracteurs de la Loi sur l'égalité en matière d'emploi ont exprimé leur inquiétude quant au fait que ses définitions et sa terminologie étaient dépassées et ne reflétaient pas l'évolution des conceptions de la race, de l'identité et de la discrimination systémique. Plus précisément, des termes tels que « minorités visibles »<sup>3</sup> et « peuples autochtones »

---

barrières systémiques, seul ce dernier a fait l'objet d'une attention particulière dans la politique fédérale ultérieure (Bakan & Kobayashi, 2000).

<sup>2</sup> La loi sur l'équité en matière d'emploi (EEA) ne s'applique qu'à un nombre restreint de secteurs relevant de la compétence fédérale, notamment les banques, les communications et les transports. Les organisations opérant dans ces secteurs, ainsi que les ministères fédéraux et la plupart des agences fédérales, sont tenus de se conformer aux dispositions de la loi (Jain et al., 2010).

<sup>3</sup> Selon Synnott et Howes (1996), le concept de « minorité visible » a été inventé au début des années 1970 dans un but descriptif et égalitaire, afin de remplacer des termes péjoratifs tels que « non-Blancs » et « personnes de couleur », considérés comme dépassés et offensants, insuffisamment nuancés et susceptibles de masquer les expériences et les obstacles distincts rencontrés par les sous-groupes au sein de ces catégories. Par exemple, le terme « minorités visibles » a été critiqué pour homogénéiser des groupes ethniques divers, pour désigner des groupes de personnes ayant des origines et des cultures différentes, et pour présenter de manière simpliste et réductrice les personnes appartenant à ces groupes.

étaient considérés comme des termes dépassés et offensants, insuffisamment nuancés, susceptibles de masquer les expériences et les obstacles distincts auxquels sont confrontés les sous-groupes appartenant à ces catégories. Par exemple, le terme « minorités visibles » a été critiqué pour avoir homogénéisé des communautés racialisées diverses, masquant ainsi les défis spécifiques rencontrés par des groupes tels que les Canadiens noirs, sud-asiatiques ou arabes (Synnott & Howes, 1996).

## Lacunes persistantes et arguments en faveur de l'intersectionnalité dans le SIMT

Au sein de l'EEA fédérale, qui continue de servir de cadre législatif principal au Canada pour promouvoir l'équité en milieu de travail, des lacunes persistantes subsistent. Malgré son rôle fondamental, la loi a été largement critiquée pour son efficacité limitée à lutter contre les obstacles systémiques auxquels sont confrontés de nombreux groupes de population. Ces lacunes ont des implications importantes pour l'accès, le maintien en poste et l'avancement intersectionnels dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT), où des groupes tels que les femmes racialisées continuent d'être gravement sous-représentés.

Une limitation structurelle importante de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est qu'elle ne s'applique qu'aux lieux de travail sous réglementation fédérale, qui ne représentent qu'une petite fraction du marché du travail canadien dans son ensemble. Le Québec est actuellement la seule province<sup>4</sup> à disposer de sa propre législation en matière d'équité en matière d'emploi, qui ne s'applique qu'aux organismes publics<sup>5</sup>. Par conséquent, la plupart des régions du Canada ne disposent pas d'un cadre complet en matière d'équité en matière d'emploi et doivent se contenter de mécanismes réactifs. De nombreuses personnes marginalisées, en particulier celles qui travaillent dans les domaines des STEE et qui sont confrontées à d'importants défis en matière d'équité, se retrouvent ainsi privées du soutien systémique nécessaire pour accéder à l'emploi, le conserver et progresser dans leur carrière.

Au-delà de ce problème structurel, il existe toutefois des lacunes importantes dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEME) fédérale. Par exemple, selon l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) (2022), le langage utilisé dans la LEME doit être révisé de toute urgence afin de refléter la conception contemporaine des droits de la personne et de l'identité. Tout comme les critiques précédentes, des termes tels que « *Autochtone* » et « *minorité visible* » sont de plus en plus considérés comme dépassés et, dans certains cas, offensants. L'AFPC fait valoir

---

met en évidence l'expérience commune des préjugés raciaux et du racisme blanc auxquels sont confrontés les groupes non blancs. Le terme s'est depuis imposé dans le discours public canadien et a été inscrit dans des textes législatifs tels que la Loi sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique (1986), le *Programme des entrepreneurs fédéraux* (1986), le *Programme d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique* (1986), la *Loi sur le multiculturalisme* (1986) et la *Loi sur la réforme de la fonction publique* (1993). Dans ces cadres législatifs, les « minorités visibles » sont définies comme des personnes qui ne sont pas de race blanche ou de race caucasienne, à l'exclusion des peuples autochtones. Cette classification comprend dix groupes : les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Indo-Pakistanaïens, les Japonais, les Coréens, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques de l'Ouest et les Arabes, les Latino-Américains et les autres insulaires du Pacifique.

<sup>4</sup> La province de l'Ontario avait auparavant une version de la Loi sur l'équité en matière d'emploi portant le même nom (Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1993, SO 1993, c 35), qui a été abrogée en 1995. Depuis lors, aucune loi de même nature proactive n'a été adoptée.

<sup>5</sup> La version québécoise de la LEÉ, intitulée *Loi sur l'accès à l'égalité en matière d'emploi dans les organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*, inclut les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui ne sont ni autochtones ni membres d'une minorité visible.

À mesure que le discours sur l'équité et l'inclusion évolue, la terminologie utilisée dans les cadres législatifs doit également évoluer.

On reconnaît de plus en plus la nécessité de reconsidérer l'utilisation du terme « *minorité visible* » au Canada<sup>6</sup>. Ce terme a été critiqué pour son manque de précision, qui peut nuire aux efforts visant à remédier efficacement aux disparités socio-économiques auxquelles sont confrontés différents groupes ethniques. L'expert indépendant des Nations Unies sur les questions relatives aux minorités a fait remarquer que l'utilisation de ce terme au Canada « a contribué à obscurcir et à diluer les différences et les expériences distinctes des divers groupes minoritaires ». De même, le Groupe de travail d'experts des Nations Unies sur les personnes d'ascendance africaine s'est dit préoccupé par le fait que ce terme ne tient pas compte des réalités particulières de certaines communautés (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2009).

## Relations de nation à nation avec les peuples autochtones au Canada

Au-delà des critiques terminologiques, le rapport intitulé *A Transformative Framework to Achieve and Sustain Employment Equity*<sup>7</sup> va encore plus loin et soutient que l'EEA ne tient pas suffisamment compte du statut juridique, politique et constitutionnel distinct des peuples autochtones au Canada. En regroupant les Premières Nations, les Métis et les Inuits dans une seule catégorie d'équité aux côtés d'autres groupes désignés, l'EEA néglige la relation de nation à nation entre les peuples autochtones et l'État canadien. Selon le rapport, ce cadre confond le statut des peuples autochtones en tant que nations autonomes avec celui d'autres groupes en quête d'équité, effaçant ainsi leurs droits inhérents à la souveraineté, à l'autodétermination et à la juridiction sur leurs propres affaires. La critique souligne que les peuples autochtones ne sont pas simplement une catégorie démographique.

---

<sup>6</sup> En prévision du recensement de 2026, Statistique Canada a entrepris une initiative d'engagement globale visant à réexaminer l'utilisation du terme « *minorité visible* ». Ce processus comprenait des consultations ciblées auprès de plus de 500 participants, notamment des universitaires, des représentants du gouvernement, des organisations de la société civile et des membres du public. L'agence a exploré d'autres approches afin de mieux refléter la diversité croissante du Canada en mettant l'accent sur les groupes de population distincts et en adoptant des pratiques plus intersectionnelles en matière de données. Ces efforts ont été guidés par des considérations législatives, les nouveaux besoins en matière de données et les conclusions du Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (GE-LME). Entre octobre 2022 et novembre 2023, Statistique Canada a organisé plusieurs phases de groupes de discussion, de séances d'information virtuelles et d'appels ouverts à la population pour recueillir ses commentaires. Dans le cadre de cette initiative, les participants ont été invités à réfléchir à d'autres termes, notamment « *groupe racialisé* », « *groupe de population* », « *Noirs, Autochtones et personnes de couleur (BIPOC)* » et « *groupe ethnoculturel* ». Bien qu'aucun consensus clair ne se soit dégagé, de nombreux participants ont préféré le terme « *groupe racialisé* » car il reconnaît la race comme une construction sociale et son utilisation est de plus en plus courante dans les administrations publiques et les médias. Cependant, ce terme a également été contesté, en particulier par les participants francophones et d'autres personnes qui trouvaient le langage fondé sur la race offensant ou problématique. Malgré ces préoccupations, le GTTEA a recommandé de remplacer « *minorité visible* » par « *travailleurs racialisés* » dans les futures modifications de la Loi sur l'égalité en matière d'emploi (Statistique Canada, 2024).

<sup>7</sup> Le présent rapport s'appuie sur les travaux du Groupe de travail sur l'examen de l'EEO, qui a été créé afin de formuler des recommandations indépendantes et fondées sur des données probantes visant à moderniser et à améliorer le cadre canadien en matière d'équité en emploi. Présidé par la professeure Adelle Blackett, le groupe de travail a fonctionné de manière indépendante du gouvernement et s'est engagé dans un processus d'examen transparent guidé par les principes du gouvernement ouvert du Canada. S'appuyant sur une combinaison de recherches originales, de l'expertise professionnelle et pratique de ses 12 membres issus de divers horizons, ainsi que sur les contributions issues de séances de consultation nationales et de mémoires écrits, le rapport reflète une évaluation complète du paysage législatif actuel. Grâce à des consultations approfondies menées entre février et avril 2022, le groupe de travail a recueilli les points de vue des Canadiens, des parties prenantes et des groupes méritant l'équité afin de comprendre l'impact réel de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le rapport final présente les principales conclusions du groupe de travail et formule des recommandations concrètes pour renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

mais sont composés de plus de 600 Premières Nations distinctes, ainsi que de gouvernements inuits et métis, chacun ayant ses propres lois, cultures et structures de gouvernance. Comme le souligne le rapport, la Commission royale sur les peuples autochtones et la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP) soulignent la nécessité de disposer de cadres d'équité en matière d'emploi qui reflètent ces principes fondamentaux. Une approche véritablement équitable doit affirmer les relations de gouvernement à gouvernement et aller au-delà de l'inclusion réductrice des peuples autochtones en tant que groupe unique dans un cadre d'équité plus large.

## Inclusion de la communauté 2ELGBTQI+

Ce n'est pas le seul groupe qui a été laissé pour compte par l'EEA. L'Alliance de la fonction publique recommande l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ en tant que groupe désigné dans le cadre de l'EEA. Il existe une histoire bien documentée de discrimination à l'égard des personnes 2ELGBTQI+ au sein de la fonction publique fédérale, notamment lors de ce qui est aujourd'hui connu sous le nom de « purge LGBT ». <sup>8</sup> Cet héritage d'exclusion, combiné aux preuves actuelles de l'existence d'obstacles systémiques persistants, souligne la nécessité d'inclure officiellement la communauté 2ELGBTQI+ dans l'EEA. Les données actuelles et les expériences vécues mettent en évidence ces inégalités. Par exemple, les personnes bisexuelles ont un revenu médian nettement inférieur à celui de tous les autres groupes d'orientation sexuelle, et les hommes homosexuels gagnent en moyenne moins que les hommes hétérosexuels (Waite et al, 2020). En outre, 30 % des femmes transgenres et 22 % des hommes transgenres ont déclaré s'être vu refuser un emploi en raison de leur identité de genre, contre seulement 7 % des femmes cisgenres et 4 % des hommes cisgenres (WAGE, 2023).<sup>9</sup>

Il est clair que la communauté 2ELGBTQI+ continue de faire face à une discrimination systémique sur le marché du travail. Le fait de ne pas inclure cette population (compte tenu de la longue histoire de discrimination) dans l'EEA nuit non seulement profondément à la communauté, mais sape également l'image plus large du Canada en tant que leader dans les initiatives d'inclusion des personnes 2ELGBTQI+, tant au niveau national qu'international. Ces disparités sont reprises dans le document intitulé « *Un cadre transformateur pour atteindre et maintenir l'équité en matière d'emploi* », qui préconise une approche délibérée et globale de l'inclusion. Le groupe de travail souligne que, comme pour les autres groupes en quête d'équité reconnus dans le cadre de l'EEA, l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ doit être délibérée et reconnaître tout le spectre des identités de genre et sexuelles. Le langage utilisé pour décrire ces identités peut varier ou évoluer au fil du temps et selon le contexte, mais cela ne devrait pas constituer un obstacle à

---

<sup>8</sup> La purge LGBT désigne l'identification, la surveillance et l'expulsion systématiques des personnes 2ELGBTQI+ de la

Gendarmerie royale du Canada, des Forces armées canadiennes et de la fonction publique fédérale. Des années 1950 au milieu des années 1990, le gouvernement du Canada a enquêté, rétrogradé et licencié des milliers de travailleurs en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre réelles ou perçues. Ces mesures étaient motivées par la fausse croyance que les personnes 2ELGBTQI+ représentaient un risque pour la sécurité et étaient moralement inaptes à la fonction publique. Des dizaines de milliers de personnes ont été touchées pendant cette période, et beaucoup d'entre elles ont subi des préjudices professionnels, psychologiques et personnels durables. La nature systémique de cette discrimination n'a été officiellement reconnue que des décennies plus tard. En 2017, le premier ministre Justin Trudeau a présenté des excuses officielles à la Chambre des communes aux survivants de la purge, accompagnées d'un règlement collectif de 145 millions de dollars.

<sup>9</sup> De plus, dans un rapport national publié par Egale Canada sur la situation de l'emploi des personnes bispirituelles, transgenres et non binaires, 72 % des participants à l'enquête ont déclaré avoir été victimes de discrimination sur leur lieu de travail. Ceux qui occupent des emplois dans le secteur du commerce et des services de première ligne ont fait état de niveaux particulièrement élevés d'hostilité et d'exclusion (Rodomar et al, 2024).

reconnaissance. La communauté doit être comprise comme une « identité composite inclusive », garantissant que tous les membres du spectre 2ELGBTQI+ soient représentés et protégés de manière significative dans le cadre de l'équité en matière d'emploi.

## Inclusion complète des personnes handicapées

En outre, *le cadre transformateur pour atteindre et maintenir l'équité en matière d'emploi* reconnaît la nécessité d'une approche plus globale et inclusive du handicap dans le cadre de l'EEA. La définition actuelle du handicap dans le cadre de l'EEA repose sur un modèle médical, qui considère le handicap principalement comme une déficience individuelle. En revanche, le groupe de travail préconise l'adoption d'un modèle social du handicap. Ce modèle établit une distinction claire entre la « déficience », qui est considérée comme les différences physiques, mentales ou sensorielles des individus, et le « handicap », qui fait référence aux obstacles et aux désavantages imposés par la société qui limitent la participation et l'accès des personnes handicapées (Sara Goering, 2015). Le modèle social détourne l'attention de l'individu et met plutôt l'accent sur le rôle des obstacles systémiques, des environnements inaccessibles et des pratiques d'exclusion dans la création du handicap. Cette perspective s'aligne sur la définition utilisée dans *la Loi canadienne sur l'accessibilité* et soutient le développement de lieux de travail inclusifs dès leur conception, plutôt que dépendants uniquement d'aménagements, qui pourraient être sujets à la discrimination fondée sur le handicap <sup>10</sup>.

L'adoption de cette définition permet également d'éviter une approche uniforme en matière de handicap. Cela est essentiel dans le cas des travailleurs atteints de handicaps psychosociaux ou intellectuels (également appelés « handicaps invisibles »). Comme l'ont fait savoir Inclusion Canada et People First of Canada, les travailleurs atteints de handicaps psychosociaux ou intellectuels n'ont pas pu compter sur l'EEA pour obtenir une représentation en matière d'emploi. En fait, People First of Canada, une organisation représentant les personnes ayant une déficience intellectuelle et développementale, a organisé de nombreux groupes de discussion pour demander aux participants s'ils avaient entendu parler de l'EEA. Sur 101 participants, seuls sept ont répondu oui. Cette distinction souligne pourquoi il est important de mettre l'accent sur un cadre visant à éliminer les obstacles. Elle met également en évidence l'importance d'une approche désagrégée pour traiter la question du handicap en utilisant des sous-groupes alignés sur ceux utilisés dans l'Enquête canadienne sur la déficience de Statistique Canada.

## Les travailleurs immigrants/réfugiés dans l'EEA

L'immigration représente près de 100 % de la croissance du marché du travail au Canada, mais les immigrants et les réfugiés continuent de se heurter à des obstacles systémiques à l'emploi (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022). La discrimination à laquelle sont confrontés les travailleurs internationaux est particulièrement complexe, car elle recoupe toute une série de problèmes systémiques, notamment la politique d'immigration, les barrières linguistiques et la non-reconnaissance de nombreux diplômes internationaux ou titres professionnels (Ng & Gagnon, 2020). En conséquence, les travailleurs immigrants et réfugiés sont souvent confrontés à des défis multiples provenant de plusieurs directions. World Education Services (2022) a plaidé en faveur de l'inclusion des immigrants et des réfugiés en tant que groupe désigné dans le cadre de l'EEA. Cependant, les cadres actuels ne parviennent pas à saisir les obstacles spécifiques et multiples auxquels ces populations sont confrontées.

---

<sup>10</sup> *La Loi canadienne sur l'accessibilité* pour les personnes handicapées définit le handicap comme toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle — ou une limitation fonctionnelle —, qu'elle soit permanente, temporaire ou épisodique, évidente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, empêche une personne de participer pleinement et de manière égale à la société.

Par exemple, dans le document intitulé « *Un cadre transformateur pour atteindre et maintenir l'équité en matière d'emploi* », le groupe de travail met fortement l'accent sur la race, en insistant sur le fait qu'être noir ou racialisé augmente la vulnérabilité à l'inégalité en matière d'emploi, et utilise cet argument pour contourner l'inclusion explicite des travailleurs immigrants et réfugiés dans l'EEA. S'il est vrai que les travailleurs immigrés noirs et racialisés connaissent des taux de chômage nettement plus élevés que leurs homologues immigrés non racialisés, il est également préjudiciable de négliger le rôle fondamental que joue le statut d'immigrant lui-même dans l'évolution de la situation de l'emploi. L'intersection entre la race et l'immigration doit être abordée conjointement afin d'élaborer un cadre véritablement équitable. Des données récentes montrent que les immigrants et les réfugiés continuent de connaître des taux de chômage plus élevés et des revenus plus faibles que les travailleurs nés au Canada (Ng & Gagnon, 2020). Cependant, le chômage n'est qu'une partie du problème. De nombreux travailleurs immigrés et réfugiés sont également confrontés au sous-emploi, leurs compétences, leur formation et leur expérience dépassant les exigences des emplois qu'ils peuvent obtenir. Cette inadéquation des compétences représente un échec systémique à intégrer le plein potentiel des talents internationaux et renforce encore les inégalités économiques pour ces populations.

Pour bâtir un marché du travail véritablement équitable au Canada, l'EEA doit évoluer afin de refléter les réalités auxquelles font face les immigrants et les réfugiés. Bien que la discrimination fondée sur la race soit un facteur critique, elle ne peut être abordée indépendamment des obstacles systémiques enracinés dans le statut d'immigrant. La reconnaissance des immigrants et des réfugiés comme groupe désigné en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une étape nécessaire pour lutter contre l'exclusion dont ils sont victimes à tous les niveaux. Sans cette inclusion, le Canada risque de perpétuer un marché du travail qui dépend de la main-d'œuvre immigrante et réfugiée tout en leur refusant un accès équitable aux opportunités et à la stabilité sur le lieu de travail.

## Création d'un groupe distinct d'équité en matière d'emploi pour les travailleurs noirs

L'une des principales lacunes de l'EEA réside dans le traitement réservé aux travailleurs noirs, qui sont regroupés dans la vaste catégorie des « minorités visibles », et dans l'absence d'engagement spécifique contre le racisme anti-Noirs<sup>11</sup>, ce qui, selon le document intitulé « *A Transformative Framework to Achieve and Sustain Employment Equity* » (*Cadre transformateur pour atteindre et maintenir l'équité en matière d'emploi*), a conduit à leur marginalisation persistante et à leur invisibilité statistique à travers le Canada. Le rapport souligne que la structure actuelle permet aux employeurs d'atteindre leurs objectifs en matière d'équité sans jamais embaucher de travailleurs noirs, car la représentation est évaluée à partir de données agrégées qui masquent les disparités au sein des sous-groupes. Les données désagrégées (lorsqu'elles existent) montrent une nette diminution de la représentation des Noirs à différentes étapes du processus d'emploi, en particulier dans la fonction publique fédérale. Selon le rapport, les consultations ont révélé une préoccupation généralisée de la part des parties prenantes, y compris des employés noirs des secteurs public et privé, qui ont décrit comment le cadre de l'EEA masque la nature spécifique et systémique du racisme anti-Noirs.

---

<sup>11</sup>Le racisme anti-Noirs désigne les préjugés raciaux, les stéréotypes et la discrimination à l'encontre des personnes d'ascendance africaine, qui trouvent leur origine dans leur histoire et leur expérience uniques de l'esclavage. Il se manifeste dans l'héritage et les idéologies racistes qui continuent de définir l'identité et la vie des personnes d'ascendance africaine, les reléguant au bas de l'échelle sociale et en faisant les principales cibles du racisme. Il se manifeste dans l'héritage de la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens dans la société, comme le manque d'opportunités, un statut socio-économique inférieur, un taux de chômage plus élevé, des taux de pauvreté importants et une surreprésentation dans le système de justice pénale. Le racisme anti-Noirs se caractérise par des stéréotypes raciaux particulièrement virulents et omniprésents. Les tribunaux canadiens et diverses commissions ont reconnu à plusieurs reprises l'omniprésence des stéréotypes anti-Noirs et le fait que les Afro-Canadiens sont les principales cibles du racisme dans la société canadienne. (Morgan & Bullen, 2015, p. 7)

racisme dans les pratiques d'embauche, de promotion et de maintien en poste. En termes simples, l'inclusion des travailleurs noirs dans un groupe généralisé de « minorités visibles » a contribué à un manque de responsabilité ciblée, n'a pas reflété les expériences vécues d'exclusion et a finalement compromis l'objectif de la loi qui était de parvenir à une équité significative.

En conséquence, le groupe de travail recommande la création d'un groupe distinct d'équité en matière d'emploi pour les travailleurs noirs, reconnaissant que les pratiques actuelles dans le cadre de la loi ont permis à la discrimination structurelle de persister sans contestation depuis sa mise en œuvre en 1986. Le Federal Black Employees Caucus (FBEC) fait également valoir que la reconnaissance des travailleurs noirs dans une catégorie distincte aiderait à comprendre l'héritage et les répercussions du colonialisme, ainsi que l'importance de comprendre l'expérience vécue par les Canadiens noirs à travers le prisme du racisme anti-Noirs (Draper, 2020)<sup>12</sup>.

## Augmentation des données ventilées

Selon l'Alliance de la fonction publique du Canada (2022), une autre limite de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est qu'elle n'impose pas la collecte de données désagrégées au sein des groupes désignés comme méritant l'équité. Cette limite reflète une hypothèse dépassée selon laquelle les groupes méritant l'équité sont homogènes en interne, ce qui occulte les obstacles variés et croisés auxquels les individus sont confrontés au sein de ces groupes. L'absence de données détaillées au niveau des sous-groupes empêche d'identifier les disparités dans des domaines tels que le recrutement, l'embauche et la promotion. Selon le document intitulé « *Un cadre transformateur pour atteindre et maintenir l'équité en matière d'emploi* », le groupe de travail a reçu des commentaires forts et cohérents soulignant l'importance de reconnaître les groupes visés par l'équité en matière d'emploi à travers un prisme fondé sur les distinctions et l'intersectionnalité. Les parties prenantes, notamment la Commission de la fonction publique du Canada, les syndicats, les réseaux d'employés, les employeurs privés, la société civile et des experts internationaux tels que ceux du Bureau international du travail à Genève, ont souligné la nécessité de comprendre les expériences des sous-groupes au sein de ces catégories plus larges. Le fait de se fier uniquement à des données agrégées pour les quatre groupes méritant l'équité en matière d'emploi a occulté les réalités auxquelles sont confrontées certaines communautés spécifiques au sein de ces groupes. Selon le rapport, cette absence de données désagrégées a, dans certains cas, contribué à la persistance d'inégalités systémiques sur le lieu de travail.

## Absence d'intersectionnalité et de cadre global

Une autre critique adressée à l'EEA concerne son absence d'approche intersectionnelle pour comprendre et lutter contre la discrimination systémique. Bien que la loi identifie quatre groupes désignés comme étant défavorisés, elle

---

<sup>12</sup> Il est important de noter que divers secteurs de la société canadienne reconnaissent de plus en plus la nécessité de remédier à la sous-représentation des travailleurs noirs. Par exemple, l'initiative BlackNorth vise à éliminer les obstacles systémiques et à promouvoir le bien-être social et économique des Canadiens noirs. Elle vise notamment à accroître la représentation des Noirs dans les postes de direction, à élargir les possibilités économiques et à remédier aux disparités en matière d'éducation et de soins de santé. Pour y parvenir, l'initiative a lancé plusieurs programmes clés, notamment le CEO Pledge (engagement des PDG), qui a été signé par plus de 500 organisations. Cet engagement oblige les chefs d'entreprise à prendre des mesures concrètes pour lutter contre le racisme systémique, telles que l'amélioration de la diversité dans le recrutement, l'offre de formations antiracistes et la fixation d'objectifs mesurables en matière d'équité. En outre, l'Initiative a formé cinq comités d'action spécialisés axés sur l'autonomisation économique, la santé, la jeunesse, l'éducation et le mentorat. Ces comités réunissent des chefs d'entreprise et des experts afin d'élaborer des stratégies ciblées qui répondent aux besoins spécifiques des Canadiens noirs.

ne tient pas suffisamment compte des façons complexes et imbriquées dont les personnes subissent la discrimination fondée sur plusieurs facteurs identitaires tels que la race, le sexe, le handicap, le statut d'immigrant, l'âge et l'appartenance autochtone. Selon le document intitulé « *A Transformative Framework to Achieve and Sustain Employment Equity* » (*Cadre transformateur pour atteindre et maintenir l'équité en matière d'emploi*), l'utilisation de catégories de groupes larges, sans ventilation supplémentaire, masque souvent d'importantes disparités entre les sous-groupes au sein de ces catégories. Par exemple, le regroupement de toutes les personnes d'origine asiatique peut occulter les obstacles uniques à l'emploi auxquels sont confrontées certaines communautés spécifiques, telles que les travailleurs philippins ou japonais. Le rapport souligne qu'une approche intersectionnelle nécessite non seulement des données désagrégées, mais aussi une attention particulière à la manière dont les différentes formes de discrimination interagissent dans des contextes spécifiques. Sans cette perspective, l'EEA ne permet pas de révéler toute l'étendue des inégalités sur le lieu de travail, en particulier pour les personnes appartenant à plusieurs groupes marginalisés, telles que les femmes autochtones handicapées ou les jeunes racialisés. Cela limite la capacité des décideurs politiques et des employeurs à identifier et à éliminer les obstacles structurels, et à parvenir à une égalité réelle. Si certains cadres législatifs, tels que la Loi canadienne sur les droits de la personne (Ajele & McGill, 2020), reconnaissent désormais la discrimination fondée sur une combinaison de motifs interdits, l'EEA n'a pas encore pleinement intégré cette perspective. En conséquence, son cadre reste trop étroit pour traiter efficacement les réalités diverses et croisées de la main-d'œuvre canadienne.

Le rapport souligne également que pour parvenir à une véritable équité, il ne suffit pas de suivre la représentation numérique ; il faut adopter une approche globale pour éliminer la discrimination systémique sur le lieu de travail. Une dépendance excessive à l'égard des objectifs quantitatifs a détourné l'attention de la lutte contre les obstacles structurels et culturels qui perpétuent les inégalités. L'objectif visé par l'EEA en matière d'inclusion sur le lieu de travail ne peut être atteint que si ces obstacles sont identifiés et éliminés, et si des politiques proactives, des pratiques de soutien et des aménagements raisonnables sont mis en œuvre.

## Conclusion

Afin de commencer à comprendre les obstacles législatifs ou politiques qui existent pour les groupes marginalisés dans les professions scientifiques, techniques, commerciales et technologiques (SIMT), le présent rapport a examiné les lacunes structurelles et conceptuelles de la Loi sur l'égalité en matière d'emploi (LME), l'outil législatif le plus important du Canada pour promouvoir l'inclusion en milieu de travail. Il est évident que pour que la LEE élimine efficacement les obstacles à l'équité en matière d'emploi, des réformes substantielles sont nécessaires, tant au sein de la législation elle-même que dans le cadre et les mécanismes plus larges qui soutiennent et guident sa mise en œuvre de manière intersectionnelle.

## Recommandations pour la réforme de la LEÉ

Recommandation	Mesure politique	Justification	Progrès
Mettre à jour la terminologie utilisée dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi	Remplacer les termes désuets tels que « minorité visible » et « autochtone » par des termes contemporains et précis	Améliorer la clarté, l'inclusivité et la pertinence de la terminologie relative à l'équité	L'ancien ministre du Travail du Canada s'était engagé à mettre en œuvre cette mesure. Cependant, aucune mesure n'a encore été prise ceci.
Rendre obligatoire la collecte de données ventilées	Exiger la collecte de données au niveau des sous-groupes au sein des groupes méritant l'équité afin d'identifier les disparités	Prendre en compte les obstacles et les expériences nuancés au sein de grandes catégories d'équité	Statistique Canada a lancé son Plan d'action sur les données ventilées en 2024, s'engageant à augmenter et à améliorer les statistiques ventilées concernant spécifiquement les peuples autochtones, les femmes, les populations racialisées et les personnes handicapées. Toutefois, l'organisme a également déclaré que cette ventilation des données s'étendra également à d'autres groupes (p. ex. orientation sexuelle, immigrants) lorsque cela sera pertinent et possible.
Adopter un cadre intersectionnel	Réviser la loi afin de refléter les identités qui se recoupent et la discrimination systémique (par exemple, race + genre)	Mettre au jour les disparités cachées et proposer des interventions adaptées	Aucune mesure n'a encore été prise à cet égard.
Créer une catégorie distincte pour l'équité des travailleurs noirs	Introduire une catégorie distincte d'équité en matière d'emploi pour les travailleurs noirs	Lutter contre le racisme systémique spécifique à l'égard des Noirs et leur invisibilité statistique	L'ancien ministre du Travail du Canada s'était engagé à mettre en œuvre cette mesure. Cependant, aucune mesure n'a encore été prise

Créer une catégorie distincte en matière d'équité pour les travailleurs 2ELGBTQI+	Introduire une catégorie distincte d'équité en matière d'emploi pour les travailleurs 2ELGBTQI+.	Lutter contre la discrimination systémique spécifique à l'égard des personnes 2ELGBTQI+	L'ancien ministre du Travail du Canada s'est engagé à mettre en œuvre cette mesure. Cependant, aucune mesure n'a encore été prise.
Reconnaître le statut juridique distinct des peuples autochtones	Distinguer les peuples autochtones en tant qu'entités souveraines dans la législation sur l'équité	Respecter les relations de nation à nation et garantir une inclusion significative	Aucune mesure n'a encore été prise à cet égard.
Harmoniser la définition des « personnes handicapées » avec la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et l' <i>Enquête canadienne sur l'incapacité</i>	Remplacer la définition de « personnes handicapées » par une définition conforme à la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et à l' <i>Enquête canadienne sur l'incapacité</i> .	Inclure une définition plus complète du handicap qui met l'accent sur le rôle des obstacles sociaux dans la création du handicap plutôt que sur la personne.	L'ancien ministre du Travail du Canada s'était engagé à mettre en œuvre cette mesure. Cependant, aucune mesure n'a encore été prise.
Créer une catégorie distincte en matière d'équité pour les immigrants et les travailleurs réfugiés.	Introduire une catégorie distincte d'équité en matière d'emploi pour les travailleurs immigrants et réfugiés.	S'attaquer au chevauchement des discriminations systémiques à l'égard des immigrants et les obstacles à l'emploi	Aucune mesure n'a encore été prise à cet égard.
Renforcer les mécanismes d'application et de responsabilisation	Améliorer la surveillance et mettre en œuvre des sanctions en cas de non-respect	Garantir la conformité et la responsabilité des employeurs	Aucune mesure n'a encore été prise à cet égard.
Déplacer l'attention au-delà des objectifs chiffrés vers un changement systémique	Intégrer des évaluations qualitatives pour identifier les obstacles structurels et culturels	Favoriser une inclusion réelle, et non seulement symbolique, sur le lieu de travail	Aucune mesure n'a encore été prise à ce sujet.

## Références

Ajele, G., & McGill, J. (2020). *Intersectionality in law and legal contexts*. Women's Legal Education and Action Fund (LEAF). <https://www.leaf.ca>

Agocs, C. (2007). La loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi : perspectives sur la politique et la mise en œuvre. *Politiques d'éducation multiculturelle au Canada et aux États-Unis*, 168-203.

Bakan, A. B., & Kobayashi, A. (2000). *La politique d'équité en matière d'emploi au Canada : une comparaison interprovinciale*. Ottawa, ON : Condition féminine Canada.

Block, S., Galabuzi, G.-E., & Tranjan, R. (décembre 2019). *Les inégalités de revenus au Canada selon la couleur de peau*. Centre canadien de politiques alternatives. <https://policyalternatives.ca/publications/reports/canadas-colour-coded-income-inequality>

Congrès du travail du Canada. (21 mars 2024). *Le Canada doit s'attaquer au racisme et à la discrimination systémiques dans le milieu de travail*. <https://canadianlabour.ca/canada-must-address-systemic-racism-and-discrimination-in-the-workforce/>

Draper, N. (3 décembre 2020). « Racisme systémique à la canadienne » : des fonctionnaires noirs intentent un procès contre le gouvernement fédéral. The Hill Times. <https://www.hilltimes.com/story/2020/12/03/canadian-style-systemic-racism-black-public-servants-file-suit-against-federal-government/228897>

Rodomar N., Irving D., Jakubiec B., Desmeules-Trudel F. et MacLennan E. (février 2024). *Travailler pour le changement : comprendre l'expérience professionnelle des personnes bispituelles, transgenres et non binaires au Canada*. Egale. <https://egale.ca/awareness/wfc/>

Goering, S. (11 avril 2015). *Repenser le handicap : le modèle social du handicap et des maladies chroniques*. *Curr Rev Musculoskelet Med* (2015) 8:134–138.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) (14 février 2022). Nouveau plan d'immigration pour combler les pénuries sur le marché du travail et stimuler la croissance économique du Canada. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/02/new-immigration-plan-to-fill-labour-market-shortages-and-grow-canadas-economy.html>

Jain, H., J. Lawler, J., Bai, B., & Lee, E. K. (2010). Efficacité de la législation canadienne sur l'équité en matière d'emploi pour les femmes (1997-2004) : implications pour les décideurs politiques. *Relations industrielles*, 65(2), 304-329.

Morgan, A. et Bullen, D. (2015). Injustices civiles et politiques : le fossé grandissant entre les droits civils et politiques internationaux et la vie des Afro-Canadiens. *Clinique juridique afro-canadienne*

. Extrait de [https://rmozone.com/snapshots/2016/05/docs/INT\\_CCPR\\_CSS\\_CAN\\_20858-00.pdf](https://rmozone.com/snapshots/2016/05/docs/INT_CCPR_CSS_CAN_20858-00.pdf)

Ng, E., Haq, R., & Tremblay, D. G. (2014). Bilan de deux décennies d'équité en matière d'emploi au Canada : progrès et propositions. *Manuel international sur la gestion de la diversité au travail*, 46-67.

Ng, E., & Gagnon, S (janvier 2020) *Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : conclusions actuelles et orientations futures*. Skills Next. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/EmploymentGaps-Immigrants-PPF-JAN2020-EN.pdf>

Commission ontarienne des droits de la personne. (s.d.). Vers une approche intersectionnelle. Consulté le 5 juin 2025, à l'adresse <https://www3.ohrc.on.ca/en/intersectional-approach-discrimination-addressing-multiple-grounds-human-rights-claims/move-towards>

Pendakur, K., & Pendakur, R. (2024) Off-colour: Canada's ethnically stratified labour market, 1995–2020.

Alliance de la Fonction publique du Canada. (Avril 2022). *Mémoires sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi présentés au Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. [https://sencanada.ca/Content/Sen/Committee/441/RIDR/briefs/PSAC\\_EEA\\_Review-submission\\_e.pdf](https://sencanada.ca/Content/Sen/Committee/441/RIDR/briefs/PSAC_EEA_Review-submission_e.pdf)

Statistique Canada. (23 août 2023). *Évolution démographique des personnes racialisées au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/00001-eng.htm>

Statistique Canada. (2024). Rapport et recommandations provisoires – Résultats de la consultation sur le concept de minorité visible. Diversité et statistiques socioculturelles. Extrait de <https://www.statcan.gc.ca/en/consultation/2022/visible-minority-concept/results#p2.1.1>

Statistique Canada. (24 janvier 2025). *Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, données annuelles* (tableau 14-10-0440-01). <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410044001>

Synnott, A., & Howes, D. (1996). Les minorités visibles au Canada : identité et représentation. *Re-Situating identities: The politics of race, ethnicity and culture*, 137-151.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (23 octobre 2009). *Déclaration de l'experte indépendante des Nations Unies sur les questions relatives aux minorités, Mme Gay McDougall, à l'issue de sa visite officielle au Canada*. <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2009/10/statement-united-nations-independent-expert-minority-issues-ms-gay>

Waite S., Pajovic V. et Denier N (2020). Les revenus des personnes lesbiennes, gays et bisexuelles sur le marché du travail canadien : nouvelles données issues de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes. *Research in Social Stratification and Mobility*, 67(2020).

World Education Services (avril 2022). *Consultation sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. <https://www.wes.org/wp-content/uploads/2022/11/WES-Submission-Employment-Equity-Act-Task-Force-Consultation-Apr-2022.pdf>

Femmes et Égalité des sexes Canada (WAGE). (9 mai 2023). *Sondage sur le plan d'action 2SLGBTQI+ – Statistiques rapides* (lieu de travail et emploi). <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/free-to-be-me/federal-2slgbtqi-plus-action-plan/survey-findings/quick-stats.html>