

Demande de renseignements (DR) sur l'exigence de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) relative à l'analyse et à l'examen des usages en matière d'emploi

La présente demande de renseignements (DR) décrit une méthode possible pour la présentation des soumissions et exige que les fournisseurs démontrent qu'ils sont en mesure de respecter cette éventuelle méthode de présentation des soumissions et de fournir des idées et des suggestions sur la façon dont elle pourrait être structurée. Si les critères d'évaluation ou l'énoncé des travaux ci-joints pourraient être améliorés, veuillez inclure vos suggestions avec votre réponse. Les réponses aideront INFC à mettre au point la méthode et à établir des objectifs et des résultats réalisables. Cette DR ne constitue pas une demande de soumissions et elle ne présente aucun engagement quant aux achats ou aux contrats futurs.

Informations de fond

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) a été promulguée en 1995 avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes. Elle a pour objet (1) de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voit refuser des avantages ou des chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, (2) de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des mesures d'adaptation qui tiennent compte des différences.

Conformément à l'alinéa 5a) de la LEE, chaque employeur doit réaliser l'équité en matière d'emploi en déterminant et en supprimant des obstacles à la carrière des membres des groupes désignés découlant de ses systèmes, règles et usages en matière d'emploi non autorisés par une règle de droit. En outre, conformément à l'alinéa

9(1)b) du Règlement, aux fins de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, l'employeur doit étudier ses systèmes, règles et usages en matière d'emploi, conformément aux règlements, afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés.

Objectif de notre DR

Au moyen de la présente DR, Infrastructure Canada (INFC) informe l'industrie de son intention de mener une étude des systèmes d'emploi (ESE), conformément à la LEE et au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* (REE). L'ESE nécessite une étude approfondie de l'ensemble des systèmes, des règles et des usages en matière d'emploi et de la façon dont ceux-ci sont mis en œuvre afin de définir les obstacles au plein emploi des groupes désignés sous-représentés en fonction du groupe professionnel ou de la catégorie. L'étude doit englober les systèmes, les règles et les usages officiels et officieux de même que les attitudes et les comportements enracinés dans la culture du lieu de travail. INFC sollicite les commentaires de l'industrie quant à l'état de préparation des fournisseurs à fournir une ESE complète, fondée sur l'expérience vécue des groupes visés par l'équité en matière d'emploi désignés dans la LEE.

Vous trouverez ci-dessous neuf questions que nous vous demandons d'examiner et auxquelles vous devez répondre d'ici le lundi 15 novembre 2021. Il s'agit de la date de clôture officielle de la présente DR; nous accueillerons toutefois favorablement tout renseignement communiqué par la suite. Veuillez envoyer vos réponses à procurement-approvisionnement@infc.gc.ca avant la date de clôture.

Questions de la DR

Question n° 1 : Portée de l'étude des systèmes d'emploi

Peut-on supposer que vous incluriez les domaines suivants dans une étude des systèmes d'emploi réalisée par votre entreprise (sélectionnez toutes les réponses pertinentes)?

- a. Systèmes d'emploi
- b. Politiques et pratiques
- c. Attitudes et comportements
- d. Examen des pratiques exemplaires du secteur
- e. Autres éléments qui auraient pu nous échapper (veuillez préciser) :

Réponse à la question n° 1 :

Question n° 2 : Méthodologie – Systèmes d'emploi

Peut-on supposer que vous incluriez les systèmes d'emploi suivants dans une étude des systèmes d'emploi réalisée par votre entreprise (sélectionnez toutes les réponses pertinentes)?

- a. Recrutement
- b. Sélection
- c. Embauche
- d. Perfectionnement
- e. Formation
- f. Promotion
- g. Maintien de l'effectif
- h. Fin d'emploi
- i. Mesures d'adaptation
- j. Autres éléments qui auraient pu nous échapper (veuillez préciser) :

Réponse à la question n° 2 :

Question n° 3 : Méthodologie – Consultation

Veillez indiquer comment vous déterminez les intervenants et quels sont les outils auxquels vous avez recours pour les faire participer au processus d'étude des systèmes d'emploi.

Réponse à la question n° 3 :

Question n° 4 : Groupes sous-représentés

Pour les entreprises dirigées par un ou plusieurs groupes sous-représentés ou les entreprises appartenant à un ou plusieurs groupes sous-représentés :

- groupes sous-représentés : les Autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées, les femmes;
- exemples : entreprise appartenant à une personne autochtone ou à une femme; entreprise dirigée par une femme; entreprise appartenant à une personne handicapée, à un membre des minorités visibles ou autre.

Qu'est-ce qui empêcherait votre entreprise de présenter une soumission relativement à ce besoin? Veuillez préciser.

Réponse à la question n° 4 :

Question n° 5 : Délai

Quel est le délai raisonnable pour réaliser une étude des systèmes d'emploi d'une organisation comptant environ 1 200 employés? À votre avis, combien cela pourrait-il coûter?

Réponse à la question n° 5 :

Question n° 6 : Lieu d'affaires

Le principal lieu d'affaires de votre entreprise se trouve-t-il au Canada?

Réponse à la question n° 6 :

Question n° 7 : Inclusion

Si l'on reconnaît que les personnes handicapées ont été exclues des efforts faits par le passé en matière de diversité et d'inclusion, comment votre entreprise prend-elle en compte l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées?

Réponse à la question n° 7 :

Question n° 8 : Connaissances spécialisées – Psychologue du travail et des organisations

Nous pensons qu'un psychologue du travail et des organisations serait un élément indispensable au sein de l'équipe. Êtes-vous d'accord? Êtes-vous en mesure d'obtenir les services d'un psychologue du travail et des organisations?

Réponse à la question n° 8 :

Question n° 9 : Connaissances spécialisées – Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Avez-vous de l'expérience dans la mise en application de l'ACS+ au sein du secteur public ou du secteur privé? Si nous considérons l'expérience dans la mise en application de l'ACS+ comme une exigence, connaissez-vous des solutions de rechange que nous devrions envisager?

Réponse à la question n° 9 :

Question 10 : Propriété intellectuelle (PI) pour les travaux

Autoriseriez-vous le Canada à posséder la PI sur les rapports résultants?

Réponse à la question 10 :