



**GUIDE SYNDICAL
DU CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA
AU SUJET DE LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI***

Établi par
**MARY CORNISH, KAREN SCHUCHER ET
AMANDA PASK**

**CAVALLUZZO HAYES SHILTON
McINTYRE & CORNISH**

43, avenue Madison
TORONTO (Ontario)
M5R 2S2
Téléphone : (416) 964-1115
Télécopieur : (416) 964-5895
Courriel : inquiry@chsmc.com

Septembre 1998
(tous droits réservés aux auteures)

Abréviations employées dans ce guide :

<i>Loi</i>	<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
<i>LCDP</i>	<i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>
CCDP	Commission canadienne des droits de la personne
<i>Code</i>	<i>Code canadien du travail</i>
CCRT	Conseil canadien des relations du travail
AVC	Agents de vérification de la conformité
ESE	Étude des systèmes d'emploi
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
CNP	Classification nationale des professions
Tribunal	Tribunal de l'équité en matière d'emploi

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 : INTRODUCTION	1
<i>LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI</i>	1
LES SYNDICATS ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	2
Collaboration des syndicats et des membres des groupes désignés	3
RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS	4
À QUI S'APPLIQUE LA LOI?	4
HISTORIQUE DE LA LOI	4
RESPONSABILITÉS ACTUELLES RELATIVES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	5
BESOIN DE DISPOSITIONS LÉGISLATIVES SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	6
Femmes	7
Autochtones	7
Personnes handicapées	7
Minorités visibles	7
COMMENT UTILISER CE GUIDE	8
 CHAPITRE 2 : GRANDES LIGNES DE LA LÉGISLATION	 10
RAPPORTS ENTRE LA LOI, LE RÈGLEMENT ET LES LIGNES DIRECTRICES	10
La Loi	10
Le Règlement	11
Les Lignes directrices	12
RÉSUMÉ DE LA LOI	13
QUELS EMPLOYEURS SONT VISÉS?	13
EMPLOYEURS TENUS DE METTRE EN OEUVRE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	13
Quels sont les obstacles?	14
Quelles sont les politiques et les pratiques positives?	14
Quels sont les mesures d'adaptation?	14
CE QUE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI N'EXIGE PAS	14
QUEL EST LE RÔLE DU SYNDICAT SELON LA LOI	15
DÉLAIS DE CONFORMITÉ ET AUTRES	16
Conseil du Trésor, CFP et autres employeurs du secteur public - 23 octobre 1997	16
Nouveaux employeurs — dix-huit mois	16
Exemption du contrôle de conformité des nouveaux employeurs pour deux ans	16
Fonctions suivies de mise en oeuvre et de contrôle de la réalisation du plan	16
INFORMATION DES SALARIÉS	17
ENQUÊTE, ANALYSE ET EXAMEN	17
1. Procéder à une enquête sur l'effectif	18
2. Analyser les résultats de l'enquête sur l'effectif	18
3. Réaliser une étude des systèmes d'emploi (ESE)	19
PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI — ÉTABLISSEMENT	20
1. Établissement du plan	20
Mise en oeuvre et contrôle du plan	21
DEVOIR DE L'EMPLOYEUR DE TENIR DES DOSSIERS	21
APPLICATION DE LA LOI	21
La CCDP et le Tribunal de l'équité en matière d'emploi	21
Conformité des syndicats	22

LA CONVENTION COLLECTIVE ET LE PROCESSUS DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	22
AVEC QUI TRAITEREZ-VOUS?	24
Ministre des Ressources humaines	24
Développement des ressources humaines Canada	25
Conseil du Trésor et Commission de la fonction publique	25
Commission canadienne des droits de la personne	26
CHAPITRE 3 : LES SYNDICATS ET LE PROCESSUS DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	27
GRANDES LIGNES DU RÔLE DU SYNDICAT SELON LA <i>LOI</i>	27
Nouvelles possibilités	27
Nouvelles obligations potentielles	28
RESPONSABILITÉS EXISTANTES DES SYNDICATS ET DES EMPLOYEURS RELATIVES À L'ÉQUITÉ	29
<i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	29
Les syndicats et la <i>LCDP</i>	31
La décision Renaud	32
Les décisions ultérieures	32
DROITS ET RESPONSABILITÉS DES SYNDICATS SELON LA <i>LOI</i>	33
Devoirs de consulter et de collaborer	33
Mise en application des devoirs de consulter et de collaborer	37
Droits à l'information	40
CONFIDENTIALITÉ	42
Confidentialité de l'information obtenue par la CCDP	43
Procédures et mécanismes de consultation et de collaboration	44
Devoir de l'employeur de présenter des rapports sur la consultation et la collaboration	49
Aide du syndicat aux fins des communications sur l'équité en matière d'emploi	49
Droits d'ancienneté et obstacles à l'emploi	49
CHAPITRE 4 : MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	52
INTRODUCTION : CONTEXTE DE LA <i>LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI</i>	52
Révision quinquennale de la <i>Loi</i>	53
PARTIE 1 : MISE À EXÉCUTION DIRECTE DE LA <i>LOI</i>	53
RESPONSABILITÉ DE MISE À EXÉCUTION DE LA CCDP	53
Obligations que la CCDP met à exécution	54
PROCESSUS DE CONTRÔLE DE LA CONFORMITÉ	54
La vérification est la première étape de la mise en application	54
Agents ou agentes d'application	55
Mise en application des obligations de consulter et de collaborer	55
Pouvoirs des agents ou agentes d'application	55
Engagements et ordres de conformité	56
Rôle du syndicat dans le processus de la CCDP	57
Ordres/ordonnances	57
Circonstances dans lesquelles la CCDP peut rendre des ordres	58
Restrictions applicables à la teneur des ordres et des ordonnances	59
Mise en oeuvre du pouvoir de contrôler et d'ordonner la conformité	60
Sanctions pécuniaires imposables aux employeurs du secteur privé en cas d'infraction relative aux rapports	60
RESPONSABILITÉS DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	61
Introduction	61
Composition et compétences du tribunal	61
Demandes de révision	61
Procédures devant le tribunal	62
Décisions et ordonnances du tribunal	62

PARTIE II : MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
RAPPORTS ENTRE LA <i>LOI</i> ET D'AUTRES INSTRUMENTS LÉGISLATIFS	64
LA <i>LOI</i> ET LA <i>LOI</i> CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE	64
Introduction	64
Peut-on faire honorer les obligations prévues par la <i>Loi</i> grâce à une plainte en vertu de la <i>LCDP</i> ?	64
Nouvelles restrictions applicables aux plaintes en vertu de la <i>LCDP</i>	65
Restrictions applicables aux plaintes fondées sur les statistiques	67
LA <i>LOI</i> ET LA RELATION DE NÉGOCIATION COLLECTIVE	68
Introduction	68
Négociation de convention collective	69
Arbitrage de convention collective	73
APPLICATION DE LA <i>CHARTRE</i> AUX EMPLOYEURS GOUVERNEMENTAUX	75
CHAPITRE 5 : OUVRAGES DE RÉFÉRENCE	76
DE QUI OBTENIR DE L'AIDE	76
LEXIQUE	80
Définitions des termes employés dans la <i>Loi</i>	82
Définitions des termes employés aux fins de la <i>Loi</i>	82
Définitions des termes employés aux fins du <i>Règlement</i>	84
Termes généraux de l'équité en matière d'emploi	85

ANNEXES

ANNEXE 1 : JUGEMENTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI RENDUS EN VERTU DE LA <i>LCDP</i>	88
Canadien National c. Action Travail des Femmes	88
Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-raciales c. le Canada (Santé et Bien-être social)	91
<i>Perera c. le Canada</i>	94
ANNEXE 2 : RÈGLEMENT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	96
ANNEXE 3 : QUELS EMPLOYEURS SONT VISÉS?	98
Secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral	98
Secteur public	98
Calcul du nombre des salariés ou salariées	99
Entrepreneurs participant au Programme de contrats fédéraux	99
Dispositions spéciales sur les organisations autochtones	99
ANNEXE 4 : QUI EST L'EMPLOYEUR?	100
EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC	100
Salariées ou salariés assujettis à la partie I - Conseil du Trésor et Commission de la fonction publique	100
Salariées ou salariés assujettis à la partie II qui relèvent de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>	101
Salariées ou salariés assujettis à la partie II qui relèvent aussi de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>	102
ANNEXE 5 : QUI EST LE SALARIÉ OU LA SALARIÉE?	103
Définition de salarié : secteur privé	103

Toute personne employée depuis au moins 12 semaines	103
Les étudiantes et étudiants ne sont pas des salariés	103
Les entrepreneurs participant au Programme de contrats fédéraux ne sont pas des salariés	103
Définition de salarié : secteur public	104
Membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada	104
ANNEXE 6 : INFORMER LES SALARIÉS OU SALARIÉES	105
DEVOIR DE L'EMPLOYEUR D'INFORMER LES SALARIÉS ET SALARIÉES AU SUJET DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	105
L'employeur doit consulter les syndicats au sujet de l'information	105
OBTENIR LA COLLABORATION DES SALARIÉS OU SALARIÉES	106
ANNEXE 7 : ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF	107
BUT DE L'ENQUÊTE	107
Quel est le rôle du syndicat?	107
QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF	108
Introduction	108
Teneur nécessaire	108
Teneur facultative du questionnaire	111
Renseignements à présenter avec le questionnaire	111
CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS	112
NÉCESSITÉ DE METTRE À JOUR LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF	113
RECOURS À UNE ENQUÊTE PRÉCÉDENTE	113
Si l'enquête précédente est fiable	113
Si le plan d'équité en matière d'emploi est remplacé	113
Rôle du syndicat dans la surveillance de l'utilisation des données antérieures	114
En cas de conflit	115
ANNEXE 8 : ANALYSE DE L'EFFECTIF	116
BUT DE L'ANALYSE	116
RENSEIGNEMENTS À EMPLOYER	116
SOUS-REPRÉSENTATION	117
Comment la sous-représentation se détermine	117
Choix de la base de référence appropriée	118
Les données sous-estiment les membres qualifiés des groupes désignés	119
Quand un écart est-il appréciable?	119
RÉSUMÉ DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE L'EFFECTIF	120
QUAND L'EMPLOYEUR EST-IL DISPENSÉ DE PROCÉDER À UNE ANALYSE DE L'EFFECTIF?	120
ANNEXE 9 : ÉTUDE DES SYSTÈMES, POLITIQUES ET PRATIQUES D'EMPLOI	121
L'EMPLOYEUR DOIT PROCÉDER À UNE ÉTUDE DES SYSTÈMES D'EMPLOI (ESE)	121
Rôle du syndicat	121
QUAND L'ÉTUDE N'EST-ELLE PAS NÉCESSAIRE?	121
Quand aucune sous-représentation n'a été révélée	121
Quand il existe une étude préalable acceptable	122
TENEUR DE L'ÉTUDE DES SYSTÈMES D'EMPLOI	122
Portée de l'ESE	123
L'ÉTUDE DOIT ÊTRE TENUE À JOUR	123
COMMENT IDENTIFIER UN OBSTACLE	123
Obstacles que comprennent les conventions collectives	125
ÉTAPES DE L'ESE	126

ANNEXE 10 : PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	127
DRESSER UN PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	127
Rôle du syndicat	127
MESURES À COURT TERME	127
Quelles sont-elles?	127
Points dont il faut tenir compte pour fixer des objectifs numériques	128
Quelles sont les politiques et les pratiques positives?	128
Qu'est-ce qu'une adaptation raisonnable?	129
OBJECTIFS À PLUS LONG TERME	129
PROGRÈS RAISONNABLES	129
ANNEXE 11 : MISE EN OEUVRE DU PLAN	131
Efforts raisonnables	131
CE QUE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI N'EXIGE PAS	131
ANNEXE 12 : SURVEILLANCE, RÉVISION ET MODIFICATION DU PLAN	132
SURVEILLANCE DU PLAN	132
Rôle du syndicat	132
RÉVISION PÉRIODIQUE DU PLAN	132
ANNEXE 13 : DOSSIERS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	133
QUELS DOSSIERS LES EMPLOYEURS DOIVENT-ILS CRÉER ET TENIR?	133
COMBIEN DE TEMPS DOIVENT-ILS CONSERVER LES DOSSIERS?	134
Renseignements personnels sur les salariés ou salariées dont les fonctions ont pris fin	134
Dossiers sur l'équité en matière d'emploi	134
Coût de la tenue des dossiers	134
RAPPORTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ	134
Employeurs tenus de présenter des rapports annuels	134
Rapports intégrés	135
Exemption pour un maximum d'un an	135
TENEUR DES RAPPORTS DU SECTEUR PRIVÉ	135
Dispositions du <i>Règlement</i> et formulaires	135
Auto-identification	135
Description de la mise en oeuvre	136
Description des consultations avec les représentants des salariés ou salariées	136
Certificat nécessaire	136
QUI VOIT CES RAPPORTS?	136
Représentants des salariés ou salariées	136
CCDP	136
Public	136
RAPPORT DU MINISTRE	137
RAPPORTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC	137
Rapport annuel du Conseil du Trésor	137
Teneur du rapport	137
RAPPORT D'AUTRES EMPLOYEURS JUGÉS FAIRE PARTIE DE LA FONCTION PUBLIQUE	138

RAPPORT DU SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ	139
Teneur du rapport	139
QUI VOIT LES RAPPORTS DU SECTEUR PUBLIC?	139
ANNEXE 14 : TABLES DES MATIÈRES DES LIGNES DIRECTRICES PUBLIÉES	140

1

CHAPITRE 1 : INTRODUCTION

La présente *Loi* a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, 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 de 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 aménagements adaptés aux différences. (*Loi*, art. 2)

LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* adoptée par le gouvernement fédéral (ci-après appelée *la Loi*) est entrée en vigueur le 26 octobre 1996. Elle remplaçait la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986.¹ Elle donne aux syndicats un outil supplémentaire à employer pour lutter contre la discrimination en matière d'emploi et faire régner l'équité en milieu de travail. De plus, elle modifie le cadre juridique des droits de la personne dans lequel les syndicats doivent agir dans le secteur fédéral.

Bien que la *Loi* attribue aux employeurs la responsabilité légale de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi, le présent guide propose des moyens innovateurs par lesquels les syndicalistes du ressort fédéral peuvent invoquer la *Loi* pour favoriser les droits à l'égalité de leurs membres tant directement en vertu de la *Loi* que par d'autres moyens tels que la négociation collective, les griefs et le recours aux dispositions antidiscrimination de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCPD)*. Les syndicats relevant de la compétence provinciale en matière de travail peuvent employer ce guide pour traiter avec les employeurs qui sont assujettis au Programme de contrats fédéraux², car ceux-ci doivent dresser des plans semblables d'équité en matière d'emploi.

Ce guide est plus précisément destiné à :

- ! informer les syndicats et leurs membres au sujet des droits, des obligations et des procédures ayant trait à l'équité en matière d'emploi dans le secteur fédéral;
- ! aider les syndicats à communiquer avec leur personnel, leurs décideuses ou décideurs locaux et leurs membres au sujet de l'équité en matière d'emploi;

¹ Lois du Canada, 1995, ch. 44

² Employeurs qui emploient au moins 100 personnes et qui se voient octroyer par le gouvernement fédéral un contrat d'au moins 200 000,00 \$. Voir l'annexe 3 — *Quels employeurs sont visés?*

- ! aider les syndicats à prendre conscience des effets de la *Loi* sur les syndicats et leurs membres et des façons dont ils peuvent employer la *Loi* pour favoriser l'atteinte de leurs objectifs relatifs à l'équité;
- ! servir d'ouvrage de référence sur la *Loi*, le *Règlement* et les *Lignes directrices* aux syndicalistes militant en faveur de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans leurs lieux de travail.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1996 :

- éclaire et renforce les obligations des employeurs et donne à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) le mandat de surveiller, de vérifier et d'assurer l'exécution de la *Loi* ;
- donne aux syndicats le droit d'être consultés par les employeurs et de collaborer avec ceux-ci à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, y compris à l'établissement, à la mise en application et à la révision du plan d'équité en matière d'emploi;
- permet aux syndicats de mettre sans cesse les employeurs au défi de modifier les méthodes de travail de tous les genres, y compris celles qui, de l'avis des employeurs, relèvent de droits de la direction ;
- donne aux syndicats une importante occasion de cerner et d'honorer leurs obligations en matière de droits de la personne en tant que cosignataires des conventions collectives;
- poursuit la modification approfondie de la procédure et de la teneur de la négociation collective découlant de la mise en oeuvre de la législation sur les droits de la personne dans les lieux de travail syndiqués;
- précise que les droits d'ancienneté ne font généralement pas obstacle à l'équité en matière d'emploi, sauf s'ils sont jugés discriminatoires selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*;
- modifie la *LCDP* de manière à restreindre son application dans les cas auxquels la *Loi* s'applique.

LES SYNDICATS ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les syndicats et les groupes recherchant l'égalité ont généralement été favorables à l'adoption de lois d'application obligatoire sur l'équité en matière d'emploi. Les syndicats reconnaissent que les efforts qu'ils font pour éliminer la discrimination par la négociation collective, l'arbitrage de griefs et les plaintes relatives aux droits de la personne ne suffisent pas à régler le problème de la discrimination systémique.

Raisons pour lesquelles les syndicats appuient la législation sur l'équité en matière d'emploi

- ! Elle assure un minimum de normes et de protection aux travailleurs et travailleuses qui n'ont pas le pouvoir de négocier l'adoption de dispositions sur l'équité en matière d'emploi dans leur lieu de travail;
- ! Les dispositions de la législation sur l'équité en matière d'emploi aident à mettre en pratique les principes qui tiennent le plus à coeur au mouvement syndical : responsabilité collective, équité, égalité, justice, démocratie en milieu de travail et solidarité des travailleurs et travailleuses;
- ! La mise en oeuvre de la législation sur l'équité en matière d'emploi donne aux syndicats l'occasion d'exiger que les employeurs révisent des conditions de travail qui existent depuis longtemps et qu'il y a lieu de modifier, souvent dans des domaines qui seraient autrement assujettis aux droits de la direction.

Collaboration des syndicats et des membres des groupes désignés

Le mouvement syndical et les organisations qui défendent des groupes défavorisés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des syndicats ont travaillé dur pour comprendre leurs sujets d'inquiétude respectifs et collaborer afin d'obliger les employeurs et les gouvernements à agir sur le plan de l'équité. Les syndicats ont manifesté leur engagement à mettre en pratique les principes de l'équité en matière d'emploi et constituent, dans bien des lieux de travail, les forces qui militent le plus à cette fin et qui sont les mieux en mesure d'y arriver. Cependant, il y a encore du pain sur la planche pour ce qui est d'établir des relations efficaces entre les membres de groupes désignés et les syndicats. Le Groupe de travail du Congrès du travail du Canada contre le racisme a recommandé, dans son rapport d'octobre 1997, que les syndicats dressent des plans d'équité en matière d'emploi avec la participation d'Autochtones et de personnes de couleur.³ Les efforts faits pour mettre en oeuvre la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* peuvent resserrer les liens entre le mouvement syndical et les membres des groupes désignés ainsi que les organisations communautaires qui les défendent.

Le fait de bien connaître la *Loi* aidera les syndicats à :

- ! profiter des occasions qu'elle donne d'atteindre des objectifs relatifs à l'équité;
- ! comprendre l'effet de la modification du cadre juridique sur leurs stratégies en matière d'équité et sur leurs obligations actuelles en vertu de la législation sur les droits de la personne;
- ! honorer leurs obligations légales selon la législation en vigueur sur les droits de la personne;
- ! déterminer le bien-fondé des contestations de la convention collective par des employeurs et d'autres parties intéressées qui découlent du processus de l'équité en matière d'emploi.

³ Programme d'action du Congrès du travail du Canada extrait de *Combattre le racisme : aller au-delà des recommandations, rapport du Groupe de travail national du CTC contre le racisme, octobre 1997.*

RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS

Malgré les pressions syndicales en vue de la responsabilité conjointe, la *Loi* n'attribue la responsabilité légale de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi qu'aux employeurs, qui doivent :

- procéder à une enquête sur l'effectif et à une analyse de l'effectif pour déterminer si les groupes désignés y sont sous-représentés;
- examiner leurs systèmes, leurs politiques et leurs pratiques d'emploi pour relever les obstacles à l'emploi;
- dresser un plan d'équité en matière d'emploi indiquant :
 - ! les mesures à prendre pour éliminer les obstacles à l'emploi;
 - ! des politiques et des pratiques positives à établir;
 - ! des mesures à prendre pour assurer l'adaptation raisonnable;
 - ! des objectifs numériques à court terme et à long terme et des délais d'embauchage et d'avancement pour rectifier la sous-représentation.

Certains employeurs ont déjà réalisé que l'équité en matière d'emploi s'inscrit dans le cadre d'une approche stratégique de gestion des ressources humaines et reconnaissent qu'ils doivent établir des politiques et des pratiques tirant parti de la diversité croissante de la main-d'oeuvre canadienne s'ils veulent avoir du succès. Toutefois, la plupart des employeurs ne s'efforceront d'établir l'équité en matière d'emploi que si les syndicats ou le personnel, ou les deux, les obligent à respecter la loi.

Les employeurs et les syndicats demeurent liés par la *LCDP*, bien que celle-ci ait été modifiée pour tenir compte des responsabilités et des obligations qu'ont les employeurs selon la *Loi*. Les modifications en question sont traitées au *chapitre 4 — Mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi*.

À QUI S'APPLIQUE LA LOI?

La *Loi* s'applique à tous les ministères fédéraux et à tous les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral (sociétés d'État et employeurs du secteur privé) qui ont au moins 100 personnes à leur service. Les Forces canadiennes et les membres non civils de la Gendarmerie royale du Canada peuvent être assujettis à la *Loi* sur décret du gouverneur en conseil. Bien que la *Loi* ne s'applique pas directement aux employeurs avec lesquels le gouvernement fédéral passe des contrats, les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux doivent se conformer aux normes de la *Loi*. Voir *l'annexe 3 — Quels employeurs sont visés?*

HISTORIQUE DE LA LOI

L'obligation d'assurer l'équité en matière d'emploi a été introduite dans le ressort fédéral par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986. Cette loi exigeait que toutes les entreprises réglementées par le gouvernement fédéral qui avaient au moins 100 personnes à leur service établissent et présentent un rapport annuel indiquant la situation d'emploi des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées.

En 1992, un comité parlementaire a recommandé que la portée de cette loi soit élargie pour qu'elle s'applique à la fonction publique fédérale, aux Forces armées canadiennes, à la Gendarmerie royale du Canada et à tous les organismes, conseils et commissions fédéraux. La recommandation, et l'impression générale que les exigences de reddition de comptes que prévoyait la loi ne donnaient pas lieu à des améliorations appréciables, ont donné lieu à l'adoption de l'actuelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁴. La loi de 1996 comprend de nouvelles obligations et de nouveaux mécanismes de mise à exécution et s'applique à la fonction publique fédérale.

Le Congrès du travail du Canada, les syndicats et d'autres groupes de défense continuent de faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il renforce la *Loi* et s'assure qu'elle est efficacement mise à exécution et appliquée.

RESPONSABILITÉS ACTUELLES RELATIVES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Il n'est pas nouveau que la législation fédérale sur les droits de la personne comprenne des mesures d'équité en matière d'emploi. Des décisions des tribunaux des droits de la personne constitués en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ont ordonné à des employeurs de fixer des objectifs numériques et autres pour éliminer la discrimination systémique.

Les deux principales décisions de ces tribunaux sont celle de l'affaire *Action Travail des Femmes*⁵, qui a été maintenue par la Cour suprême du Canada en 1987, et celle de l'affaire *Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-raciales c. le Canada (Santé et Bien-être social)* (ci-après appelée ACNRI)⁶. Ces décisions illustrent le fait que des normes sur les mesures d'équité en matière d'emploi ou d'action positive s'appliquant aux employeurs et aux syndicats ont déjà été établies en vertu des lois actuelles dans le ressort fédéral.

Dans l'affaire de 1987 *Action Travail des Femmes*⁷, la Cour suprême du Canada a jugé unanimement qu'un tribunal des droits de la personne pourrait ordonner la réalisation d'un programme d'équité en matière d'emploi en vertu de la *LCDP* si c'était nécessaire pour régulariser des méthodes de travail discriminatoires. Le décret du tribunal sur les mesures temporaires exige que le CN engage une femme sur quatre personnes qu'elle engage dans certains emplois desquels il a été prouvé que les femmes ont été exclues indûment pendant bien des années par la discrimination systémique des pratiques d'emploi.

Dans la décision de 1997 sur l'affaire *Alliance de la Capitale nationale sur les relations anti-raciales c. le Canada (Santé et Bien-être social)*, le tribunal des droits de la personne s'est inspiré de la décision sur l'affaire *Action Travail des Femmes* pour imposer à Santé Canada un vaste programme de mesures correctives d'équité en matière d'emploi. Le décret comprenait des mesures permanentes, telles que la prestation à la direction d'une formation relative à l'équité et aux techniques d'entrevue non discriminatoires, et des mesures temporaires ou spéciales comprenant cinq années d'accélération de l'atteinte des objectifs

⁴ Tel que décrit par la Commission canadienne des droits de la personne dans son *Rapport annuel de 1996*.

⁵ *Canadien National c. Action Travail des Femmes* (1987), 8 CHRR D/4210.

⁶ *Alliance de la Capitale nationale sur les relations anti-raciales c. le Canada (Santé et Bien-être social)* (1997) 28 CHRR D/179.

⁷ *Canadien National c. Action Travail des Femmes* (1987), 8 CHRR D/4210.

de promotion de membres de minorités visibles aux postes supérieurs dont ils avaient été exclus par les pratiques discriminatoires.

Les tribunaux ont en outre reconnu les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi que comporte la *Charte canadienne des droits et libertés*. Dans l'affaire *Perera c. le Canada*⁸, la Cour d'appel fédérale a reconnu le droit des demandeurs faisant partie de minorités visibles d'intenter des poursuites civiles contre leur ancien employeur, l'Agence canadienne de développement international (ACDI) en soutenant que l'ACDI avait pratiqué une discrimination systémique à leur égard, notamment par des procédures d'avancement discriminatoires et par une affectation de tâches violant leurs droits à l'égalité prévus par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.⁹ La cour a jugé que le tribunal de première instance avait la compétence, en vertu de l'article 24 de la *Charte*, de prescrire des réparations efficaces des violations des droits constitutionnels des citoyens ou citoyennes à l'égalité et qu'il convenait d'ordonner la prise de mesures en vertu d'un plan d'équité en matière d'emploi dans les cas où il existait une discrimination systémique et où les circonstances le justifiaient.¹⁰

Veuillez consulter la description plus détaillée des décisions susmentionnées à l'annexe 1. Pour en savoir plus long sur les responsabilités des employeurs et des syndicats selon la *LCDP*, voir le chapitre 3.

L'Ontario a adopté la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi*, qui prévoyait un vaste éventail de mesures d'équité en matière d'emploi prises de concert par les employeurs et les syndicats. Quand il est arrivé au pouvoir, en 1995, l'actuel gouvernement conservateur de l'Ontario a abrogé cette loi. L'abrogation fait actuellement l'objet d'une contestation en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés* et la Cour d'appel de l'Ontario a remis le prononcé de sa décision.

BESOIN DE DISPOSITIONS LÉGISLATIVES SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La sous-représentation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles continue de poser un grave problème dans les secteurs public et privé relevant de la compétence fédérale. Ce problème est documenté dans le *Rapport annuel de 1996 de la Commission canadienne des droits de la personne* et dans le *Rapport annuel de 1997 — Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi*, qui indiquent les progrès très restreints réalisés par chacun des groupes désignés depuis l'adoption de la loi de 1986.

Le Congrès du travail du Canada a décrit le problème en détail dans de nombreux mémoires à l'intention du gouvernement fédéral et dans le rapport de 1997 de son Groupe de travail intitulé *Combattre le racisme : aller au-delà des recommandations*.

⁸ *Perera c. le Canada* (1998), 158 DLR (4) 341

⁹ *Perera*, par. 2.

¹⁰ *Perera*, par. 29 et 30

Femmes

- < La représentation des femmes dans la main-d'oeuvre réglementée par le gouvernement fédéral s'est améliorée depuis 1986 mais elle a atteint un plateau en 1992 à un niveau légèrement inférieur à la disponibilité globale des femmes sur le marché du travail canadien.
- < Malgré l'augmentation de la représentation globale, la part de la masse salariale pour laquelle comptent les femmes demeure pratiquement inchangée, les femmes qui travaillent à plein temps ne gagnant en moyenne que 75,9 % de ce que gagnent les hommes travaillant à plein temps. L'écart salarial global est encore plus important puisque les femmes constituent environ 70 % des personnes travaillant à temps partiel.

Autochtones

- < En 1996, on a constaté en vertu de la *LCDP* que la pitoyable situation de l'emploi des Autochtones dans le secteur réglementé par le gouvernement fédéral ne s'était guère améliorée depuis 1987.
- < La représentation des Autochtones dans la plupart des secteurs de la population active occupée demeure d'environ trois fois inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail.
- < Bien que la représentation des Autochtones ait augmenté dans certaines catégories professionnelles, telles que celles des gestionnaires et des professionnels, au cours de la décennie qui s'est terminée en 1997, les Autochtones demeurent concentrés dans les secteurs du travail manuel et de bureau.
- < L'écart salarial entre les hommes et femmes autochtones et l'ensemble des hommes et femmes faisant partie de la population active assujettie à la *Loi* a augmenté pendant la période de dix ans allant de 1987 à 1996.

Personnes handicapées

- < Les personnes handicapées comptent pour environ 6,5 % de la population active disponible mais moins de la moitié des personnes handicapées disponibles travaillaient en 1996.
- < La situation ne s'améliore pas; en fait, elle empire. La proportion des personnes engagées en 1995 que représentaient les personnes handicapées était plus faible qu'en 1994, où elle n'était déjà que de 1,6 %. Selon le *Rapport annuel de la CCDP* de 1997, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif fédéral a continué à diminuer de 1995 à 1996.

Minorités visibles

- < Les rapports de la CCDP indiquent que le pourcentage des membres de minorités visibles que comprend la population active réglementée par le

gouvernement fédéral n'a pas cessé d'augmenter depuis 1986. Toutefois, des données publiées dernièrement par Statistique Canada qui sont fondées sur son recensement de 1996 indiquent que les membres de minorités visibles sont encore grandement sous-représentés dans les emplois réglementés par le gouvernement fédéral.

- < L'amélioration globale qui s'est produite depuis 1986 masque des disparités appréciables entre les secteurs et entre les niveaux d'emploi. Par exemple, en 1996, la représentation des membres de minorités visibles demeurait extrêmement faible dans la fonction publique fédérale, particulièrement aux postes de direction. Selon le *Rapport annuel de la CCDP* de 1997, la représentation des membres de minorités visibles occupant des postes de direction supérieure n'avait généralement pas augmenté même si les cadres supérieurs comptaient pour une proportion plus importante de la population active.

COMMENT UTILISER CE GUIDE

Le présent guide est organisé comme il est indiqué ci-dessous. Le corps du guide comprend des renseignements d'ordre général. Ses annexes comprennent des renseignements plus détaillés et des indications pouvant être utiles aux personnes qui s'occupent d'une question particulière.

CHAPITRE 1 :	INTRODUCTION
CHAPITRE 2 :	GRANDES LIGNES DE LA LÉGISLATION
CHAPITRE 3 :	LES SYNDICATS ET LE PROCESSUS DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
CHAPITRE 4 :	MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
CHAPITRE 5 :	OUVRAGES DE RÉFÉRENCE
ANNEXE 1 :	JUGEMENTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI RENDUS EN VERTU DE LA LCDP
ANNEXE 2 :	RÈGLEMENT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
ANNEXE 3 :	QUELS EMPLOYEURS SONT VISÉS?
ANNEXE 4 :	QUI EST L'EMPLOYEUR?
ANNEXE 5 :	QUI EST LE SALARIÉ OU LA SALARIÉE?
ANNEXE 6 :	INFORMER LES SALARIÉS OU SALARIÉES
ANNEXE 7 :	ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF
ANNEXE 8 :	ANALYSE DE L'EFFECTIF
ANNEXE 9 :	ÉTUDE DES SYSTÈMES, POLITIQUES ET PRATIQUES D'EMPLOI
ANNEXE 10 :	PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
ANNEXE 11 :	MISE EN OEUVRE DU PLAN
ANNEXE 12 :	SURVEILLANCE, RÉVISION ET MODIFICATION DU PLAN
ANNEXE 13 :	DOSSIERS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
ANNEXE 14 :	TABLES DES MATIÈRES DES LIGNES DIRECTRICES PUBLIÉES

Avant de traiter d'un problème précis, il importe de lire le texte de toute section appropriée de la *Loi* ou du *Règlement* et de consulter les *Lignes directrices*. Il importe aussi de garder à la portée de la main la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le *Règlement* qui en découle et les lignes directrices connexes.

Pour aider à s'y reporter, le présent guide indique les articles appropriés de la loi et du règlement sur l'équité en matière d'emploi. Pour en faciliter la consultation, l'annexe 14 comprend la table des matières de chaque ligne directrice publiée.

Puisque les lecteurs et lectrices peuvent ignorer le sens de certains des termes employés aux fins de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, vous trouverez un lexique à la fin du chapitre 5.

Abréviations employées dans ce guide :

<i>Loi</i>	<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
<i>LCDP</i>	<i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>
<i>CCDP</i>	Commission canadienne des droits de la personne
<i>Code</i>	<i>Code canadien du travail</i>
<i>CCRT</i>	Conseil canadien des relations du travail
<i>AVC</i>	Agents de vérification de la conformité
<i>ESE</i>	Étude des systèmes d'emploi
<i>DRHC</i>	Développement des ressources humaines Canada
<i>CNP</i>	Classification nationale des professions
<i>Tribunal</i>	Tribunal de l'équité en matière d'emploi

2

CHAPITRE 2 : GRANDES LIGNES DE LA LÉGISLATION

RAPPORTS ENTRE LA LOI, LE RÈGLEMENT ET LES LIGNES DIRECTRICES

Pour bien utiliser la *Loi*, le *Règlement* et les *Lignes directrices*, il est utile de comprendre les rapports entre eux.

- < La *Loi* énonce les grands principes et les prescriptions à respecter pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi.
- < Le *Règlement* indique les règles et les procédures à suivre pour la mettre en oeuvre.
- < Les *Lignes directrices* publiées par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) aident à la mise en application de la *Loi* et du *Règlement* mais ne sont pas exécutoires.

La Loi

La *Loi* indique les principales obligations des employeurs qui ont trait à l'équité en matière d'emploi. Elle est divisée en quatre parties :

La Partie I indique les obligations des employeurs de :

- ! consulter les représentants des salariés ou salariées et collaborer avec eux à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi;
- ! relever les obstacles à l'emploi de certains groupes;
- ! déterminer le degré de sous-représentation de certains groupes au sein de leur effectif;
- ! dresser, réaliser, réviser et modifier au besoin des plans d'équité en matière d'emploi;
- ! présenter au ministre des rapports sur l'équité en matière d'emploi.

La Partie II indique les mécanismes de mise à exécution des obligations attribuées aux employeurs par la *Loi*.

La Partie III prévoit les sanctions pécuniaires imposables.

La Partie IV prévoit le pouvoir d'établir des règlements et traite de questions d'ordre général.

De plus, la *Loi*

- ! apporte des modifications corrélatives à la *LCDP*, à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
- ! donne au gouverneur en conseil (gouvernement fédéral) le pouvoir d'établir des règlements pour éclaircir la façon dont les employeurs doivent honorer leurs obligations.

Le Règlement

Le gouvernement a adopté le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* pour éclaircir les obligations des employeurs relatives à l'équité en matière d'emploi et pour faciliter la réalisation de contrôles d'application rapides et efficaces par la CCDP. Malgré les pressions faites par le Congrès du travail du Canada, le gouvernement n'a pas établi de règlement aidant les syndicats et les employeurs à s'acquitter de leurs responsabilités de collaboration et de consultation.

Objets du Règlement

Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* donne des précisions sur les questions suivantes prévues par la *Loi* :

- ! cueillette de renseignements sur l'effectif et analyse de l'effectif;
- ! étude des systèmes d'emploi;
- ! tenue de dossiers sur l'équité en matière d'emploi;
- ! calcul du nombre de salariés.

Vous trouverez une liste détaillée des sujets sur lesquels porte le *Règlement* à l'annexe 2.

L'annexe 2 de ce guide indique en outre les types de règlements qui peuvent être adoptés en général et particulièrement à l'égard du secteur public, du Service canadien du renseignement de sécurité, des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada.

De plus, le *Règlement* comprend des renvois aux anciens règlements établis en vertu de la loi de 1986, notamment aux chapitres des :

- ! rapports devant être présentés par les employeurs du secteur privé : *Règlement*, art. 18;
- ! définitions : *Règlement*, alinéa 41(1) a).

Le *Règlement* comprend quelques modifications techniques destinées à moderniser l'ancien règlement.¹¹

Les Lignes directrices

Pour donner aux employeurs des conseils au sujet de la mise à exécution de la nouvelle *Loi*, DRHC a établi une série de lignes directrices de concert avec la CCDP. **Ces lignes directrices ne sont pas exécutoires.** Les interprétations ou approches qui diffèrent de celles qui sont présentées dans ces lignes directrices mais qui cadrent avec la *Loi* et son *Règlement* d'application sont acceptables parce que ce sont la *Loi* et le *Règlement* qui priment.

DRHC a annoncé onze lignes directrices

Ligne directrice n° 1*	Pour vous aider à démarrer
Ligne directrice n° 2*	Communications
Ligne directrice n° 3	Consultation et collaboration
Ligne directrice n° 4	Cueillette de renseignements sur l'effectif
Ligne directrice n° 5	Analyse de l'effectif
Ligne directrice n° 6	Étude des systèmes d'emploi
Ligne directrice n° 7	Plan d'équité en matière d'emploi
Ligne directrice n° 8*	Autochtones
Ligne directrice n° 9*	Surveillance, examen et révision
Ligne directrice n° 10	Tenue des dossiers
Ligne directrice n° 11	Rapport sur l'équité en matière d'emploi
(Les lignes directrices marquées d'un astérisque n'avaient pas encore été publiées en septembre 1998.)	

Chaque ligne directrice comprend une partie A décrivant le cadre juridique, une partie B traitant de la mise en application de la *Loi* et une partie C intitulée Documents d'information. Les lignes directrices sont longues et détaillées mais elles comprennent des renseignements importants sur la mise en oeuvre. Elles s'adressent principalement aux employeurs plutôt qu'aux syndicats ou aux salariés et salariées. L'annexe 14 présente la table des matières de chacune des lignes directrices publiées jusqu'à présent. DRHC distribue avec sa série de lignes directrices deux documents, l'un intitulé *Aperçu de l'équité en matière d'emploi* et l'autre intitulé *Conformité*. DRHC prévoit distribuer en outre des documents de référence dont le premier s'intitule *La situation des groupes désignés dans la population active*.

On peut télécharger toutes ces lignes directrices et ces documents à partir du site **Équité en milieu de travail** de DRHC à l'adresse
<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~sdeiemt> (décrit ci-dessous)

¹¹ La classification des professions est mise à jour de manière à permettre aux employeurs d'utiliser les données issues du Recensement du Canada, qui seront fondées à partir de 1996 sur la nouvelle *Classification nationale des professions*. Les échelles salariales ont, elles aussi, été mises à jour pour témoigner de l'évolution de la distribution des taux de rémunération au cours des dix dernières années.

RÉSUMÉ DE LA *Loi*

Les prescriptions de la *Loi* sont résumées brièvement ci-dessous. Pour obtenir de plus amples renseignements sur des articles précis de la *Loi* et des commentaires et conseils à l'intention des syndicats s'occupant d'un dossier précis, veuillez consulter l'annexe appropriée.

QUELS EMPLOYEURS SONT VISÉS?

La *Loi* s'applique à tous les ministères fédéraux et à tous les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral (sociétés d'État et employeurs du secteur privé) qui ont au moins 100 personnes à leur service. Les Forces canadiennes et les membres non civils de la Gendarmerie royale du Canada peuvent être assujettis à la *Loi* sur décret du gouverneur en conseil. Bien que la *Loi* ne s'applique pas directement aux employeurs avec lesquels le gouvernement fédéral passe des contrats, les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux doivent se conformer aux normes de la *Loi* : *Loi*, art. 42.

Voir l'annexe 3 : *Quels employeurs sont visés?*

La *Loi* indique de façon détaillée les organismes gouvernementaux qui assumeront les responsabilités d'employeur à l'égard des salariés ou salariées des différentes parties du secteur public : *Loi*, art. 4.

Voir l'annexe 4 : *Qui est l'employeur?*

EMPLOYEURS TENUS DE METTRE EN OEUVRE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La *Loi* impose aux employeurs une *obligation positive* de réaliser l'équité en matière d'emploi et indique les mesures à prendre pour honorer cette obligation. Les obstacles à l'emploi des membres de groupes désignés qui découlent des systèmes, politiques et pratiques de l'employeur doivent être déterminés et supprimés : *Loi*, par. 5 a).

De plus, les employeurs doivent instaurer des règles et des usages positifs pour accélérer les progrès afin de rendre leur effectif représentatif et prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de leur effectif témoigne de la disponibilité des membres de ces groupes dans la population active : *Loi*, par. 5 b).

La *Loi* établit une distinction entre les mesures destinées à éliminer les obstacles à l'emploi des membres de groupes désignés et les règles et usages positifs ainsi que les mesures raisonnables d'adaptation destinées à assurer un effectif représentatif qui sont indiquées ci-dessous. La *Loi* exige l'intégration d'actions des trois types au plan d'équité en matière d'emploi.

Remarque : Dans d'autres documents sur l'équité en matière d'emploi, les termes peuvent être utilisés plus librement, n politiques positives o servant souvent à désigner toute mesure proactive, y compris celles qui sont nécessaires à l'élimination d'obstacles.

Quels sont les obstacles?

Un obstacle est toute politique ou pratique d'emploi qui a un effet négatif direct ou indirect plus important sur les membres d'un groupe désigné que sur les autres membres de l'effectif et qui n'est pas d'une importance cruciale à l'accomplissement du travail.

Voir Comment identifier un obstacle à l'annexe 9 : Étude des systèmes, politiques et pratiques d'emploi

Quelles sont les politiques et les pratiques positives?

Les politiques et pratiques positives sont des mesures qui débordent le cadre de l'élimination d'obstacles et favorisent la création d'un milieu de travail diversifié. Ces mesures sont destinées à compenser l'effet sur la diversité des nombreuses années pendant lesquelles les membres de groupes désignés se sont heurtés à des obstacles.

Voir Quelles sont les politiques et les pratiques positives? à l'annexe 10 : Plan d'équité en matière d'emploi

Quels sont les mesures d'adaptation?

Les mesures d'adaptation sont les moyens pris pour adapter le lieu de travail et ses règles aux besoins ou aux caractéristiques d'un groupe désigné ou de membres individuels d'un tel groupe.

Voir Qu'est-ce qu'une adaptation raisonnable à l'annexe 10 : Plan d'équité en matière d'emploi

CE QUE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI N'EXIGE PAS

L'obligation de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi n'exige pas que l'employeur

- ! prenne des mesures qui lui causeraient un préjudice injustifié : *Loi*, par. 6 a)
- ! engage ou fasse avancer des personnes non qualifiées : *Loi*, par. 6 b)
- ! engage ou fasse avancer des personnes sans égard au mérite, dans le cas où la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* exige que la sélection soit faite au mérite : *Loi*, par. 6 c)
- ! crée de nouveaux postes : *Loi*, par. 6 d)

QUEL EST LE RÔLE DU SYNDICAT SELON LA LOI

La *Loi* donne aux n représentants des salariés ou salariées o le droit de participer de façon intégrale à toutes les étapes du processus de l'équité en matière d'emploi en exigeant que les employeurs les consultent et collaborent avec eux.

Les représentants des salariées ou salariés syndiqués sont les agents négociateurs. Les représentants des salariées ou salariés non syndiqués sont les personnes que ceux-ci désignent pour les représenter : *Loi*, art. 3.

Collaboration à l'établissement du plan d'équité en matière d'emploi

L'employeur et tous les représentants des salariés ou salariées collaboreront à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à la révision du plan d'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 15(3).

Consultation

De plus, les employeurs sont tenus de consulter les représentants des salariés ou salariées au sujet :

- 1) de l'aide qu'ils pourraient apporter pour faciliter :
 - < la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi
 - < la communication avec les salariés ou salariées au sujet de questions qui ont trait à l'équité en matière d'emploi : *Loi*, alinéa 15(1)a);
- 2) de l'élaboration, de la mise en oeuvre et de la révision du plan d'équité en matière d'emploi : *Loi*, alinéa 15(1)b).

La *Loi* confie au syndicat le mandat de participer aux consultations : *Loi*, par. 15(2).

Droits d'ancienneté

Si l'étude des systèmes d'emploi porte à croire que les droits d'ancienneté peuvent nuire aux possibilités d'emploi des groupes désignés, les employeurs et les agents négociateurs doivent se consulter au sujet des mesures à prendre pour réduire au minimum les effets négatifs : *Loi*, par. 8(3). L'obligation de consultation ne s'applique pas aux priorités de nomination prévues par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ni aux mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre établies par le Conseil du Trésor.

Voir le chapitre 3 : Les syndicats et le processus de l'équité en matière d'emploi

DÉLAIS DE CONFORMITÉ ET AUTRES

Les employeurs disposent d'un court délai dans lequel dresser leurs plans d'équité en matière d'emploi.

Conseil du Trésor, CFP et autres employeurs du secteur public un an après le 23 octobre 1996

Le Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et tout employeur auquel s'appliquait la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 disposent d'un an après le 23 octobre 1996 pour honorer leurs obligations de :

- U** procéder à une analyse de l'effectif
- U** réaliser une étude des systèmes d'emploi
- U** dresser un plan d'équité en matière d'emploi : *Loi*, art. 45.

La CCDP a commencé à vérifier la conformité des employeurs le 23 octobre 1997.

Nouveaux employeurs — dix-huit mois

Les personnes qui deviennent des employeurs au sens de la *Loi* après le 23 octobre 1996 disposent de dix-huit mois pour honorer les obligations indiquées ci-dessus : *Loi*, par. 16(1).

Exemption du contrôle de conformité des nouveaux employeurs pour deux ans

La CCDP peut ne procéder à un contrôle de conformité des employeurs nouvellement assujettis à la *Loi* que deux ans après le jour où la personne est devenue un employeur : *Loi* par. 16(2).

Fonctions suivies de mise en oeuvre et de contrôle de la réalisation du plan

Les employeurs sont tenus de voir à ce que la réalisation de leur plan d'équité en matière d'emploi permette de réaliser des progrès raisonnables en vue de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, art. 11.

Les employeurs doivent :

- U** faire tous les efforts raisonnables pour mettre en oeuvre leur plan d'équité en matière d'emploi;
- U** assurer un suivi régulier de la mise en oeuvre du plan pour voir si des progrès raisonnables sont réalisés : *Loi*, art. 12.

Les syndicats et les délais de conformité

Il y a bon nombre de façons dont les syndicats peuvent participer au processus de l'équité en matière d'emploi. Puisque le délai de conformité des employeurs ont expiré, les syndicats qui n'ont pas encore été consultés ou priés de participer au processus peuvent :

- ! tenter de découvrir quelles mesures l'employeur a prises, s'il y a lieu, en présentant à l'employeur une demande de communication de tous les renseignements sur l'équité en matière d'emploi
- ! si l'employeur prétend avoir dressé un plan d'équité en matière d'emploi, examiner l'enquête et l'analyse préalables ainsi que ce plan pour relever toute lacune
- ! si l'employeur a enfreint la *Loi*, songer à
 - demander à la CCDP de procéder à un contrôle de conformité
 - déposer un grief en vertu des dispositions antidiscrimination de la convention collective
 - porter plainte en vertu des dispositions antidiscrimination de la *LCDP*
- ! prendre des mesures pour participer pleinement à la consultation et à la collaboration en exigeant au besoin que l'employeur recommence le processus avec la pleine participation du syndicat.

INFORMATION DES SALARIÉS

La communication efficace est un facteur crucial du succès de tout programme d'équité en matière d'emploi. L'employeur a pour obligation positive de :

- ! diffuser aux salariés ou salariées des renseignements indiquant le but de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi
- ! tenir les salariés ou salariées au courant des mesures prises ou prévues pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi et des progrès réalisés par l'employeur : *Loi*, art. 14.

Les employeurs doivent consulter les syndicats au sujet de l'aide que ceux-ci peuvent apporter à la communication avec les salariés ou salariées : *Loi*, par. 15(1).

Voir l'annexe 6 : Informer les salariés ou salariées

ENQUÊTE, ANALYSE ET EXAMEN

Avant de dresser un plan d'équité en matière d'emploi, l'employeur doit analyser et réviser ses méthodes de travail. Cette démarche se divise en trois parties :

- enquête sur l'effectif

- analyse de l'effectif
- étude des systèmes d'emploi

1. Procéder à une enquête sur l'effectif

Il faut procéder à une enquête sur l'effectif pour recueillir des renseignements sur la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de l'effectif. Les quatre groupes désignés sont les femmes, les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées : *Loi*, art. 3.

La *Loi* repose sur le principe de l'auto-identification, ce qui signifie que seules les personnes qui s'identifient en tant que membres de groupes désignés peuvent être comptées parmi les membres de ces groupes aux fins de l'équité en matière d'emploi. Les réponses données par les salariés ou salariées au cours de l'enquête sur l'effectif sont confidentielles et ne peuvent servir qu'au respect des obligations que la *Loi* attribue à l'employeur : *Loi*, par. 9(3).

Voir l'annexe 7 : Enquête sur l'effectif

Toute personne qui a été au service d'un employeur pendant au moins 12 semaines au cours d'une année civile est assujettie à la *Loi* et doit être prise en compte aux fins de l'enquête sur l'effectif : *Règlement*, alinéa 1(2)a).

Voir l'annexe 5 : Qui est le salarié ou la salariée?

2. Analyser les résultats de l'enquête sur l'effectif

Il faut analyser les réponses données pendant l'enquête sur l'effectif pour déterminer :

- ! le nombre de membres de groupes désignés que comprend chaque catégorie professionnelle de l'effectif, et
- ! le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés : *Règlement*, par. 6(1).

Un groupe est sous-représenté si la proportion de ses membres au sein d'une catégorie professionnelle dans un lieu de travail précis est faible par rapport à sa représentation au sein de celui des groupes suivants qui constitue la base de référence la plus appropriée :

- ! l'ensemble de la population active canadienne
- ! les secteurs de la population active canadienne se distinguant à des critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique dans lesquels l'employeur serait fondé à choisir ses salariés ou salariées : *Règlement*, alinéa 6(1)b).

Voir l'annexe 8 : Analyse de l'effectif

3. Réaliser une étude des systèmes d'emploi (ESE)

Il faut réaliser une étude des systèmes, des politiques et des pratiques d'emploi pour relever les obstacles à l'emploi des membres de groupes désignés : *Loi*, alinéa 9(1)b).

Droits d'ancienneté

Les droits d'ancienneté et les droits connexes suivants ne sont pas considérés comme des obstacles selon la *Loi* :

- ! droits d'ancienneté à l'égard des licenciements et des rappels : *Loi*, par. 8(1)
- ! autres droits d'ancienneté, sauf s'ils constituent des pratiques discriminatoires au sens de la *LCDP*, y compris ceux qui découlent des politiques d'adaptation de la main-d'oeuvre : *Loi*, par. 8(2)
- ! priorités de nomination établies en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ou des règlements qui en découlent : *Loi*, alinéa 8(4)a)
- ! mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre prises par le Conseil du Trésor : *Loi*, alinéa 8(4)b

Voir l'annexe 9 : Étude des systèmes d'emploi

Analyse et examen dans les cas où il existe des données antérieures valides

La *Loi* dispense les employeurs de procéder à une enquête sur l'effectif, à une analyse de l'effectif et à une étude des systèmes d'emploi si :

- < les résultats d'une enquête antérieure sur l'effectif sont à jour et sont aussi exacts que ne seraient vraisemblablement ceux d'une nouvelle enquête
- < les résultats d'une analyse antérieure de l'effectif sont à jour et seraient vraisemblablement les mêmes que ceux d'une nouvelle analyse
- < les résultats d'une étude antérieure des systèmes d'emploi seraient vraisemblablement les mêmes que ceux d'une nouvelle étude

Les syndicats doivent demeurer vigilants pour s'assurer que les données sur lesquelles on fonde le plan d'équité en matière d'emploi sont des bases justes et appropriées de planification de l'équité en matière d'emploi. Dans la plupart des cas, on peut soutenir que les résultats des enquêtes sur l'effectif, des analyses de l'effectif et des ESE réalisées sans la participation du syndicat ne seront pas n vraisemblablement o les mêmes que si elles avaient été réalisées avec la collaboration du syndicat.

Voir les sections qui portent sur les données antérieures dans *l'annexe 7 : Enquête sur l'effectif*, et *l'annexe 8 : Analyse de l'effectif* et *l'annexe 9 : ESE*

PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI — ÉTABLISSEMENT

1. Établissement du plan

Il faut dresser un plan d'équité en matière d'emploi comprenant des mesures à prendre à court terme et à plus long terme. L'employeur doit s'assurer que la mise en oeuvre de son plan d'équité en matière d'emploi permette de réaliser des progrès raisonnables dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, art. 11. Le court terme est d'au moins un an et d'au plus trois ans alors que le plus long terme est de plus de trois ans : *Loi*, par. 10(3)

Mesures à court terme

Le plan doit :

- ! préciser les règles et usages positifs à instituer aux fins du recrutement, de la formation, de l'avancement et du maintien en fonction des membres des groupes désignés et pour la prise de mesures d'adaptation raisonnable à leur égard : *Loi*, alinéa 10(1)a)
- ! indiquer les mesures que l'employeur doit prendre pour éliminer les obstacles relevés : *Loi*, alinéa 10(1)b)
- ! établir le calendrier de mise en oeuvre des mesures en question : *Loi*, alinéa 10(1)c)
- ! fixer des objectifs quantitatifs de recrutement et d'avancement et des mesures à prendre chaque année en vue d'atteindre ces objectifs : *Loi*, alinéa 10(1)d)

Mesures à plus long terme

Le plan doit :

- ! indiquer les objectifs de l'employeur pour ce qui est d'accroître la représentation des membres des groupes désignés dans son effectif et sa stratégie pour atteindre ces objectifs : *Loi*, alinéa 10(1)e)

Voir l'annexe 10 : Plan d'équité en matière d'emploi

Remarque : La *Loi* ne prévoit pas l'établissement d'un plan par unité de négociation comme le prévoyait la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi* adoptée en Ontario. Bien que l'employeur puisse décider de diviser son plan par unités de négociation afin de reconnaître les différentes conditions d'emploi et de travail, il n'est pas sûr que le syndicat puisse exiger qu'un plan distinct soit dressé à l'égard d'une unité de négociation.

Mise en oeuvre et contrôle du plan

1. Faire des efforts raisonnables

Il faut faire tous les efforts raisonnables pour mettre en oeuvre le plan d'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 12(a).

Voir l'annexe 11 : Mise en oeuvre du plan

2. Surveiller les progrès

La mise en oeuvre du plan doit être surveillée régulièrement pour qu'on puisse déterminer si des progrès raisonnables sont réalisés en vue de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 12(b).

3. Mettre à jour les objectifs et le plan

Au moins une fois au cours du court terme, les objectifs quantitatifs doivent être mis à jour et tout autre changement nécessaire doit être apporté : *Loi*, art. 13

Voir l'annexe 12 : Surveillance, révision et modification du plan

DEVOIR DE L'EMPLOYEUR DE TENIR DES DOSSIERS

L'employeur doit :

- ! établir et tenir des dossiers d'équité en matière d'emploi concernant son effectif, son plan et la réalisation de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, art. 17
- ! présenter un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi répondant aux prescriptions : *Loi*, art. 18 et 21

Voir l'annexe 13 : Dossiers sur l'équité en matière d'emploi

APPLICATION DE LA LOI

La CCDP et le Tribunal de l'équité en matière d'emploi

La CCDP a la responsabilité exclusive de mise à exécution directe de la *Loi*. La *Loi* prévoit les étapes suivantes de mise à exécution auprès des employeurs, ces étapes devant toutes être réalisées par les membres désignés de la CCDP :

- < vérifications de conformité par les agents ou agentes de vérification de la conformité (AVC)
- < recours au pouvoir de persuasion par les AVC aux fins de la négociation d'engagements écrits
- < ordres de la CCDP
- < révision des ordres de la CCDP par le Tribunal de l'équité en matière d'emploi (Tribunal).

Voir le chapitre 4 : Mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi

Conformité des syndicats

La *Loi* ne comprend pas de disposition explicite assujettissant directement les syndicats aux ordonnances des agents ou agentes de vérification de la conformité ou du tribunal. Les *Lignes directrices* semblent, en fait, sous-entendre que les syndicats ne seront pas assujettis directement à ces ordonnances. Toutefois, les syndicats doivent savoir que le Tribunal a le vaste pouvoir de prendre toute mesure corrective qu'il estime indiquée en l'espèce o : *Loi*, par. 30(1)

On ne sait pas encore, au juste, si le Tribunal jugera que ce pouvoir englobe la capacité de rendre des ordonnances influant directement ou indirectement sur les droits de négociation collective du syndicat. Puisque bon nombre de questions faisant l'objet de l'étude des systèmes d'emploi et du plan d'équité en matière d'emploi sont assujetties à la convention collective, la possibilité d'un effet sur la convention collective est considérable. Si le Tribunal peut rendre de telles ordonnances, elles pourraient n'être imposables que pourvu que le syndicat ait reçu un préavis et participé pleinement à l'examen par le Tribunal.

En général, la *Loi* semble supposer que la collaboration des syndicats est assurée selon les responsabilités que leur attribue la *LCDP*. D'après celle-ci, le syndicat peut être tenu responsable avec l'employeur des dispositions de la convention collective qui ont un effet discriminatoire sur les groupes désignés. Les tribunaux des droits de la personne institués en vertu de la *LCDP* peuvent ordonner que la convention collective soit modifiée et ordonner au syndicat de verser un dédommagement aux personnes affectées. À ce chapitre, les *Lignes directrices* indiquent aux employeurs que les syndicats peuvent être tenus de partager avec eux la responsabilité de toute discrimination causée par une convention collective et que les syndicats ont le devoir de prendre des mesures d'adaptation si une disposition de convention collective a un effet discriminatoire : Voir la page 11 de la *Ligne directrice n° 3*, la page 37 de la *Ligne directrice n° 6* et la page 15 de la *Ligne directrice n° 7*

Voir, au chapitre 3, les responsabilités existantes des syndicats relatives à l'équité

LA CONVENTION COLLECTIVE ET LE PROCESSUS DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La *Loi* ne prévoit pas expressément que le plan d'équité en matière d'emploi peut l'emporter sur la convention collective. Selon la loi ontarienne, qui a été abrogée, le plan d'équité en matière d'emploi primait la convention collective si les deux ne concordaient pas, et le tribunal avait le pouvoir explicite d'ordonner

la modification de la convention collective.¹² La *Loi* ne comprend pas de disposition semblable. Il semble donc qu'il soit nécessaire que l'agent négociateur consente à la modification de la convention collective selon la *Loi*. Toutefois, la *LCDP* oblige les syndicats à approuver la modification des dispositions de la convention collective qui sont reconnues discriminatoires.

Voir les propos sur la décision de la Cour suprême au sujet de l'affaire *Renaud* au chapitre 3 de ce guide

Les *Lignes directrices* semblent reconnaître la nécessité de demander au syndicat d'approuver les modifications qu'il est nécessaire d'apporter à la convention collective. Elles indiquent que les syndicats ont l'obligation en vertu de la *LCDP* de faciliter les adaptations raisonnables et précisent (dans le contexte des dispositions sur l'ancienneté) que toute modification apportée à la convention collective doit faire l'objet de négociations.

Voir la page 11 de la *Ligne directrice n° 3*, la page 37 de la *Ligne directrice n° 6* et la page 15 de la *Ligne directrice n° 7*.

Si l'employeur croit qu'il peut prouver qu'une disposition de la convention collective est discriminatoire et doit être modifiée et que le syndicat s'oppose à sa modification, l'employeur peut tenter de procéder sans le consentement du syndicat à l'intégration à son plan d'une disposition ne cadrant pas avec la convention collective et attendre que le syndicat dépose un grief sur l'infraction à la convention collective. En pareil cas, l'affaire serait tranchée par un arbitre, qui pourrait maintenir la décision de l'employeur si la disposition se révélait discriminatoire. Les arbitres ont maintenant le pouvoir, en vertu du *Code canadien du travail (Code)*, d'interpréter et d'appliquer la législation concernant l'emploi, y compris la *LCDP* et la *Loi*, et d'accorder des réparations en vertu de cette législation.

Les agents négociateurs doivent donc être très prudents à l'égard des demandes présentées par les employeurs en vue de la modification de la convention collective pour des motifs d'équité. Les syndicats doivent être vigilants afin de s'assurer que les employeurs n'invoquent pas l'équité en matière d'emploi pour contourner les protections négociées et d'apporter les changements qui sont vraiment nécessaires à la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Ils doivent collaborer pleinement à la prise des mesures d'adaptation qui sont vraiment nécessaires et qui n'imposent pas un préjudice injustifié à d'autres travailleurs ou travailleuses.

Voir le chapitre 4 : *Mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi* et, au chapitre 3, les responsabilités existantes des syndicats relatives à l'équité

¹² *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi*. La Cour d'appel de l'Ontario a remis le prononcé de son jugement sur un appel au sujet du rejet d'une contestation de la révocation de cette loi en vertu de la *Charte des droits et libertés*. *Ferrell c. l'Ontario (procureur général)* (1997), 149 DLR (4^e) 335 (div. gén.).

AVEC QUI TRAITEREZ-VOUS?

Ministre des Ressources humaines

La *Loi* attribue au ministre des Ressources humaines un certain nombre de responsabilités. Dans la pratique, les responsabilités du ministre sont assumées par Développement des ressources humaines Canada. Voir, à l'article 43 de la *Loi*, le pouvoir qu'a le ministre de déléguer ses responsabilités.

Pouvoirs et devoirs ministériels généraux

- ! établir et mettre en oeuvre des programmes d'information destinés à permettre au public de comprendre la *Loi* et de reconnaître ses buts;
- ! procéder à des recherches;
- ! favoriser, par des moyens appropriés, la réalisation de l'objet de la *Loi*;
- ! publier et diffuser des renseignements, publier des lignes directrices et donner des conseils aux employeurs du secteur privé et aux représentants des salariés et salariées au sujet de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi;
- ! établir et mettre en oeuvre des programmes destinés à reconnaître les employeurs du secteur privé qui se sont particulièrement distingués dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 42(1)

Programme de contrats fédéraux

Le ministre est chargé de l'administration du Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, qui exige que les employeurs ayant passé des contrats avec le gouvernement fédéral se conforment à la *Loi*. Cette prescription est un important outil dont les syndicats peuvent se servir pour élargir la portée de la *Loi* afin qu'elle s'applique aux employeurs réglementés par les gouvernements provinciaux, lesquels ne seraient pas autrement assujettis à la législation sur l'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 42(2)

Information sur le marché du travail

Le ministre met à la disposition des employeurs les données qu'il possède relativement au marché du travail sur les groupes désignés au sein de la population active afin de les aider à honorer leurs obligations ayant trait à l'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 42(3)

Responsabilités

Comme nous l'avons déjà indiqué, DRHC remplit bon nombre des devoirs du ministre énumérés ci-dessus. De plus, DRHC a rédigé les *Lignes directrices* pour la *Loi* et a produit d'autres documents de sensibilisation et d'information.

Experts-conseils régionaux sur l'équité en milieu de travail

DRHC emploie des experts-conseils dans chaque province pour le conseiller au sujet de l'application de la *Loi*.

Site Web du SDEIEMT

DRHC a un site Web qu'il prévoit utiliser pour tenir toutes les parties intéressées au courant des dossiers d'équité en matière d'emploi. La page d'accueil de DRHC se trouve à l'adresse <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>. Le site du Système de diffusion de l'information sur l'équité en milieu de travail se trouve à l'adresse <http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~sdeiemt>. DRHC prévoit permettre le téléchargement de toutes les principales publications ayant trait à l'équité en milieu de travail à partir de ce site. Celui-ci comprend différents ouvrages de référence et des listes d'organisations d'action sociale et de formation qui peuvent vous être utiles.

Conseil du Trésor et Commission de la fonction publique

Le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique sont chargés selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* d'honorer les obligations de l'employeur à l'égard du personnel des parties de la fonction publique qui sont indiquées à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (et du personnel civil de la GRC) : *Loi*, par. 4(4); voir aussi l'annexe 4 — Qui est l'employeur — de ce guide et l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* à l'annexe 3 de ce guide.¹³

¹³ Le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique peuvent autoriser le premier dirigeant ou l'administrateur général approprié de tout élément du secteur public à exercer tous les pouvoirs et les fonctions d'employeur. Cette personne peut elle-même déléguer ces pouvoirs et fonctions : *Loi*, par. 4(7)

Responsabilité d'exécution de la Loi

La CCDP est chargée de voir à ce que les employeurs honorent les obligations de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi que leur attribuent les articles 5, 9 à 15 et 17 de la *Loi* par des contrôles d'application, des engagements et des ordres de conformité : *Loi*, par. 22(1).

La procédure de vérification que suivra la CCDP et les critères de conformité et de vérification qu'elle emploiera pour évaluer la conformité sont indiqués dans ses *Lignes directrices de vérification de la conformité*. La procédure de mise à exécution est traitée de façon plus poussée au chapitre 4 de ce guide.

Rapport annuel

Le rapport annuel que la CCDP doit présenter au Parlement selon l'article 61 de la *LCDP* doit désormais comprendre une description des activités que la CCDP a menées pendant l'année et de leur efficacité : *Loi*, art. 32. Il importe que les syndicats obtiennent et examinent ce rapport chaque année.

Site Web

Le site Web de la CCDP, qui se trouve à l'adresse <http://www.chrc.ca>, comprend d'utiles ouvrages de référence. On peut notamment télécharger les *Lignes directrices de vérification de la conformité* à partir de ce site et y consulter un bulletin consacré aux nouvelles publications et aux faits nouveaux dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Ceux qui tiennent ce site promettent qu'il comprendra un exemplaire des *Lignes directrices* sur la *Loi*.

3

CHAPITRE 3 : LES SYNDICATS ET LE PROCESSUS DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

GRANDES LIGNES DU RÔLE DU SYNDICAT SELON LA LOI

Avant l'adoption de la *Loi*, les syndicats ont fait des pressions pour partager également avec les employeurs la responsabilité de mettre l'équité en matière d'emploi en oeuvre dans les lieux de travail syndiqués comme le permettait la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi* que l'Ontario a abrogée. L'objectif n'a pas été atteint. La *Loi* attribue exclusivement aux employeurs la responsabilité de remplir ses prescriptions. Toutefois, les employeurs doivent consulter les représentants des salariés ou salariées et collaborer avec eux à l'acquittement de leur obligation de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi.

Nouvelles possibilités

La *Loi* renforce la capacité des syndicats d'éliminer la discrimination systémique en milieu de travail des façons suivantes :

- ° *La Loi donne aux syndicats le droit d'être consultés par les employeurs et de collaborer avec ceux-ci à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.*

Ce droit peut permettre aux syndicats de contester les pratiques des employeurs de façon suivie afin de modifier les méthodes de recrutement, d'embauchage, de maintien en fonction et d'avancement et les conditions de travail. De plus, ce droit enlève aux employeurs la capacité de compter sur leurs droits de la direction pour rejeter toute contestation de leur pouvoir de diriger le lieu de travail. Il est difficile de concevoir une seule pratique de travail influant sur les membres du syndicat qui ne devrait pas faire l'objet d'un examen du point de vue de l'équité en matière d'emploi.

- ° *La Loi donne aux syndicats un autre moyen de lutter contre la classique stratégie des employeurs consistant à diviser pour régner.*

Les syndicats seront mieux en mesure de traiter avec tout employeur qui tente de diriger leurs lieux de travail en isolant les membres des groupes désignés de l'effectif sans handicap de race blanche et de sexe masculin et d'opposer leurs membres entre eux dans son intérêt.

- ° *La Loi donne aux syndicats une importante occasion de cerner et d'assumer leurs responsabilités majeures en matière de droits de la personne en leur qualité de cosignataires des conventions collectives.*

Les obligations proactives réduisent la nécessité de la présentation par les membres individuels de plaintes ou de griefs pour cause de discrimination. Les syndicats ont une structure positive dans laquelle s'acquitter de leurs obligations relatives aux droits de la personne.

- ° *La Loi poursuit le changement en profondeur de la procédure et de la teneur de la négociation collective par suite de la mise en application de la législation sur les droits de la personne dans les lieux de travail syndiqués.*

Les syndicats et leurs membres ne peuvent plus considérer la convention collective comme un instrument gravé dans le roc qui ne peut pas être remis en question avant le tour de négociation suivant. S'il est reconnu qu'une convention collective fait obstacle à l'emploi ou au recrutement de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées ou de membres de minorités visibles, il peut être nécessaire de modifier la convention collective ou d'ajouter des exceptions appropriées à son application.

Nouvelles obligations potentielles

Puisque la *Loi* ne confie pas aux syndicats une pleine coresponsabilité à l'égard de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, il se peut qu'il n'y ait pas dans la *Loi* de motif direct de tenir les syndicats responsables. Toutefois, il importe de signaler que la *Loi* peut créer de nouvelles occasions de porter plainte en justice contre les syndicats.

Par exemple, l'employeur pourrait porter plainte parce que le syndicat n'a pas consenti à éliminer un obstacle à l'équité en matière d'emploi en modifiant la convention collective si l'ESE a révélé que la convention collective comprend un obstacle discriminatoire. La plainte pourrait être portée en vertu de la *LCDP* ou de la disposition antidiscrimination de la convention collective. De plus, puisque les salariés ou salariées reçoivent de l'information sur l'équité en matière d'emploi tant du syndicat que de l'employeur et des agents ou agentes d'application de la *CCDP*, les salariés ou salariées peuvent se plaindre à leur syndicat et lui indiquer leurs sujets d'inquiétude quant au rôle qu'il joue dans des pratiques de travail qu'ils trouvent discriminatoires. Les salariées ou salariés mécontents de la réponse du syndicat peuvent décider de porter plainte contre celui-ci en vertu de la *LCDP*, de porter une plainte de représentation inéquitable en vertu de l'article 37 du *Code* ou de porter plainte en vertu des statuts du syndicat.

Les syndicats devront être en mesure de déterminer le bien-fondé de telles plaintes afin de pouvoir y répondre dûment sans manquer à leurs devoirs légaux existants.

RESPONSABILITÉS EXISTANTES DES SYNDICATS ET DES EMPLOYEURS RELATIVES À L'ÉQUITÉ

Il est utile de voir le rôle du syndicat selon la *Loi* dans le contexte plus vaste des responsabilités appréciables qu'il a déjà selon la législation sur les droits de la personne. Il importe de tenir compte des principes établis de la responsabilité syndicale à l'égard des questions de droits de la personne pour définir et interpréter le rôle du syndicat selon la *Loi*.

Les tribunaux traitent les lois sur les droits de la personne telles que la *LCDP* comme des instruments quasi-constitutionnels.¹⁴ On leur donne une interprétation vaste fondée sur les résultats afin de voir à ce que soient atteints les objectifs qu'elles prévoient.¹⁵ Cela permet d'appliquer la protection des droits de la personne à un vaste éventail de situations et signifie qu'il faut avoir l'esprit d'initiative pour bien traiter des questions d'équité.

Loi canadienne sur les droits de la personne

La *LCDP* interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le handicap ou l'état de personne graciée : *LCDP*, par. 3(1). Ces motifs englobent les groupes désignés auxquels s'applique également la *Loi*. La législation sur les droits de la personne est destinée à cerner et à éliminer la discrimination plutôt qu'à déterminer la responsabilité ou à punir certaines conduites.¹⁶ Elle met l'accent sur les effets discriminatoires des pratiques ou des politiques¹⁷ plutôt que sur l'intention de pratiquer une discrimination.¹⁸

La discrimination se présente sous deux formes légales : la discrimination directe et la discrimination indirecte. Il y a discrimination directe lorsqu'un traitement défavorable est expressément réservé à un groupe désigné. Les insultes fondées sur la race ou le handicap sont des formes de discrimination directe. Les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour voir à ce que les salariés ou salariées ne soient pas les victimes d'une telle conduite au travail.¹⁹ Un autre exemple de discrimination directe est toute

¹⁴ *Brooks c. Canada Safeway* [1989] 1 SCR 1219, p. 1245.

¹⁵ *Action Travail des Femmes c. Canadien National* (1987), 40 DLR (4) 193 (SCC), pp. 206 à 209; *Commission ontarienne des droits de la personne et Simpsons-Sears Limitée* (1985), 23 DLR (4) 321 (SCC), pp. 328 et 329.

¹⁶ *Robichaud c. le Canada (Conseil du Trésor)* [1987] 2 SCR 84.

¹⁷ *Robichaud c. le Canada*, *op. cit.*

¹⁸ *Commission ontarienne des droits de la personne et Simpsons-Sears Limitée*, *op. cit.*

¹⁹ La *LCDP* stipule que le fait de harceler un individu constitue un acte discriminatoire s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et précise que le harcèlement sexuel est un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite : art. 14. Les syndicats devraient savoir que le *Code canadien du travail* comprend une définition du harcèlement sexuel et prévoit que tout salarié ou salariée a droit à un milieu de travail dénué de harcèlement. Le *Code* exige que les employeurs fassent tous les efforts raisonnables pour s'assurer qu'aucun salarié ou salariée ne fasse l'objet d'un harcèlement sexuel et qu'ils publient un énoncé de politique indiquant les dispositions du *Code* : art. 247.

règle fondée sur un motif de distinction illicite, comme une règle qui donnerait droit à une prestation pendant les congés de maladie mais non pendant les congés de maternité.²⁰ La discrimination directe est illégale sauf si l'on peut prouver qu'il est indispensable au travail d'établir des distinctions fondées sur un motif illicite (ce qui en fait une exigence professionnelle justifiée) et qu'aucune mesure d'adaptation individuelle ne peut être prise sans causer un préjudice injustifié.²¹

La discrimination indirecte se produit quand une pratique ou une règle semble impartiale mais a un effet négatif sur les membres d'un groupe désigné. Les exemples classiques comprennent les codes de tenue vestimentaire que ne peuvent pas respecter les personnes devant porter certains vêtements en raison de leur religion, et les exigences quant à la taille qui excluent une proportion démesurée de femmes. Une enquête peut révéler que la règle a un effet négatif et n'est pas vraiment nécessaire à l'emploi. En pareil cas, il vaut mieux éliminer l'effet discriminatoire en supprimant carrément la règle, sinon il faut chercher une mesure d'adaptation éliminant l'effet négatif sur les membres d'un groupe particulier. S'il est possible de prendre une mesure d'adaptation, elle doit être prise sauf si cela causerait un préjudice injustifié.²²

Avant que les modifications de 1998 ne soient apportées à la *LCDP*, les décideurs et décideuses supposaient que cette loi comprenait implicitement un devoir d'adaptation raisonnable et que ce devoir était défini dans la jurisprudence.²³ Les modifications de 1998 précisent ce devoir dans la *LCDP* et donnent à la CCDP le pouvoir d'établir des règlements définissant le préjudice injustifié. Il y aura lieu de se reporter à ces règlements une fois qu'ils auront été adoptés.

²⁰ *Brooks, op. cit.*, note 14 : La Cour suprême du Canada a jugé que la discrimination fondée sur la grossesse est une forme de discrimination fondée sur le sexe. Il en est tenu compte dans l'article 3 de la *LCDP*, qui précise qu'une discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe.

²¹ Cette approche est incorporée aux modifications apportées à la *LCDP* en 1998, que comprend la loi S-5, SC 1998, ch. 9.

²² *Central Alberta Dairy Pool c. l'Alberta (Commission des droits de la personne)* [1990] 2 SCR 489; 12 CHRR D/417, p. D/444.

²³ Les principales causes étant *Alberta Dairy Pool, op. cit.*, et *Renaud*, ci-après.

Dispositions antidiscrimination de la LCDP qui ont trait à l'emploi

Emploi

7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :
- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
 - b) de le défavoriser en cours d'emploi. : 1976-77, ch. 33, art. 7

Demandes d'emploi, publicité

8. Constitue un acte discriminatoire, quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite :
- a) l'utilisation ou la diffusion d'un formulaire de demande d'emploi;
 - b) la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi présent ou éventuel : 1976-77, ch. 33, art. 8

Lignes de conduite discriminatoires

10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :
- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
 - b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel : 1976-77, ch. 33, art. 10; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 5.

Dispositions antidiscrimination de la LCDP ayant trait aux organisations syndicales

Organisations syndicales

- 9.(1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour une organisation syndicale :
- a) d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu;
 - b) d'expulser ou de suspendre un adhérent;
 - c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent ou d'un individu à l'égard de qui elle a des obligations aux termes d'une convention collective, que celui-ci fasse ou non partie de l'organisation, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles soit de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, soit de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation.

Exception

- (2) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) le fait pour une organisation syndicale d'empêcher une adhésion ou d'expulser ou de suspendre un adhérent en appliquant la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par l'individu concerné.

Les syndicats et la LCDP

Les syndicats ont une influence considérable sur les conditions d'emploi. Compte tenu de ce fait, les lois sur les droits de la personne ont été interprétées de manière à exiger que les syndicats modifient certaines de leurs pratiques

traditionnelles de négociation collective. Les changements étaient destinés à protéger les droits à l'égalité des membres des groupes désignés et à assurer l'adaptation aux différences entre les groupes.

Les arbitres des droits de la personne ont ordonné la modification de conventions collectives et exigé que des employeurs et des syndicats suspendent l'application de dispositions des conventions collectives afin de répondre aux besoins des membres des groupes protégés. Les syndicats et les employeurs ont été tenus conjointement responsables de la discrimination causée par les dispositions des conventions collectives.²⁴ Il s'ensuit qu'il a été ordonné aux syndicats de verser un dédommagement aux membres des groupes désignés qui avaient fait l'objet d'une discrimination.

La décision Renaud

La vaste portée des obligations attribuées aux syndicats par la législation en matière de droits de la personne a été précisée par la Cour suprême dans l'affaire *Renaud c. Board of School Trustees, School District No. 23 (Central Okanagan) et la section locale 523 du Syndicat canadien de la fonction publique*.²⁵ La décision sur cette affaire a porté de façon approfondie sur le devoir d'adaptation du syndicat et de l'employeur, particulièrement dans les cas où il est prétendu que la convention collective nuit à l'exercice des droits à l'égalité d'un membre de l'unité de négociation.

Il ressort de l'affaire *Renaud* que le syndicat a un devoir d'adaptation s'il a contribué à la discrimination. La cour a jugé que le syndicat peut contribuer à la discrimination de deux façons :

- < En signant une convention collective discriminatoire;
- < En empêchant l'employeur de procéder à une adaptation raisonnable.

Les décisions ultérieures

Dans les jugements rendus après celui de l'affaire *Renaud*, les efforts faits par les syndicats pour négocier la modification de la convention ou pour aider à l'adaptation aux besoins de la personne ou du groupe affecté ont parfois été acceptés en tant que défense contre la responsabilité conjointe²⁶ ou ont contribué à la conclusion qu'il ne fallait ordonner qu'à l'employeur de verser le dédommagement.²⁷ Dans d'autres circonstances, toutefois, les syndicats ont été tenus responsables de l'effet discriminatoire des dispositions de la convention collective en dépit de tels efforts. Par exemple, dans l'affaire *Parcels c. Red Deer*, la convention collective comprenait une disposition exigeant que les salariées prenant des congés de maternité paient d'avance leurs cotisations alors que les salariés ou salariées invalides n'étaient pas tenus d'en faire autant. Malgré les vigoureux efforts faits au nom du

²⁴ *Parcels c. Red Deer General and Auxiliary Hospital and Nursing Home, District No. 15* (1992), 15 CHRR D/257; *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud* [1992] 2 SCR 970.

²⁵ [1992] 2 SCR 970.

²⁶ *Thomson c. Fleetwood Ambulance Service* (1995) CLLC 230-007 (Commission d'enquête de l'Ontario); *Drager c. IAMAW* (1994) 20 CHRR D/119 (BCHRC); *MacEachern c. St. Francis Xavier University* (1994) 24 CHRR D/226 (NSHRC).

²⁷ *Moore c. le Canada (Conseil du Trésor)* (1996) 96 CLLC 230-37; *Moore c. le Canada (Conseil du Trésor)* (1997) 97 CLLC 230-018 (Canadian Tribune).

plaignant, le syndicat a été reconnu avoir manqué (avec l'employeur) à ses responsabilités en matière de droits de la personne parce qu'il avait signé la convention collective.²⁸

Les syndicats devraient savoir qu'au moins une commission d'enquête sur les droits de la personne a exprimé l'opinion que les dirigeantes ou dirigeants syndicaux qui appuient pendant les négociations l'intégration d'une clause discriminatoire à la convention collective peuvent être réputés avoir enfreint personnellement la loi.²⁹

De plus, selon la décision de 1998 du juge Muldoon sur l'affaire *Bell Canada c. le SCEP*³⁰, le syndicat ne peut pas porter plainte en vertu de la *LCDP* s'il a signé une convention collective comprenant des salaires discriminatoires. Cette décision fait l'objet d'un appel. Si elle est maintenue, cela pourrait exposer les syndicats à une responsabilité très appréciable.

La participation au processus de l'équité en matière d'emploi est de toute évidence un moyen pour les syndicats de déterminer si les dispositions de leurs conventions collectives ont un effet discriminatoire, notamment en évaluant les contestations patronales des conventions collectives. Cette participation peut en outre permettre aux syndicats de prendre des mesures au nom des membres de groupes désignés pour modifier la convention ou son application.

DROITS ET RESPONSABILITÉS DES SYNDICATS SELON LA LOI

Dans la *Loi*, le terme *n représentants* signifie l'agent négociateur, s'il y en a un, ou les personnes que les salariés ou salariées ont désignées pour les représenter : *Loi*, art. 3.

Devoirs de consulter et de collaborer

Introduction

Si le lieu de travail comprend des salariées ou salariés syndiqués et non syndiqués, l'employeur a le devoir de *consulter* les deux groupes et de *collaborer* avec eux : *Loi*, art. 15. Les devoirs de consultation et de collaboration de l'employeur avec les représentants des salariés ou salariées s'appliquent à tous les aspects du processus d'équité en matière d'emploi, depuis les communications préliminaires jusqu'à l'établissement du plan et à sa révision.

²⁸ *Parcels et Red Deer General & Auxiliary Hospital* (1992) 15 CHRR D/257 (Commission d'enquête de l'Alberta, affidavit 17) CHRR D/167 (Alta. Q.B.); *Goyette c. Voyageur Colonial Limitée* [1997] CHRD 8 (inédit).

²⁹ *O'Sullivan & Amcon Management Ltd.* (1994) 19 CHRR D/417 (Commission d'enquête de l'Ontario).

³⁰ [1998] FCJ 312 (dossier n° T-1414-96 - jugement rendu le 17 mars 1998. L'appel à la Cour fédérale d'appel — dossier n° A-222-98 (T-1414096) — doit être entendu le 13 octobre 1998.

Devoir de l'employeur de consulter

L'employeur a le devoir de consulter les représentants des salariés ou salariées en les invitant à donner leur avis sur les questions suivantes :

- ! l'assistance que les représentants pourraient apporter à l'employeur pour faciliter la réalisation de l'équité en matière d'emploi et la communication aux salariés ou salariées de questions liées à l'équité en matière d'emploi : *Loi*, alinéa 15(1)a);
- ! l'élaboration, la mise en oeuvre et la révision de son plan d'équité en matière d'emploi : alinéa 15(1)b).

Consultation

Les employeurs et les représentants des salariés ou salariées doivent se consulter au sujet de :

- < l'aide que les représentants peuvent apporter à l'employeur pour faciliter la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail;
- < l'aide que les représentants pourraient apporter à l'employeur pour communiquer avec les salariés ou salariées au sujet de questions ayant trait à l'équité en matière d'emploi;
- < l'établissement du plan d'équité en matière d'emploi;
- < la mise en oeuvre du plan : *Loi*, par. 15(1);
- < la révision du plan : *Loi*, par. 15(1);
- < les mesures pouvant être prises pour réduire au minimum les effets négatifs que les dispositions sur l'ancienneté peuvent avoir. Cela ne s'applique que si l'analyse de l'effectif et l'étude des systèmes d'emploi ont révélé qu'un droit d'ancienneté risque de défavoriser les groupes désignés : *Loi*, par. 8(3). [Remarque : les droits d'ancienneté sont autrement protégés par l'article 8, comme il est indiqué au chapitre 2 de ce guide.]

Les syndicats sont tenus de participer aux consultations : *Loi*, par. 15(2).

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* adoptée en 1986 imposait un devoir de consultation à l'employeur mais ne lui imposait pas un devoir de collaboration. Le devoir de consultation exigeait que l'employeur mette l'équité en matière d'emploi en oeuvre dans son effectif en consultation avec les représentants des salariés ou salariées. Les directives découlant de cette loi exigeaient que l'employeur donne suffisamment d'information et d'occasion aux représentants ou aux agents négociateurs des salariés pour qu'ils puissent poser des questions et exprimer un avis sur la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. La consultation était donc définie comme étant un processus consistant à donner suffisamment d'information au personnel pour qu'il puisse poser des questions et exprimer un avis sur l'équité en matière d'emploi.

Dans la jurisprudence arbitrale, les dispositions de convention collective exigeant que l'employeur consulte le syndicat avant de procéder à un changement ont été interprétées comme étant destinées à permettre à l'employeur d'apporter le changement souhaité pourvu qu'il ait consulté préalablement le syndicat. Autrement dit, l'obligation de consulter n'a pas influencé la capacité de l'employeur d'apporter unilatéralement le changement. Selon les libellés des conventions collectives, le devoir de consultation de l'employeur a compris la prestation d'un préavis raisonnable avant de prendre toute mesure, la tenue d'une réunion pour discuter de la situation, la prestation d'information pour voir à ce que les représentants des salariés ou salariées soient dûment informés et la prise en compte des commentaires avant de passer à l'action.

Devoir d'adaptation conjoint

La deuxième obligation imposée par la *Loi* est le devoir de l'employeur et des représentants des salariés ou salariées de collaborer à l'établissement, à la mise en oeuvre et à la révision du plan d'équité en matière d'emploi.

Collaboration

Les représentants des salariés ou salariées et les employeurs doivent n collaborer o à :

- < l'établissement du plan d'équité en matière d'emploi
- < la mise en oeuvre du plan
- < la révision du plan

Selon les *Lignes directrices*, il est n recommandé d'obtenir la participation des représentants des salariés à toutes les étapes du processus d'équité en matière d'emploi o (*Ligne directrice n° 3*, p. 5)

Le mot n collaborer o n'est pas d'usage courant dans le domaine des relations de travail ni dans le contexte de l'emploi. Ses sens ordinaires sont les suivants :

- n travailler avec d'autres (à une oeuvre commune) o³¹
- n travailler en collaboration o³²
- n contribuer à une oeuvre, à un résultat o³³

Le devoir de collaborer devrait donc être interprété comme exigeant que les parties n travaillent ensemble o à l'établissement, à la mise en oeuvre et à la révision du plan d'équité en matière d'emploi. Ce devoir devrait exiger que les parties s'efforcent de bonne foi de s'entendre au sujet de chaque étape du processus de l'équité en matière d'emploi et des décisions prises au cours de celui-ci. Il devrait comprendre le droit à une représentation égale au sein des comités décideurs et le droit à la pleine communication de l'information.

Cadre d'une consultation et d'une collaboration valables

³¹ *Petit Larousse illustré*, Larousse, Paris, 1995.

³² *Petit Robert*, Dictionnaire LE ROBERT, Paris, 1996.

³³ *Grand Larousse de la langue française*, Librairie Larousse, Paris, 1972.

La *Loi* indique clairement que la consultation et la collaboration entre tous les intervenants en milieu de travail est nécessaire à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. La CCDP l'a reconnu dans ses *Lignes directrices de vérification de la conformité*, qui stipulent que la vérification sera fondée notamment sur le principe selon lequel la législation encourage la consultation et la coopération entre toutes les parties. Elles indiquent en outre que les agents ou agentes de vérification de la conformité devraient déterminer si l'employeur a fait tous les efforts raisonnables pour voir à ce que la consultation soit valable et appropriée selon la *Loi*.

Puisque l'importance de la participation des représentants des salariés ou salariées et du devoir connexe de collaborer est nettement reconnue, le devoir de consulter de l'employeur devrait être interprété comme un *devoir de consulter pour fin de collaboration*.

La seule restriction que la *Loi* impose aux fonctions de consultation et de collaborations est qu'elles ne doivent pas être considérées comme des formes de cogestion : *Loi*, par. 15(4). Selon la *Loi*, seuls les employeurs ont la responsabilité légale de répondre aux prestations de la *Loi*. Il est difficile de concilier cette restriction avec la responsabilité conjointe à l'égard de la convention collective, qui porte sur bien des sujets qui seront assujettis à tout plan d'équité en matière d'emploi. Toutefois, on pourrait peut-être faire invalider un plan présentant des lacunes en soutenant que l'employeur a manqué à son devoir de consulter le syndicat et de collaborer avec lui. D'autre part, la non-collaboration du syndicat peut aller à l'encontre de sa responsabilité actuelle en vertu de la *LCDP*.

L'accent mis sur la collaboration et la restriction applicable à la cogestion devraient exiger que l'employeur s'efforce de s'entendre de bonne foi avec les représentants des salariés ou des salariées tant sur la procédure à suivre pour arriver à des décisions que sur les décisions qui devront être prises afin de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi.

Sous ce jour, le devoir de collaboration que prévoit la *Loi* serait identique à celui que la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi* imposait aux employeurs et aux syndicats de n s'acquitter conjointement o des responsabilités relatives à l'équité en matière d'emploi. La différence entre les deux lois tiendrait non pas aux procédures de collaboration en vue d'arriver à une entente mais bien aux conséquences de toute impasse.

Selon la loi ontarienne, s'il était impossible d'arriver à une entente, l'employeur ne pouvait pas établir un plan unilatéralement; les parties devaient recourir au tribunal pour qu'il leur impose une ligne de conduite. Selon la *Loi*, il semble que l'employeur peut, en cas d'impasse, décider d'agir unilatéralement, sous réserve d'une vérification par la CCDP et du droit du syndicat de déposer un grief ou de porter plainte en vertu de la *LCDP*.

On ne devrait pas permettre à l'employeur d'agir unilatéralement s'il n'a pas fait des efforts de bonne foi pour travailler avec les syndicats et les autres représentants des salariés ou salariées et chercher à s'entendre avec eux. Toute action unilatérale peut faire l'objet d'une vérification par la CCDP ou d'une plainte du syndicat en vertu de la *LCDP* ou de la convention collective.

Consultation pour fin de collaboration

Ce devoir devrait être interprété comme exigeant une procédure donnant pleinement aux représentants des salariés ou salariées l'occasion de travailler efficacement avec l'employeur à chaque étape de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, notamment en :

- ! présentant des propositions sur les moyens de communiquer avec les salariés ou salariées et les moyens de faciliter l'équité en matière d'emploi et d'établir, mettre en oeuvre et réviser le plan d'équité en matière d'emploi;
- ! examinant les propositions de l'employeur sur les moyens de communiquer avec les salariés ou salariées et les moyens de faciliter l'équité en matière d'emploi et d'établir, mettre en oeuvre et réviser le plan d'équité en matière d'emploi;
- ! établissant une réponse éclairée aux propositions de l'employeur, y compris des propositions alternatives ou supplémentaires et des conseils sur les mesures nécessaires pour atteindre l'équité en matière d'emploi.

La *Loi* exige que les rapports des employeurs comprennent une description des consultations entre l'employeur et les représentants de ses salariés ou salariées au sujet de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 18(6) et alinéa 21(2)c). Pour honorer ses obligations de consultation et de collaboration, l'employeur devrait être tenu de consigner les raisons pour lesquelles il n'approuve pas les idées, les sujets d'inquiétude et les suggestions des représentants des salariés ou salariées.

Mise en application des devoirs de consulter et de collaborer

Introduction

La *Loi* charge la CCDP de faire honorer les obligations imposées aux employeurs dans les articles 5, 9 à 15 et 17 : *Loi*, par. 22(1). Les obligations imposées aux employeurs à l'article 15 comprennent le devoir de consulter et le devoir de collaborer.

Cependant, le pouvoir des agents ou agentes d'application de négocier un engagement, qui peut conduire à un ordre de la CCDP, n'est accordé expressément qu'à l'égard de la non-consultation : *Loi*, alinéa 25(1)g). Autrement dit, la *Loi* n'autorise pas expressément l'agent ou l'agente d'application à chercher à obtenir un engagement si l'employeur n'a pas collaboré. Elle n'autorise pas expressément non plus la mise à exécution du devoir de consultation au sujet des droits d'ancienneté qui peuvent avoir un effet négatif.

Contestation de l'interprétation de l'exécution de la *Loi* que comprend la *Ligne directrice n° 3*

La *Ligne directrice n° 3* stipule que l'employeur peut être tenu d'honorer une obligation à n faire tout ce qui est en son pouvoir pour faciliter la participation active des représentants à la réalisation de l'équité o. Toutefois, cette ligne directrice indique en outre que les dispositions de la *Loi* signifient que le seul devoir que l'employeur peut être tenu d'accomplir est son devoir de consultation. La *Ligne directrice n° 3* indique que la raison pour laquelle la *Loi* ne permet pas d'obliger les employeurs à accomplir leur devoir de collaborer avec les syndicats et de les consulter au sujet des droits d'ancienneté est qu'il s'agit d'une obligation qui engage les deux parties et qu'on ne peut pas tenir les employeurs responsables d'un

manquement à cette obligation si la *Loi* ne permet pas de rendre des ordonnances à l'égard des syndicats et des représentants des salariés ou salariées. La *Ligne directrice n° 3* indique aussi qu'il est judicieux qu'il en soit ainsi car il est impossible de ne collaborer qu'avec un seul.

Il y a de bonnes raisons de mettre en doute et de contester l'approche adoptée dans la *Ligne directrice n° 3*. Le devoir de collaborer est un fort devoir qui compte parmi les fonctions dont la CCDP est chargée d'assurer l'exercice. La mise en application du devoir de collaborer est indispensable à l'exercice du droit des représentants des salariés ou salariées de participer au processus de l'équité en matière d'emploi. On devrait présumer qu'une obligation aussi claire et importante des employeurs a force exécutoire. Il ne conviendrait pas de juger que la *Loi* permet aux employeurs de dresser des plans d'équité en matière d'emploi qui ne cadrent pas avec la convention collective sans permettre aux syndicats de voir, par l'entremise de la CCDP, à ce que les employeurs honorent leur obligation de collaborer avec eux à l'établissement de ces plans.

On peut en outre conclure que le devoir de collaborer est exécutoire parce qu'il s'applique à tous les aspects du processus de l'équité en matière d'emploi, y compris l'établissement, la mise en oeuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi. La *Loi* donne clairement à la CCDP le pouvoir de mettre à exécution les obligations des employeurs à tous ces égards, c'est-à-dire les obligations des employeurs de recueillir des renseignements, de procéder aux analyses nécessaires et de dresser, mettre en oeuvre et réviser le plan d'équité en matière d'emploi : *Loi*, alinéas 25(1)a) à f) et h).

Les syndicats peuvent soutenir que la non-collaboration de l'employeur avec les représentants des salariés ou salariées dans le respect de ces obligations va à l'encontre de la *Loi* parce qu'elle revient à ne pas honorer ses obligations *de la manière prescrite par la Loi*. Le fait que l'employeur ne suive pas une procédure de pleine participation avec les représentants serait un manquement important non seulement en principe mais aussi à cause des répercussions sur les syndicats puisque le pouvoir décisionnel appartient à l'employeur.

Pour ce qui est de l'argument présenté dans la *Ligne directrice n° 3* selon lequel le devoir n'est pas imposable au syndicat, la structure de la *Loi* est telle qu'il n'est pas nécessaire d'imposer le devoir aux syndicats. En attribuant aux employeurs la responsabilité exclusive de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, la *Loi* permet aux employeurs d'agir unilatéralement si les représentants des salariés ou salariées ne collaborent pas dûment, sous réserve d'une vérification par la CCDP.

Qu'arrive-t-il en cas de conflit?

Les syndicats que les employeurs empêchent de participer pleinement à la conception et à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi devraient prendre l'une des mesures suivantes :

- < demander l'aide d'un agent ou d'une agente d'application, qui déterminera si l'employeur a fait tous les efforts raisonnables pour voir à ce que la consultation soit valable et appropriée du point de vue de la *Loi* sur l'équité en matière d'emploi;
- < tenter de porter plainte contre l'employeur en vertu de la *LCDP* en soutenant que l'employeur a manqué, en n'engageant pas une discussion valable, aux obligations en matière d'égalité que lui attribue la *LCDP*;
- < déposer un grief en vertu des dispositions antidiscrimination de la convention collective.

Ces recours de mise à exécution sont traités de façon plus poussée au chapitre 4.

Décision Muldoon sur l'affaire *Bell Canada c. le SCEP*

Avant que ne soit rendue la décision du juge Muldoon dans l'affaire *Bell Canada c. le SCEP* concernant l'équité salariale³⁴, il ne faisait aucun doute que les syndicats pouvaient invoquer la *LCDP* pour contester les dispositions discriminatoires de toute convention collective même s'ils avaient signé celle-ci. La décision Muldoon, qui fait l'objet d'un appel, a nettement compromis cette possibilité. Le juge a conclu que le SCEP ne pouvait pas porter plainte en vertu de la *LCDP* pour contester des pratiques salariales discriminatoires prévues par une convention collective que le SCEP avait signée.

Si la décision Muldoon n'est pas cassée à l'appel, il est probable que les employeurs soutiendront que, selon le même principe, aucun syndicat ne peut invoquer la *LCDP* pour contester une disposition discriminatoire d'une convention collective qu'il a signée. Les syndicats devraient s'opposer vigoureusement à cet argument. La décision Muldoon crée un précédent très négatif qui ne cadre pas avec la jurisprudence établie relativement aux contestations syndicales pour cause de discrimination.

Mise à exécution des devoirs du syndicat

Les articles de la *Loi* qui portent sur sa mise à exécution ne prévoient des ordonnances qu'à l'égard des employeurs : *Loi*, art. 25. Il semble que la *Loi* ne soit pas destinée à assujettir les syndicats directement aux ordonnances rendues en vertu de la *Loi* pour assurer le respect des devoirs de consultation et de collaboration. Voir les propos à ce sujet au chapitre 2 sous la rubrique Application de la *Loi*.

En général, comme nous l'avons déjà indiqué, il semble que la collaboration des syndicats doit, selon la *Loi*, être obtenue en vertu des responsabilités que leur attribue la *LCDP*. Bien qu'on ne sache pas, au juste, si le manquement par un syndicat à son devoir de consulter et de collaborer selon la *Loi* permettrait, à lui seul, de porter plainte contre le syndicat en vertu de la *LCDP*, le manquement à ce devoir peut être jugé lié à la responsabilité du syndicat dans le contexte d'une plainte concernant une disposition discriminatoire de convention collective.

Droits à l'information

La *Ligne directrice n° 3 : Consultation et collaboration* recommande aux employeurs de donner aux représentants des salariés ou salariées :

toute l'information pertinente pour leur permettre de participer efficacement au processus de consultation et de collaboration, sans toutefois violer les principes de la confidentialité (p. 9)

³⁴

[1998] FCJ 312 (dossier n° T-1414-96) — jugement rendu le 17 mars 1998. L'appel à la Cour fédérale d'appel — dossier n° A-222-98 (T-1414906) doit être entendu le 13 octobre 1998.

La Ligne directrice n° 3 recommande aux employeurs de donner des renseignements tels que les suivants :

- < les règles et usages de l'employeur en matière de recrutement, de maintien de l'effectif, de promotion, de mutation ainsi que les conditions d'emploi;
- < les conventions collectives en vigueur;
- < les taux de salaire, les avantages sociaux et les systèmes de classification;
- < les résultats de l'enquête sur l'effectif, de l'analyse de l'effectif et de l'étude des systèmes d'emploi;
- < les mesures que comprend le plan d'équité en matière d'emploi et les délais de leur mise en oeuvre [p. 10].

Considérations ayant trait aux droits à l'information

Le droit à l'information découle généralement du droit et du devoir qu'a le syndicat selon la *Loi* de participer aux consultations et de collaborer avec l'employeur dans le cadre du processus de l'équité. Puisque ces fonctions s'appliquent à tous les aspects du processus, les syndicats doivent obtenir plus d'information que n'en prévoit la *Ligne directrice n° 3*. Par exemple, les obligations de consultation et de collaboration s'appliquent à l'enquête sur l'effectif, à l'analyse de l'effectif, à l'ESE et à l'établissement du plan d'équité en matière d'emploi. Le syndicat qui participe à ces activités devrait recevoir plus que les n résultats o de chacune d'entre elles.

Les syndicats devraient demander les renseignements supplémentaires suivants :

- ! accès suivi en temps opportun à tous les renseignements nécessaires à leur participation soutenue;
- ! tous les renseignements que l'employeur examine pour prendre ses décisions sur l'équité en matière d'emploi et tous les renseignements supplémentaires nécessaires à l'établissement d'une position sur l'équité, que l'employeur traite ou non d'une question particulière au moment où les renseignements à son sujet lui sont demandés;
- ! renseignements sur la conception des procédures d'obtention d'information aux fins de l'équité en matière d'emploi pour faciliter la participation du syndicat;
- ! renseignements concernant l'ensemble de l'effectif de l'employeur et non seulement l'unité de négociation que représente le syndicat;
- ! renseignements au sujet des règles et usages relevant des domaines classiques des droits de la direction.

...précédents relatifs à l'équité en matière d'emploi...

Les syndicats peuvent compter sur les jugements ordonnant la communication de la preuve aux syndicats qui ont été rendus en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de l'Ontario, laquelle ne comprenait pas, elle non plus, de prescription de communication d'information à l'agent négociateur. Le Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario a jugé que le devoir conjoint des employeurs et des syndicats de négocier l'équité salariale de bonne foi nécessitait des discussions valables et éclairées. L'obligation mutuelle de

consultation et de collaboration ressemble à un devoir de s'acquitter de bonne foi de certaines responsabilités. C'est pourquoi la jurisprudence sur l'équité salariale devrait être utile.

**Principes de communication de la preuve établis en vertu
de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de l'Ontario :**

- < l'information pertinente doit être communiquée;
- < la communication de la preuve est nécessaire pour favoriser des discussions rationnelles et éclairées sur les sujets assujettis à la loi;
- < les parties doivent disposer d'une information suffisante
 - c pour évaluer intelligemment les propositions l'une de l'autre,
 - c pour établir leurs propres positions, et
 - c pour représenter équitablement leurs membres;
- < l'information demandée doit être *nécessaire* au respect de prescriptions de la loi;
- < il doit exister un *lien rationnel* entre l'information et le ou les sujets à aborder selon la loi;
- < l'information peut être nécessaire à la détermination du bien-fondé ou des répercussions d'une décision;
- < la communication de la preuve doit avoir lieu quand les parties n'arrivent pas à s'entendre sur une question à défaut de l'information demandée;
- < la communication est en outre nécessaire quand les parties doivent disposer de l'information pour cerner une question qui doit être abordée selon la loi et pour s'entendre à son sujet.³⁵

**Conseils sur l'obtention d'information dans le cadre de la vérification
et de l'application de la *Loi***

Dans les cas où l'on procède à une vérification, les syndicats devraient :

- ° demander à l'employeur de leur donner toute l'information pertinente pour leur permettre de participer efficacement au processus de consultation et de collaboration, sans toutefois violer les principes de la confidentialité (p. 9 de la *Ligne directrice n° 3*)
- ° s'assurer que l'agent ou l'agent de vérification de la conformité sait que cette information a été demandée
- ° demander à l'agent ou à l'agent de vérification de la conformité d'obtenir un consentement écrit de l'employeur à la communication au syndicat de toute l'information obtenue pendant la vérification qui est, de l'avis de l'agent ou de l'agent, pertinente aux fins de la participation du syndicat selon la *Loi*
- ° indiquer à l'employeur et à l'agent ou à l'agent de la CCDP que, de l'avis du syndicat, la prestation de ce consentement est un des devoirs que la *Loi* attribue à l'employeur
- ° sinon demander à l'agent ou à l'agent de vérification de la conformité d'engager la négociation avec l'employeur d'un engagement à donner cette information directement au syndicat
- ° étudier la possibilité de déposer un grief en vertu de la convention collective ou de porter plainte en vertu de la *LCDP*.

³⁵

SEEFPO et Cybermedix Health Services Ltd. (1989) 1 PER 43, par. 22 et 24.

Enquête sur l'effectif

Les renseignements recueillis grâce à une enquête sur l'effectif sont confidentiels et ne peuvent être utilisés que pour permettre à l'employeur de remplir ses obligations dans le cadre de la *Loi* : *Loi*, par. 9(3).

Bien que l'employeur doive pouvoir identifier la personne qui participe à l'enquête, l'auto-identification sur le questionnaire est confidentielle. Il n'est pas nécessaire que les personnes participant à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi aient accès à des renseignements qui leur permettraient d'associer une réponse à un individu. L'équité en matière d'emploi est fondée sur la représentation statistique des groupes désignés au sein de l'effectif et sur le principe de l'auto-identification, dont découle le fait que seules les personnes qui désirent s'identifier à des groupes désignés peuvent être comptées parmi les membres de groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Il s'ensuit que les syndicats ne devraient pas demander des renseignements permettant l'identification d'individus et que les employeurs ne devraient pas communiquer de tels renseignements, même aux gestionnaires qui s'occupent de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, il semble que les *résultats* ou les données sommaires de l'enquête sur l'effectif ne sont pas confidentiels car ils doivent être incorporés aux rapports annuels produits par les employeurs selon la *Loi*, qui sont des documents publics.

Autres questions de confidentialité

Les employeurs peuvent se préoccuper de la confidentialité de l'information pour des raisons de compétitivité d'entreprise, dans le secteur privé, ou pour des raisons de sécurité, dans le contexte du secteur public. Les syndicats devront traiter des objections à mesure qu'elles sont exprimées. Il se peut qu'il soit possible de négocier des conditions de communication et d'utilisation de certains renseignements. Dans bien des cas, les syndicats connaîtront déjà les dossiers par suite de leurs négociations collectives avec l'employeur.

Si la CCDP désire obtenir des renseignements confidentiels, ses agents ou agentes de vérification de la conformité et les autres membres de son personnel doivent respecter toutes les normes de sécurité applicables aux personnes qui, normalement, ont accès à ces renseignements et les utilisent : *Loi*, art. 24.

Confidentialité de l'information obtenue par la CCDP

Renseignements protégés

Les renseignements obtenus par la CCDP en vertu de la *Loi* sont protégés. Nul ne peut sciemment les communiquer ou les laisser communiquer sans l'autorisation écrite de la personne dont ils ont été obtenus : *Loi*, par. 34(1).

Utilisation de l'information aux fins de l'application de la *Loi*

Les renseignements protégés ne peuvent pas être présentés en tant que preuve ou dans une déclaration déposée en justice : *Loi*, par. 34(2) sauf :

- < aux fins d'une instance relative à l'application de la *Loi* : *Loi*, alinéa 34(2)(4)
- < à un ministre fédéral ou à un fonctionnaire ou agent du gouvernement fédéral aux fins de l'application de la *Loi*, selon les modalités déterminées par la CCDP : *Loi*, par. 34(3).

Les renseignements obtenus par la CCDP ou le Tribunal en vertu de la *Loi* ne peuvent être utilisés sans le consentement de l'employeur intéressé dans les procédures intentées en vertu d'autre loi : *Loi*, par. 34(5).

Normes de sécurité

À l'égard des renseignements protégés, les agents ou agentes de vérification de la conformité et les autres membres du personnel de la CCDP doivent satisfaire aux mêmes normes de sécurité que les personnes qui, normalement, ont accès à ces renseignements et les utilisent : *Loi*, art. 24.

Accès des syndicats aux renseignements de la CCDP

- < Pour pouvoir participer efficacement à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, les syndicats auront vraisemblablement besoin des renseignements recueillis par la CCDP.
- < S'il a besoin de renseignements pour assurer la conformité à la *Loi*, le syndicat peut soutenir qu'on peut lui communiquer des renseignements protégés parce qu'ils serviront aux fins d'une instance relative à l'application de la *Loi*.
- < La *Loi* ne définit pas n instance o. En l'absence d'une définition restrictive, les syndicats peuvent tenter de faire reconnaître qu'une instance relative à l'application de la *Loi* comprend toute mesure prise pour assurer la conformité, depuis la négociation d'engagements jusqu'à la tenue d'audiences.

Procédures et mécanismes de consultation et de collaboration

Comités mixtes

Ni la *Loi*, ni le *Règlement* n'indiquent comment les employeurs et les représentants des salariés ou salariées devraient s'acquitter de leurs responsabilités et quels sont les rapports entre celles-ci et leurs devoirs de négociation collective. Il est donc indispensable que les employeurs et les syndicats établissent de concert une procédure efficace à la lumière des différentes obligations légales des parties.

Pour que les syndicats aient une occasion valable d'intégrer l'équité en matière d'emploi à la négociation collective et à l'application des conventions collectives, il faudra typiquement qu'il y ait au moins un mécanisme permettant à l'employeur de tenir des réunions séparées avec chaque agent négociateur pour discuter de l'équité en matière d'emploi. D'ordinaire, le moyen le plus efficace d'assumer les responsabilités relatives à l'équité en matière d'emploi consistera à créer des comités mixtes d'équité en matière d'emploi et à recourir à un comité de coordination qui pourra régler les questions qui, de l'avis des comités mixtes individuels, nécessitent une coordination entre les unités de négociation. C'est la structure qui était prévue dans la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi*.

Cette structure présente plusieurs avantages :

- < l'établissement d'un efficace plan d'équité en matière d'emploi exige beaucoup de coordination avec la négociation collective. Les comités mixtes aideront à cette coordination et verront au respect des relations bipartites traditionnelles entre les syndicats et les employeurs.
- < la structure des comités mixtes facilitera la prise de décision efficace et préviendra les conflits inutiles entre les agents négociateurs. Les syndicats devraient bien s'interroger avant de s'engager dans un processus avec la direction et des membres non syndiqués du personnel.

Les syndicats devraient s'efforcer de participer dès les premières étapes au processus de l'équité en matière d'emploi. Le syndicat qui n'a pas participé à l'analyse de l'effectif et à l'étude des systèmes d'emploi sera moins en mesure de s'assurer que le plan réponde à ses objectifs et pourra avoir de la difficulté à juger du bien-fondé des demandes de modification de la convention collective présentées par l'employeur.

**Propositions de la *Ligne directrice n° 3* sur le processus de consultation
et de collaboration :**

- < on devrait créer des comités syndicaux-patronaux (ou un seul comité syndical-patronal)
- < toutes les décisions importantes sur la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi devraient être prises avec le plein appui des employeurs et des représentants des salariés ou salariées (sauf que l'employeur est le seul responsable de la conformité à la *Loi* et que l'absence d'entente avec les représentants ne constituera pas une défense) (p. 15)
- < l'employeur devrait tenir des dossiers clairs et exacts sur les activités du comité afin de mieux honorer son obligation de répondre de la consultation des représentants des salariés ou salariées (p. 15)

Membres des groupes désignés et groupes de revendication

La responsabilité qu'a le syndicat de participer à une consultation et à une collaboration avec l'employeur en vue de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi est plus facile à assumer s'il existe de bonnes relations entre le syndicat et ses membres qui font partie de groupes désignés.

**Reconnaissance des compétences des membres des groupes désignés et
des groupes de revendication**

- < Les syndicalistes doivent reconnaître les compétences et l'expérience des membres des groupes désignés et des groupes qui défendent leurs causes ainsi que les lacunes du système actuel de négociation collective.
- < Il est indispensable que les syndicats encouragent la participation de leurs membres faisant partie de groupes désignés au processus de l'équité en matière d'emploi et qu'ils écoutent ces membres et mettent leurs compétences à contribution.
- < Les organisations qui militent en faveur des droits des groupes désignés disposent d'une grande partie des renseignements dont les syndicats ont besoin pour participer à l'enquête sur l'effectif, à l'examen des politiques et pratiques d'emploi et à l'établissement du plan d'équité en matière d'emploi.

Reconnaissance du rôle vital et des compétences des syndicats

- < D'autre part, il importe que les personnes et les organisations qui militent en faveur des droits des groupes désignés reconnaissent le rôle vital que les syndicats ont joué et joueront dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et respectent leur rôle et leurs compétences pour ce qui est de traiter avec des employeurs récalcitrants.
- < Les syndicats donnent le pas aux efforts faits pour faire régner l'équité en milieu de travail grâce aux revendications qu'ils présentent au nom des travailleurs et travailleuses en milieu de travail, à la négociation de fortes protections incorporées aux conventions collectives et aux pressions politiques qu'ils font pour que des lois progressistes soient adoptées relativement aux droits de la personne, à l'équité salariale et à l'équité en matière d'emploi.
- < Il est encore vrai que le moyen le plus rapide et le plus efficace que les membres des groupes désignés peuvent prendre pour accroître l'égalité dans leur lieu de travail consiste à syndiquer celui-ci. Au sein d'un syndicat, ils peuvent se joindre à leurs compagnons et compagnes de travail pour lutter en vue de l'établissement d'une convention collective prévoyant de meilleures conditions de travail, l'accès à l'emploi et de meilleurs taux de rémunération et avantages sociaux.
- < Comme les droits supplémentaires accordés aux travailleuses et travailleurs syndiqués par la législation provinciale sur l'équité salariale ont incité à la syndicalisation de bien des lieux de travail, les travailleuses et travailleurs non syndiqués qui recherchent l'équité en matière d'emploi peuvent s'attendre à ce que leur syndicalisation permette à leur syndicat de partager avec l'employeur la responsabilité de l'établissement et de la mise en oeuvre d'un plan d'équité en matière d'emploi.

ligne directrice n 3 — modèle de comité mixte

...introduction...

Le modèle de comité mixte proposé dans la *Ligne directrice n° 3* concorde dans une grande mesure avec les recommandations présentées dans l'énoncé de position de 1985 du Congrès du travail du Canada sur l'équité en matière d'emploi et dans les mémoires qu'il a adressés à la CCDP. On ne sait pas exactement dans quelle mesure la CCDP considérera le refus de l'employeur de suivre ce modèle comme un manquement à ses devoirs selon la *Loi*. Il est inquiétant de constater que la *Ligne directrice n° 3* comprend d'autres exemples d'initiatives mixtes syndicales-patronales o qui incluent une lettre d'intention ne prévoyant la tenue que d'une réunion annuelle pendant laquelle le syndicat aura l'occasion n d'exposer son point de vue o sur l'élaboration, la mise en oeuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi. Un syndicat pourrait soutenir que l'employeur qui ne serait disposé à offrir qu'une participation de cet ordre aux syndicats manquerait à ses devoirs selon la *Loi* ou la *LCDP*.

Recommandations de la *Ligne directrice n° 3* sur un modèle de comité mixte :

Comité de coordination

- < Dans les lieux de travail les plus grands, on pourrait créer un comité pour chaque syndicat ainsi qu'un comité pour les salariées et salariés non syndiqués et un comité de coordination composé de personnes représentant chacun des autres comités.

Composition du comité

- < Chaque comité devrait comprendre au moins quatre membres.
- < Au moins la moitié des membres devraient être des représentants des salariés ou salariées.
- < On devrait s'efforcer de voir à ce que le comité soit coprésidé par des personnes représentant le syndicat et la direction.
- < Les membres du comité devraient bien connaître les questions d'équité en matière d'emploi, comprendre la structure de l'organisation et appartenir à des groupes désignés (p. 18).
- < Le syndicat devrait choisir les personnes qui le représenteront (p. 18). Les représentants des salariés ou salariées ne doivent pas être choisis par l'employeur (la *Loi* elle-même exige la désignation des représentants des salariés ou salariées par ceux-ci). La *Ligne directrice n° 3* propose trois options pour faciliter la désignation de représentants par les salariés ou salariées non syndiqués (p. 18).

Consultation des membres des groupes désignés

- < Les représentants des salariés ou salariées devraient consulter les membres des groupes désignés qu'ils représentent (p. 18).

Droits des représentants des salariés ou salariées

- < Les réunions du comité devraient avoir lieu pendant les heures de travail (p. 20).
- < Les représentants des salariés ou salariées devraient recevoir leur salaire normal pour le temps consacré aux réunions du comité et être rémunérés lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour s'acquitter de leurs fonctions de membres du comité, y compris celle de préparer les réunions p. ex., en établissant des propositions).
- < Les représentants des salariés ou salariées et les membres des groupes désignés devraient avoir droit à des congés payés raisonnables pour se consulter.

...paiement du temps des salariés ou salariées...

L'absence de prescription dans la *Loi* et le *Règlement* sur les congés payés pour les salariés ou salariées qui participent au processus de l'équité en matière d'emploi est inquiétante, bien que la *Ligne directrice n° 3* indique que la prise de telles dispositions est nécessaire au bon fonctionnement d'un comité syndical-patronal.

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi exige beaucoup de temps, et il sera très important, particulièrement dans le cas des petites unités de négociation, d'assurer une rémunération appropriée de ce temps. Les syndicats devraient soutenir que l'employeur ne peut pas bien accomplir son devoir de consulter et de collaborer sans assurer la participation des salariés ou salariées grâce à des congés payés. La préparation des réunions syndicales-patronales comprend la participation à des cours sur l'équité en matière d'emploi, la tenue de réunions syndicales, la tenue de réunions avec des membres des groupes désignés et les organisations qui défendent leurs droits et l'examen de la documentation sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandations de la *Ligne directrice n° 3* sur les principes de base des comités mixtes

...introduction...

La *Ligne directrice n° 3* présente des recommandations et des principes de base au sujet du fonctionnement du comité mixte.

...recommandations...

- < Les membres du comité devraient recevoir une formation appropriée
- < Le comité devrait avoir un mandat bien établi
- < Le comité devrait dresser un plan d'action général indiquant ses principales activités et les délais connexes.

...principes de base...

Voici les principes de base exprimés dans la *Ligne directrice n° 3* :

- < Les deux parties devraient faire preuve de bonne foi et de bonne volonté. Le processus ne doit pas être renversé à cause d'autres questions qui n'ont rien à voir avec l'équité en matière d'emploi. Ce qui est encore plus important, c'est que le processus ne doit pas simplement être une activité technique visant à respecter les prescriptions de la *Loi*;
- < Les membres du comité devraient avoir l'occasion :
 - de cerner et de comprendre les questions;
 - d'examiner les propositions dont le comité est saisi;
 - de formuler une réponse éclairée aux propositions dont le comité est saisi;
 - de soumettre d'autres options ou d'autres propositions à l'examen du comité.
- < L'employeur devrait examiner soigneusement les propositions, avis, suggestions et autres commentaires des représentants des salariés ou salariées pendant le processus de consultation.

- < L'employeur devrait informer les représentants des salariés ou salariées de son intention de ne pas s'attaquer aux problèmes qu'ils ont signalé. Il devrait indiquer les raisons de son refus et donner aux représentants des salariés ou salariées l'occasion d'y répondre (p. 19).

Devoir de l'employeur de présenter des rapports sur la consultation et la collaboration

L e s
empl

oyeurs doivent incorporer à leurs rapports annuels une description de leurs consultations avec les représentants des salariés ou salariées : *Loi*, alinéas 18(6)b) et 21(2)c). Ni la *Loi*, ni le *Règlement* n'exigent que les représentants des salariés ou salariées approuvent cette description. Toutefois, la *Ligne directrice n° 3* indique qu'il faut donner à ces représentants l'occasion d'examiner la description avant qu'elle ne soit présentée afin qu'ils puissent exprimer des commentaires à son sujet et recommander des modifications. Dans les cas où cela se produit, l'employeur peut le mentionner dans sa description pour aider à prouver qu'il s'est acquitté de ses responsabilités selon la *Loi*.

Si le syndicat croit que la description est inexacte ou trompeuse, il devrait demander l'aide d'un agent ou d'une agente d'application ou rédiger une annexe au rapport et la faire parvenir au ministre ou à l'assemblée législative (selon le cas) pour qu'elle soit lue en même temps que le rapport.

Aide du syndicat aux fins des communications sur l'équité en matière d'emploi

La *Ligne directrice n° 3* comprend une section sur l'aide que les représentants des salariés ou salariées peuvent apporter pour faciliter la communication et la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi (pp. 6 à 8). Cette aide est traitée de façon plus poussée à l'annexe 6 : Informer les salariés ou salariées. La *Ligne directrice n° 3* comprend aussi une section sur la consultation au sujet des effets négatifs des dispositions relatives à l'ancienneté dans les conventions collectives (p. 10). Dans ce guide, ce sujet est traité au chapitre 2 sous la rubrique n La convention collective et le processus de l'équité en matière d'emploi o.

Droits d'ancienneté et obstacles à l'emploi

Droits d'ancienneté à l'égard des licenciements

et des rappels

Les dispositions des conventions collectives et les pratiques établies des employeurs sur les droits d'ancienneté des salariés ou salariées à l'égard des licenciements et des rappels ne sont pas considérées comme des obstacles à la carrière au sens de la *Loi* : *Loi*, par. 8(1)

Autrement dit, il semble que les salariés ou salariées pourront compter sur les droits d'ancienneté établis pour échapper au congédiement, décrocher un autre emploi par supplantation ou avoir le droit de rappel après un congédiement à moins que le syndicat et l'employeur conviennent d'autres conditions (voir le par. 8(3)). Les employeurs peuvent ne pas être d'avis que la *Loi* les oblige à modifier les dispositions et les pratiques de ce genre.

Autres droits d'ancienneté

Sauf s'il est reconnu qu'ils constituent une pratique discriminatoire selon la *LCDP*, les droits d'ancienneté des salariés ou salariées (autres que ceux qui s'appliquent aux licenciements ou aux rappels, y compris les droits acquis en vertu des politiques sur l'adaptation de la main-d'oeuvre si l'employeur procède à une compression des effectifs ou à une restructuration, en vertu d'une convention collective ou conformément à une pratique établie) ne sont pas considérés comme des obstacles à l'emploi : *Loi*, par. 8(2). Tant que cela n'a pas été reconnu, il semble que les droits d'ancienneté en question ne peuvent pas être considérés comme des obstacles selon la *Loi* et que l'employeur ne peut pas prétendre qu'il est habilité à modifier unilatéralement ces droits.

Consultation dans les cas où une disposition sur l'ancienneté a un effet négatif

Malgré les dispositions susmentionnées selon lesquelles les droits d'ancienneté ne sont pas des obstacles, lorsqu'il est constaté au cours de l'étude des systèmes d'emploi que l'exercice d'un droit d'ancienneté peut avoir des effets négatifs sur les possibilités d'emploi de membres de groupes désignés, l'employeur et les représentants sont tenus de se consulter en vue de prendre les mesures souhaitables pour minimiser ces effets : *Loi*, par. 8(3).

La *Loi* n'autorise pas expressément la mise en application de la consultation sur les dispositions concernant l'ancienneté qui ont un effet négatif. Il semble donc que ni les employeurs, ni les syndicats ne risquent de faire l'objet d'ordonnances visant expressément à mettre l'obligation de consultation à exécution.

Toutefois, les syndicats et les employeurs doivent toujours s'acquitter des responsabilités que leur attribue la *LCDP* de s'assurer que la convention collective ne viole pas les principes relatifs aux droits de la personne. Si l'ESE révèle qu'une disposition sur l'ancienneté peut avoir des effets négatifs sur les possibilités d'emploi des groupes désignés, la prescription d'une consultation entre les parties n'en vue de prendre les mesures souhaitables pour minimiser ces effets semble destinée à créer un mécanisme permettant aux deux parties de déterminer leurs responsabilités en matière de droits de la personne en vertu de la *LCDP* et de prendre des mesures proactives pour s'en acquitter. La responsabilité de la non-prise de ces mesures proactives risque d'être attribuée au syndicat en vertu de la *LCDP*, à l'employeur en vertu de la *Loi* et aux deux parties en vertu de la convention collective.

Très peu de jugements ont été rendus sur les droits d'ancienneté. Toutefois, dans une affaire récente, une exigence d'ancienneté au sein d'un service qui privait systématiquement les téléphonistes d'avancement a été reconnue discriminatoire selon la *LCDP*³⁶.

Pratiques du secteur public jugées ne pas constituer un obstacle

Dans le secteur public, les politiques ou pratiques suivantes sont réputées ne pas constituer des obstacles à l'emploi au sens de la *Loi* :

- a) les priorités de nomination en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ou des règlements établis par la Commission de la fonction publique;

³⁶ Goyette c. *Voyageur Colonial Limitée* [1997] CHRD n° 8, jugement inédit du Tribunal canadien des droits de la personne rendu en octobre 1997.

- b) les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre établies par le Conseil du Trésor, y compris celles que prévoit la Directive sur le réaménagement des effectifs, par la Commission de la fonction publique ou par tout autre élément du secteur public assujetti aux alinéas 4(1)c) et d) : *Loi*, par 8(4).

4

CHAPITRE 4 : MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

INTRODUCTION : CONTEXTE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Régime proactif

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* instaure un régime proactif de rectification de certains aspects de la discrimination systémique en milieu de travail. Ce régime comporte des obligations positives et des délais d'exécution. Il est le prolongement des mesures favorisant l'égalité qui sont fondées sur les plaintes et que comprend déjà la *LCDP*. Dans le cadre des régimes fondés sur les plaintes, les droits ne sont essentiellement mis en application et défendus que si une plainte est portée selon laquelle il y a eu infraction à la loi.

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il faut prendre des mesures proactives sans attendre qu'une plainte soit portée parce qu'on suppose qu'il existe une discrimination systémique dans bien des lieux de travail. La *Loi* exige qu'on procède en premier lieu à une analyse du lieu de travail pour déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés et les obstacles qui créent une discrimination systémique dans le travail.

Si l'on trouve qu'il y a une discrimination, l'obligation suivante consiste à établir des mesures correctives pour éliminer la discrimination et instaurer des politiques et des pratiques positives pour éliminer toute sous-représentation. Ces mesures sont indiquées dans le plan d'équité en matière d'emploi qu'on met en oeuvre. La *Loi* charge la CCDP de s'assurer que les mesures en question soient prises.

Les obligations proactives que prévoit la *Loi* réduisent la nécessité de la présentation par les membres individuels de plaintes ou de griefs pour cause de discrimination. Les syndicats ont une structure positive dans laquelle s'acquitter de leurs obligations relatives aux droits de la personne et travailler en vue de l'équité. D'autre part, puisqu'il n'existe pas de mécanisme de plainte officiel, la *Loi* ne comprend aucun moyen par lequel les syndicats ou les individus peuvent obliger la CCDP ou le Tribunal de l'équité en matière d'emploi à enquêter ou à rendre un jugement sur une allégation de manquement à ses obligations par un employeur. Ils doivent compter sur le pouvoir discrétionnaire de mise à exécution par la CCDP.

Accès du syndicat à la mise à exécution

Quand il fonctionne bien, le régime proactif assure habituellement la protection des droits à l'équité d'un plus grand nombre de travailleurs et travailleuses car il n'a pas les effets morcelés du régime fondé sur les plaintes. Toutefois, vu l'importance du rôle que doivent jouer les syndicats et les membres des groupes désignés pour tenir les employeurs responsables et attendu les ressources restreintes de la CCDP, les syndicats et les membres des groupes désignés craignent à juste titre que la *Loi* ne leur donne aucun rôle direct de mise à exécution. La crainte est d'autant plus valide que la *Loi* modifie le régime fondé sur les

plaintes de la *LCDP* de manière à réduire son application aux questions qui ne sont pas censées être assujetties à la *Loi*.

C'est pour cette raison que nous traiterons dans ce chapitre non seulement des procédures de mise à exécution de la *Loi* mais aussi des rapports qui existent entre la *Loi* et d'autres régimes légaux, y compris ceux de la *LCDP* et la négociation collective. Les syndicats peuvent tenter d'employer des stratégies juridiques sous tous ces régimes pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi si la procédure de mise à exécution par la CCDP se révèle inadéquate.

Les syndicats peuvent particulièrement chercher à participer davantage au processus de l'équité en matière d'emploi en faisant honorer les obligations prévues par la *Loi* grâce à la négociation collective et à l'arbitrage de griefs. De plus, un recours efficace à des stratégies alternatives peut faire pression sur la CCDP pour qu'elle renforce l'exercice de ses pouvoirs de mise à exécution et fasse participer les syndicats au processus de mise à exécution.

RÉVISION QUINQUENNALE DE LA *LOI*

Par un comité de la Chambre des communes

La *Loi* est entrée en vigueur le 23 octobre 1996. Cinq ans après l'entrée en vigueur de la *Loi*, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité désigné par la Chambre des communes procède à un examen exhaustif des dispositions et de l'application de la *Loi* ainsi que de leur effet : *Loi*, par. 44(1).

Dépôt du rapport à la Chambre des communes

Dans les six mois suivant la fin de l'examen, le comité doit présenter à la Chambre des communes un rapport exposant tous les changements qu'il recommande : *Loi*, par. 44(2).

Les syndicats doivent documenter la mise à exécution de la *Loi*

Les syndicats devraient consigner leurs expériences et leurs inquiétudes au sujet de l'application de la *Loi* au cours des deux ou trois prochaines années. Quand l'examen quinquennal de la *Loi* aura lieu, en l'an 2001, il peut être possible de faire apporter des modifications renforçant les dispositions de mise à exécution si l'on dispose de preuves selon lesquelles le régime actuel ne suffit pas à atteindre le but de la *Loi*.

PARTIE 1 : MISE À EXÉCUTION DIRECTE DE LA *LOI*

RESPONSABILITÉ DE MISE À EXÉCUTION DE LA CCDP

La mise à exécution directe a été confiée à la CCDP, qui est chargée d'assurer le respect des obligations imposées aux employeurs par les articles 5, 9 à 15 et 17 : *Loi*, par. 22(1).

Obligations que la CCDP met à exécution

Obligations des employeurs dont la CCDP assure le respect :

- relever et éliminer les obstacles, instaurer des politiques et des pratiques positives et prendre des mesures raisonnables d'adaptation : *Loi*, art. 5
- procéder à une analyse de l'effectif et à une étude des systèmes d'emploi : *Loi*, par. 9(6)
- dresser et mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi, voir à ce que ce plan permette de réaliser des progrès raisonnables, mettre le plan en oeuvre, surveiller sa mise en oeuvre et réviser et modifier le plan : *Loi*, art. 10, 11, 12 et 13
- informer les salariés ou salariées : *Loi*, art. 14
- consulter les agents négociateurs et collaborer avec eux : *Loi*, art. 15
- établir et tenir des dossiers : *Loi*, art. 17

PROCESSUS DE CONTRÔLE DE LA CONFORMITÉ

La vérification est la première étape de la mise en application

La vérification de conformité est la première étape de la mise à exécution par la CCDP. Le pouvoir de procéder à des vérifications de conformité (contrôles d'application) est *discrétionnaire* et non obligatoire. L'agent ou l'agente d'application n peut o procéder à un contrôle d'application pour assurer l'observation des obligations exécutoires : *Loi*, par. 23(1). De prime abord, il ne semble pas y avoir de prescription obligatoire de réalisation de vérifications de conformité. La *Loi* n'impose aucune obligation de procéder à des vérifications de conformité. De plus, elle n'impose aucune condition précise applicable au processus de vérification de la conformité. Par exemple, rien n'indique à quelle fréquence les vérifications de conformité doivent être réalisées.

Le document de la CCDP intitulé *Lignes directrices de vérification de la conformité* décrit la procédure de vérification et présente les grandes lignes de la procédure de vérification et les facteurs dont la CCDP doit tenir compte pour déterminer si l'employeur s'est conformé à la *Loi*. On peut obtenir ce document au site Web de la CCDP à l'adresse <http://www.chrc.ca>.

Agents ou agentes d'application

Procéder à des vérifications

La CCDP s'acquitte de ses responsabilités de mise à exécution de la *Loi* par l'entremise d'agents ou d'agentes de vérification de la conformité (AVC), qui ont le pouvoir de procéder à des vérifications sur les employeurs pour s'assurer qu'ils se conforment à la *Loi*.

La CCDP peut désigner toute personne, à titre individuel ou collectif, comme agent de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 22(3). Les AVC reçoivent des certificats attestant leur qualité d'AVC qu'ils présentent sur demande au responsable du lieu qu'ils visitent pour procéder à une vérification de conformité : *Loi*, par. 23(3).

L'enquêteur ou l'enquêtrice de la CCDP peut décider de ne pas procéder à une vérification

La CCDP doit maintenir séparés son rôle de vérification selon la *Loi* et son rôle d'enquête sur les plaintes relatives aux droits de la personne portées en vertu de la *LCDP*. La personne chargée en vertu de la *LCDP* de mener une enquête sur une plainte portée en vertu de cette loi ne peut pas, pendant la durée de cette enquête, procéder à une vérification de conformité à l'égard du même employeur : *Loi*, par 22(4).

Mise en application des obligations de consulter et de collaborer

Cette question est traitée pleinement au chapitre 3 sous la rubrique n Mise en application des devoirs de consulter et de collaborer o.

Pouvoirs des agents ou agentes d'application

Les agents ou agentes d'application ont de vastes pouvoirs d'enquête qui leur permettent :

- < d'entrer dans tout lieu où ils croient, pour des motifs raisonnables, pouvoir trouver tout objet lié à l'application de la loi;
- < d'exiger, pour fin d'examen ou de reproduction, la communication des registres, des livres de comptes ou d'autres documents où ils croient, pour des motifs raisonnables, pouvoir trouver des renseignements utiles : *Loi*, par. 23(1);
- < de reproduire tout document tiré d'un système de traitement des données sous forme d'un imprimé d'ordinateur ou sous une autre forme lisible et de conserver l'imprimé ou l'autre produit pour fin d'examen et de reproduction;
- < d'utiliser un matériel de reproduction pour reproduire tout registre, livre de comptes ou autre document : *Loi*, par 23(2).

Obligation d'aider les agents ou agentes d'application

Le responsable et chaque personne se trouvant dans un lieu qui fait l'objet d'une vérification doit donner à l'AVC toute aide raisonnable dans l'exercice de ses pouvoirs et tous les renseignements pertinents ayant trait à la mise à exécution dont l'agent ou l'agente peut raisonnablement avoir besoin : *Loi*, par 23(4). Ce

paragraphe a une portée suffisamment vaste pour exiger que l'employeur, les salariés ou salariées et les représentants syndicaux sur les lieux fournissent aide et information si l'AVC les leur demande.

Engagements et ordres de conformité

Politique de persuasion et de négociation

La CCDP doit s'inspirer de la politique selon laquelle les cas de non-conformité doivent être réglés, si possible, grâce au pouvoir de persuasion et à la négociation d'engagements écrits : *Loi*, par. 22(2).

Les AVC peuvent négocier des engagements avec les employeurs, et la CCDP ne peut qu'en dernier recours donner des ordres aux employeurs et demander des ordonnances confirmant ces ordres : *Loi*, par. 22(2).

Négociation d'engagements écrits des employeurs

Si un agent ou une agente d'application est d'avis qu'un employeur a manqué à une obligation, il ou elle doit en informer l'employeur et tenter de négocier un engagement écrit de l'employeur à se conformer : *Loi*, par. 25(1).

Les efforts de négociation d'un engagement doivent être entrepris si l'agent ou l'agente est d'avis que l'employeur a manqué à l'une des obligations suivantes :

- recueillir des renseignements ou procéder à une analyse de l'effectif ou à une étude des systèmes d'emploi : *Loi*, alinéa 25(1)a)
- dresser un plan d'équité en matière d'emploi, voir à ce que ce plan réponde aux prescriptions des articles 10 et 11, faire tous les efforts raisonnables pour mettre en oeuvre son plan d'équité en matière d'emploi et réviser et modifier au besoin son plan d'équité en matière d'emploi : *Loi*, alinéas 25(1) b) à e)
- informer ses salariés ou salariées : *Loi*, alinéa 25(1)f)
- consulter les représentants de ses salariés ou salariées : *Loi*, alinéa 25(1)g)
- établir et tenir des dossiers sur l'équité en matière d'emploi : *Loi*, alinéa 25(1)h).

Rôle du syndicat dans le processus de la CCDP

- ! Les syndicats voudront probablement participer à la vérification de la CCDP
 - < puisque l'engagement pris avec un AVC ou l'ordre de la CCDP peuvent influencer directement ou indirectement les droits que prévoit la convention collective;
 - < pour inciter la CCDP à prendre des mesures efficaces de mise à exécution;
- ! La *Loi* n'indique pas de procédure de négociation d'engagements de conformité ou de publication d'ordres. Il découle logiquement du rôle de consultation et de collaboration des syndicats aux fins de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi que ceux-ci devraient participer à ces activités aussi;
- ! La CCDP devrait être réceptive aux syndicats qui désirent participer aux négociations. Ses *Lignes directrices de vérification de la conformité* reconnaissent l'importance de la collaboration entre les parties, y compris les syndicats;
- ! La participation des syndicats aux négociations peut être entravée par le fait que ceux-ci n'ont pas accès à l'information obtenue de la CCDP. Les syndicats devraient demander et chercher à obtenir tous les renseignements nécessaires de la CCDP. Voir les propos sur les renseignements obtenus par la CCDP au chapitre 3 sous la rubrique n Droits à l'information o.

Cas où l'employeur soutient que les membres des groupes désignés ne se sont pas auto-identifiés

La *Loi* repose sur le principe de l'auto-identification volontaire des membres des groupes désignés. Il s'ensuit qu'il peut y avoir des cas où l'employeur croit qu'il y a un écart important entre les nombres réels de membres de groupes désignés dans le lieu de travail et le nombre des salariés ou salariées qui se sont identifiés en tant que membres de groupes désignés au cours de l'enquête sur l'effectif.

Si l'AVC a conclu à la non-conformité en se fondant sur une sous-représentation apparente des membres des groupes désignés dans le lieu de travail, l'employeur peut soutenir que cette sous-représentation est attribuable au fait que les membres des groupes désignés ne se sont pas auto-identifiés : *Loi*, par. 25(1.1). Si l'agent d'application en convient, il faudra tenir compte de ce facteur au cours de la négociation de tout engagement et de l'établissement de tout ordre : *Loi*, par. 25(1.2). Il importe de remarquer que l'employeur ne peut pas, pour convaincre l'agent ou l'agent(e) d'application du défaut, signaler les salariées ou salariés individuels au sein de son effectif qui, à son avis, ne se sont pas auto-identifiés en tant que membres des groupes désignés.

Ordres/ordonnances

La CCDP peut rendre des ordres

Les ordres sont donnés aux employeurs par la CCDP elle-même plutôt que par les agents ou agentes d'application. Le pouvoir de donner des ordres de la CCDP est discrétionnaire plutôt qu'obligatoire : *Loi*, art. 25 et 26.

Les agents ou agentes d'application doivent indiquer à la CCDP toutes les circonstances pouvant nécessiter un ordre. À la réception de l'avis sur ces circonstances, la CCDP peut donner à l'employeur un ordre qui lui sera communiqué par courrier enregistré : *Loi*, par. 25(2) et (3) et 26(1).

Circonstances dans lesquelles la CCDP peut rendre des ordres

La CCDP peut donner un ordre dans les circonstances suivantes :

- l'agent ou l'agente d'application ne parvient pas à obtenir un engagement écrit qui, à son avis, permettrait de remédier à la non-conformité : *Loi*, par. 25(2)
- l'agent ou l'agente d'application est d'avis que l'employeur a manqué à un engagement : *Loi*, par. 25(3)
- l'agent ou l'agente d'application estime que l'employeur n'a pas accordé toute l'assistance possible ou n'a pas communiqué les documents nécessaires : *Loi*, par. 26(1).

L'ordre de la CCDP doit :

- indiquer les faits qui portent l'agent ou l'agente à croire qu'il y a non-conformité (n'est pas nécessaire en cas de manquement à un engagement), et
- exiger que l'employeur prenne les mesures indiquées dans l'ordre pour remédier à la non-conformité : *Loi*, par. 25(2), 26(3) et 26(1).

Rôle du syndicat dans la prestation d'un ordre par la CCDP

- < Selon la *Loi*, demander l'aide de l'agent ou de l'agente d'application est la première étape de l'obtention d'un ordre de la CCDP .
- < La *Loi* ne prévoit aucun recours direct par lequel un syndicat pourrait demander un ordre de conformité.
- < Les syndicats peuvent jouer un rôle utile dans ce contexte en s'efforçant de surveiller le respect de son engagement par l'employeur et en signalant à l'AVC tout soupçon de manquement à cet engagement.

Modification d'un ordre

La CCDP peut annuler ou modifier un ordre si des faits nouveaux sont présentés et si elle conclut que l'ordre a été donné dans l'ignorance d'un fait important ou a été fondé sur une erreur au sujet d'un fait important : *Loi*, par. 25(4) et 26(2).

Restrictions applicables à la teneur des ordres et des ordonnances

La CCDP ne peut pas donner un ordre qui :

- causerait un préjudice injustifié à l'employeur : *Loi*, alinéa 33(1)a)
- obligerait l'employeur à engager ou à promouvoir des personnes non qualifiées et, s'il s'agit d'un employeur du secteur public, l'obligerait à embaucher ou à promouvoir des personnes sans tenir compte de leur mérite comme l'exige la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ou obligerait la Commission de la fonction publique à exercer son pouvoir discrétionnaire en matière de décrets d'exclusion ou de règlements : *Loi*, alinéas 33(1)b) et c)
- obligerait l'employeur à créer de nouveaux postes : *Loi*, alinéa 33(1)d)
- lui imposerait un quota — on entend par quota l'obligation d'embaucher ou de promouvoir un nombre fixe et arbitraire de personnes dans un délai donné : *Loi*, sous-alinéa 33(1)d)(2)*
- s'il porte sur l'établissement d'objectifs quantitatifs à court terme, ne tient pas compte des facteurs indiqués au paragraphe 10(2) : *Loi*, par. 33(1)

* Remarque : les quotas non arbitraires sont permis.

Ordre ou ordonnance applicable à un employeur du secteur public

Si elle donne un ordre ou rend une ordonnance à l'égard d'un employeur du secteur public, la CCDP doit tenir compte des rôles et des responsabilités de la partie intéressée du secteur public qui sont indiqués dans d'autres lois telles que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la gestion des finances publiques* : *Loi*, par. 33(3).

Mise en oeuvre du pouvoir de contrôler et d'ordonner la conformité

Ce que les syndicats peuvent faire pour obtenir des ordres ou des vérifications de conformité efficaces

- Les syndicats et les autres organisations de travailleurs et travailleuses peuvent présenter des demandes et des recommandations à la CCDP au sujet de l'exercice de son pouvoir de vérification de la conformité et de son pouvoir de prestation d'ordres. Par exemple, ils peuvent signaler directement à la CCDP leurs inquiétudes au sujet de la procédure de sélection des employeurs devant faire l'objet d'une vérification et des délais de vérification.
- Si la CCDP n'apaise pas leurs inquiétudes, les syndicats et autres organisations peuvent notamment demander à la section de première instance de la Cour fédérale d'ordonner à la CCDP de s'acquitter de sa responsabilité de mettre la *Loi* à exécution. Puisque le pouvoir de mise à exécution de la CCDP est discrétionnaire plutôt qu'obligatoire, il faudrait, en pareil cas, prouver que la CCDP a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de vérification ou de prestation d'ordres pour des raisons qui ne sont pas appropriées ou qui ne cadrent pas avec les objectifs de la *LCDP*.
- Si l'inaction de la CCDP compromet ou entrave l'atteinte des objectifs de la *Loi*, la Cour peut intervenir pour ordonner à la CCDP d'exercer dûment son pouvoir discrétionnaire. Nous traiterons ci-dessous des autres moyens par lesquels les syndicats peuvent tenter d'assurer l'application de la *Loi* ou le respect des obligations qu'elle impose.

SANCTIONS PÉCUNIAIRES IMPOSABLES AUX EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVÉ EN CAS D'INFRACTION RELATIVE AUX RAPPORTS

Des sanctions pécuniaires peuvent être imposées par le ministre mais non par la CCDP et ces sanctions ne peuvent s'appliquer qu'aux employeurs du secteur privé.

Le ministre a le pouvoir d'imposer une sanction pécuniaire à tout employeur du secteur privé qui commet une des infractions suivantes :

- < ne pas déposer son rapport sur l'équité en matière d'emploi : *Loi*, alinéa 35(1)a)
- < ne pas porter au rapport les renseignements nécessaires : *Loi*, alinéa 35(1)b)
- < y consigner des données qu'il sait fausses ou trompeuses : *Loi*, alinéa 35(1)c)

L'amende maximale est de 10 000 \$ à l'égard d'une infraction unique et de 50 000 \$ en cas de récidive ou de violation continue. Il y a une violation distincte chaque jour où l'employeur manque à son obligation : *Loi*, art. 35 et 36.

Le ministre peut imposer une sanction pécuniaire à l'employeur du secteur privé pendant la période de deux ans suivant la date où l'infraction est portée à sa connaissance : *Loi*, par. 36(1). L'employeur dispose de trente jours pour soit payer l'amende, soit appeler de l'avis de violation : *Loi*, par 38(1).

RESPONSABILITÉS DU TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Introduction

Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont établis par le président ou la présidente du Comité du tribunal des droits de la personne en vertu de la *LCDP* et sont chargés de trancher certaines questions ayant trait à l'application de la *Loi*.

Composition et compétences du tribunal

Les membres du tribunal sont choisis parmi les membres du Tribunal des droits de la personne constitué en vertu de la *LCDP*. Les tribunaux des droits de la personne tranchent des questions ayant trait à l'application de la *LCDP*.

Les audiences du tribunal ne se déroulent normalement que devant un seul membre. Le président ou la présidente du comité a le pouvoir discrétionnaire de nommer un tribunal de trois membres s'il ou elle juge que la complexité de la cause le justifie. Si un tribunal de trois membres est constitué, un des membres sera désigné pour présider l'audience : *Loi*, par. 28(1), (2) et (4).

Le président ou la présidente du comité doit tenir compte des connaissances et de l'expérience dans le domaine de l'équité en matière d'emploi pour nommer les membres du tribunal : *Loi*, par. 28(3).

Demandes de révision

L'employeur peut contester un ordre de la CCDP en demandant au président ou à la présidente du comité de le réviser : *Loi*, par 27(1). La *Loi* ne permet pas à un syndicat de contester un ordre de la CCDP ou sa non-reddition d'un ordre.

Délais

Si l'ordre a trait à la non-conformité à la *Loi* ou au manquement à un engagement, l'employeur doit demander sa révision dans un délai de soixante jours après la prestation de l'ordre : *Loi*, alinéa 27(1)a). Si l'ordre a trait à la non-assistance à un agent ou à une agente d'application, la demande de révision doit être présentée dans un délai de trente jours : *Loi*, alinéa 27(1)b).

La CCDP peut demander au président ou à la présidente du comité de rendre une ordonnance confirmant l'ordre si elle croit que l'employeur n'a pas exécuté l'ordre : *Loi*, par. 27(2). La CCDP ne peut pas présenter une telle demande si l'employeur a demandé une révision : *Loi*, par 27(3). La *Loi* ne permet pas à un syndicat de demander une révision si l'employeur n'a pas exécuté l'ordre.

Procédures devant le tribunal

Le tribunal doit agir rapidement et sans formalité dans la mesure où les circonstances, l'équité et la justice naturelle le permettent : *Loi*, par. 29(2). Le président ou la présidente du comité peut engager des personnes possédant des connaissances techniques ou spéciales pour qu'elles aident ou conseillent le tribunal sur toute question : *Loi*, par. 28(7). Le président ou la présidente du comité peut aussi établir des règles de procédure et de pratique du tribunal : *Loi*, par. 27(9).

Le tribunal a le pouvoir :

- d'assigner et de contraindre des témoins à comparaître et d'exiger la production de documents ou d'autres pièces : *Loi*, alinéa 29(1)a)
- de faire prêter serment : *Loi*, alinéa 29(1)b)
- de recevoir des éléments, indépendamment de leur admissibilité en justice : *Loi*, alinéa 29(1)c).

L'audience du tribunal est tenue en présence du public à moins que l'employeur ne prouve que les circonstances justifient sa tenue à huis clos : *Loi*, par. 29(3) et (4).

Décisions et ordonnances du tribunal

Pouvoirs du tribunal

Le tribunal a le pouvoir de :

- confirmer, modifier ou annuler l'ordre de la CCDP : *Loi*, alinéa 30(1)a); et
- rendre toute autre ordonnance qu'il juge appropriée et raisonnable, vu les circonstances, pour remédier à la non-conformité : *Loi*, alinéa 30(1)b).

Remarque : La teneur des ordonnances du tribunal fait l'objet des mêmes restrictions que celle des ordres de la CCDP : *Loi*, par. 33(1) — voir la rubrique n Restrictions applicables à la teneur des ordres et des ordonnances o ci-dessus.

Le tribunal peut modifier ou annuler toute ordonnance qu'il a rendue : *Loi*, par. 30(2). On ne peut appeler d'une ordonnance du tribunal. Les ordonnances ne peuvent être contestées que par le recours plus restreint à un contrôle judiciaire par la Cour fédérale : *Loi*, par. 30(3). Le tribunal doit :

- indiquer aux parties par écrit les motifs de son ordonnance : *Loi*, par. 29(5)
- donner à toute personne qui la demande une copie de toute ordonnance qu'il a rendue, y compris celles qui portent sur la tenue d'une audience à huis clos, et des motifs de cette ordonnance : *Loi*, par. 29(6).

Mise à exécution par la Cour des ordonnances du tribunal

Toute ordonnance du tribunal peut devenir une ordonnance de la Cour fédérale aux fins de sa mise à exécution : *Loi*, par. 31(1). La *Loi* ne comprend pas de disposition semblable qui s'appliquerait à un ordre de la CCDP.

Rôle des syndicats dans les procédures des tribunaux

Les syndicats peuvent vouloir participer aux procédures des tribunaux pour s'assurer que leurs ordonnances mettent la *Loi* à exécution de façon équitable du point de vue de leurs membres ou qu'elles ne nuisent pas indûment à la convention collective. La *Loi* ne précise pas qui peut participer aux procédures des tribunaux mais laisse entendre qu'il ne s'agira que de la CCDP et de l'employeur.

Attendu les responsabilités des syndicats en matière d'équité et la possibilité que l'ordonnance du tribunal influence directement ou indirectement la convention collective, les syndicats devraient pouvoir participer aux procédures s'ils le désirent. Les pouvoirs généraux du tribunal devraient comprendre celui de permettre aux syndicats de participer à ses travaux en tant qu'intervenants s'il y a lieu. Le syndicat pourrait participer en tant qu'ami de la cour ou qu'intervenant intéressé.

- < Le syndicat cherchant à intervenir en tant qu'ami de la cour aurait à prouver qu'il défend un intérêt public général autre que celui des parties ou qu'il peut apporter au tribunal des connaissances spécialisées en fait, en droit ou en politiques qui pourraient l'aider à trancher les questions dont il est saisi. L'ampleur de la participation dépendrait du tribunal.
- < L'intervenant intéressé a tous les droits de participation mais il doit prouver que l'ordonnance du tribunal risque d'influencer ses droits légaux : voir la décision du tribunal ontarien sur l'équité salariale sur l'affaire *ONA c. Haldimand-Norfolk* (n° 5)³⁷.

Les syndicats pourraient, selon les faits, demander d'intervenir à un titre ou à l'autre. Si le syndicat croit que l'ordonnance du tribunal risque d'influer sur ses droits assujettis à la convention collective, il est fondé de demander la qualité d'intervenant intéressé. Les syndicats peuvent demander d'intervenir parce qu'il est indispensable que le tribunal tire parti de leurs compétences et de leur expérience relatives au milieu de travail et aux répercussions sur les salariées ou salariés pour comprendre les questions dont il est saisi.

³⁷

[1990] 1 PER 77.

PARTIE II : MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : RAPPORTS ENTRE LA *LOI* ET D'AUTRES INSTRUMENTS LÉGISLATIFS

LA *LOI* ET LA *LOI* CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Introduction

La *Loi* a modifié la *LCDP* de manière à restreindre son influence sur l'équité en matière d'emploi. Les modifications en question restreignent ou interdisent les plaintes portées en vertu de la *LCDP* dans certaines circonstances et limitent le pouvoir du tribunal d'ordonner certaines mesures destinées à rectifier la sous-représentation. Ces modifications indiquent qu'il existe des rapports entre la *LCDP* et la *Loi*. En fait, c'est le même organisme, soit la CCDP, qui est chargé de mettre en application les deux lois.

Peut-on faire honorer les obligations prévues par la *Loi* grâce à une plainte en vertu de la *LCDP*?

Il est probable que les modifications apportées à la *LCDP* aient été destinées à protéger les employeurs contre une double responsabilité en empêchant qu'une même question ne donne lieu à des procédures en vertu de deux lois différentes. Toutefois, il y a lieu d'examiner soigneusement ces modifications parce que les individus et les syndicats ont pu jusqu'à présent obliger directement les employeurs à mettre la *LCDP* à exécution alors que la *Loi* fait incomber la mise à exécution exclusivement à la CCDP.³⁸

Puisque la *Loi* ne permet pas la mise à exécution directe par les syndicats, il importe de se demander si les syndicats peuvent obtenir un accès indirect à la mise à exécution en invoquant les obligations antidiscrimination générales attribuées à l'employeur par la *LCDP*. Voir, au chapitre 3, la rubrique Responsabilités existantes des syndicats relatives à l'équité o. Un examen soigneux de la *Loi* confirme que les syndicats peuvent demander à la CCDP de faire honorer, au moins indirectement, les obligations qu'attribue la *Loi* et d'obliger les employeurs à honorer les obligations relatives à l'égalité que leur attribue la *LCDP*.

Une plainte en vertu de la *LCDP* pourrait à tout le moins servir à voir à ce que la CCDP s'acquitte pleinement de sa responsabilité de mettre la *Loi* en application. La procédure de détermination de la recevabilité d'une plainte en vertu de la *LCDP* peut en outre permettre de réviser le plan d'équité en matière d'emploi pour voir à ce qu'il réponde aux normes appropriées. En dernier lieu, il peut être possible que les syndicats et les salariés ou salariées portent plainte pour assurer le respect des obligations imposées par la *Loi*. Ces questions sont traitées de façon plus poussée ci-dessous.

³⁸

Les syndicats doivent savoir qu'une décision récente a compromis la capacité des syndicats de porter des plaintes relatives aux droits de la personne en raison d'une prétendue discrimination dans une convention collective qu'ils ont signée. Cette décision dans l'affaire *Bell Canada*, qui fait l'objet d'un appel, est traitée de façon plus poussée au chapitre 3 sous la rubrique n Mise en application des devoirs de consulter et de collaborer o.

Nouvelles restrictions applicables aux plaintes en vertu de la *LCDP*

La discrimination systémique en matière d'emploi est interdite par la *LCDP*. Avant l'adoption de la *Loi*, les tribunaux des droits de la personne constitués en vertu de la *LCDP* avaient ordonné que des mesures d'équité en matière d'emploi soient prises pour remédier à la discrimination systémique. Voir les études de cas à l'annexe 1 et les propos que comprennent les chapitres 2 et 3 sur les obligations en vertu de la *LCDP*.

Restrictions applicables aux plaintes à la CCDP portant sur des questions d'équité en matière d'emploi :

- ' Il n'est pas permis à la CCDP de traiter d'une plainte de discrimination en matière d'emploi en vertu de l'article 7 ou du paragraphe 10(a) si cette plainte est fondée uniquement sur des statistiques qui tendent à établir la sous-représentation d'un groupe ou de plusieurs groupes désignés dans l'effectif de l'employeur : *LCDP*, alinéa 40.1(2).
- ' La CCDP a le pouvoir discrétionnaire de refuser d'examiner une plainte de discrimination fondée sur l'alinéa 10a) [politique ou pratique discriminatoire d'un employeur] si elle estime que l'objet de la plainte est traité de façon adéquate dans le plan d'équité en matière d'emploi que l'employeur a dressé conformément à la *Loi* : *LCDP*, par. 41(2).
- ' La CCDP ne peut pas prendre l'initiative d'une plainte qui serait fondée sur des renseignements qu'elle aurait obtenus dans le cadre de l'application de la *Loi* : *LCDP*, alinéa 40(3.1).

...articles 7 et 10 de la *LCDP*³⁹ ...

L'article 7 de la *LCDP* comprend sa disposition antidiscrimination qui interdit de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu et de le favoriser en cours d'emploi pour un motif de distinction illicite.

L'article 10 de la *LCDP* interdit certaines pratiques discriminatoires aux employeurs et aux organisations syndicales.

- ' L'alinéa 10a) interdit les politiques et pratiques qui privent ou sont susceptibles de priver les salariés ou salariées de possibilités d'emploi pour un motif de distinction illicite.
- ' L'alinéa 10b) interdit de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel qui privent ou sont susceptibles de priver les salariés ou salariées de possibilités d'emploi pour un motif de distinction illicite.

³⁹

Le texte des articles 7 et 10 de la *LCDP* figure également au chapitre 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Restrictions imposées par la *LCDP* au pouvoir de redressement du tribunal

Outre les restrictions applicables aux plaintes, le pouvoir qu'a le tribunal des droits de la personnes d'ordonner un redressement en vertu de la *LCDP* aux employeurs assujettis à la *Loi* a été restreint. Si le tribunal des droits de la personne trouve qu'une plainte à l'égard d'un employeur assujetti à la *Loi* est fondée, il ne peut pas ordonner à l'employeur, en vertu du sous-alinéa 53(2)a(i) de la *LCDP*, d'adopter un programme, un plan ou un arrangement spécial comportant

- ° des règles et usages positifs destinés à corriger la sous-représentation des membres des groupes désignés dans son effectif : *LCDP*, alinéa 54.1(2)a)
- ° ou des objectifs et calendriers à cet effet : *LCDP*, alinéa 54.1(2)b).

Le sous-alinéa 53(2)a(i) permet au tribunal constitué en vertu de la *LCDP* d'ordonner à un employeur d'adopter un programme, un plan ou un arrangement spécial prévu au paragraphe 16(1) de la *LCDP*. Ce paragraphe stipule que le fait d'adopter ou de mettre en oeuvre des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux destinés à supprimer, réduire ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus ne constitue pas un acte discriminatoire.

On ne sait pas encore quelles politiques et pratiques ou quels objectifs feront l'objet de cette restriction mais les syndicats devraient présenter des arguments en vue d'une interprétation étroite de la restriction. Seules les mesures s'inscrivant dans le cadre d'un programme, d'un plan ou d'un arrangement spécial font l'objet de la restriction. Le tribunal peut encore exiger qu'un employeur prenne toutes les autres mesures nécessaires pour modifier ses politiques et pratiques ou les empêcher d'avoir un effet discriminatoire.

La détermination des mesures faisant l'objet de la restriction dépendra des faits associés à chaque lieu de travail, comme par exemple les mesures nécessaires pour éliminer des obstacles et procéder à une adaptation appropriée et les mesures qui ont pour effet supplémentaire de remédier à la sous-représentation : voir, à l'annexe 10 : Plan d'équité en matière d'emploi, la rubrique n Quelles sont les politiques et les pratiques positives? o.

Remarque : La modification comprend une importante précision du fait que la restriction ne doit pas être interprétée comme restreignant le pouvoir du tribunal d'ordonner à l'employeur de *mettre fin à un acte discriminatoire ou d'y remédier de toute autre manière* : *LCDP*, par. 54.1(3).

Les employeurs assujettis à la *Loi* sont tenus de dresser des plans d'équité en matière d'emploi comprenant des n règles et usages positifs o destinés à rectifier la sous-représentation, soit précisément les dispositions qui ne peuvent plus faire l'objet d'ordonnances en vertu du sous-alinéa 53(2)a(i) de la *LCDP*. Si la *Loi* est efficace, la modification à cet effet n'est peut-être pas très inquiétante pour les syndicats et les membres des groupes désignés. Toutefois, les syndicats et les membres des groupes désignés voudront s'assurer que l'employeur s'acquitte des obligations que lui attribue la *Loi*. Les normes applicables aux programmes d'équité en matière d'emploi exigés par la *Loi* doivent être au moins égales à ce qu'un tribunal des droits de la personne aurait pu ordonner pour régler une plainte en vertu de la *LCDP*. Puisqu'il est probable que la *CCDP* ne disposera pas des ressources suffisantes pour mettre la *Loi* en application, les syndicats doivent s'assurer qu'il leur est encore possible de faire respecter le droit de leurs membres de ne pas faire l'objet d'une discrimination systémique.

Restrictions applicables aux plaintes fondées sur les statistiques

La CCDP ne peut pas connaître une plainte de discrimination portée un employeur en vertu de l'article 7 ou du paragraphe 10a) si elle est fondée uniquement sur des données statistiques qui établissent censément la sous-représentation des membres d'au moins un groupe désigné dans l'effectif de l'employeur : *LCDP*, par. 40.1(2). Cette restriction ne s'applique pas aux plaintes portées en vertu du paragraphe 10b) et portant sur les conventions collectives discriminatoires. Elle ne s'applique pas non plus aux plaintes portées contre des syndicats.

Plaintes fondées uniquement sur les statistiques

La restriction semble, de prime abord, ne s'appliquer qu'aux plaintes qui sont fondées *uniquement* sur des données statistiques. Les plaintes qui reposent sur des statistiques et sur d'autres renseignements pourraient être entendues. Les syndicats devraient soutenir qu'une interprétation étroite doit être donnée à la restriction sinon elle limitera l'accès des citoyens ou citoyennes à des protections des droits de la personne qui sont quasi-constitutionnelles.

Le fait d'exiger que le syndicat présente des renseignements autres que des statistiques à l'appui d'une plainte de discrimination en matière d'emploi en vertu de la *LCDP* n'est pas une restriction très grave car presque toutes les plaintes reposent sur des preuves de différents types. On peut encore utiliser des données statistiques pourvu que l'on présente d'autres renseignements à l'appui de la plainte.

La CCDP et le tribunal détermineront le genre et la quantité des renseignements supplémentaires nécessaires selon le type de plainte.

...plainte de discrimination...

En général, une plainte de discrimination en matière d'emploi portée par un syndicat comprendra des renseignements non statistiques tels que les suivants :

- preuves que les politiques ou pratiques ou leur mise en oeuvre ne répondent pas aux besoins ou aux sujets d'inquiétude des membres de groupes désignés;
- preuves de l'intérêt des membres de groupes désignés à l'égard d'emplois dans lesquels ils sont sous-représentés;
- preuves d'efforts infructueux faits pour modifier les politiques ou pratiques de manière à répondre aux besoins ou aux sujets d'inquiétude des membres de groupes désignés.

Les renseignements de ces genres recourent indéniablement les questions qu'il y a lieu d'aborder dans le cadre du processus de l'équité en matière d'emploi. La CCDP voudra probablement se renseigner, au cours de son enquête, sur l'évolution de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. La plainte en vertu de la *LCDP* pourrait permettre aux syndicats de faire apaiser certaines craintes qu'ils peuvent avoir au sujet du processus de l'équité en matière d'emploi.

Remarque : Au chapitre de la plainte en vertu de la *LCDP*, il importe de se rappeler que les renseignements obtenus par la CCDP ou un tribunal constitué en vertu de la *Loi* ne peuvent pas être utilisés aux fins de procédures se déroulant en vertu d'une autre loi (en l'occurrence la *LCDP*) sans que l'employeur n'y consente. Les renseignements sur lesquels le syndicat fonde sa plainte doivent donc être obtenus d'une source autre que la CCDP.

...plainte de non-conformité à la Loi...

Pour demander directement l'application de la *Loi* en portant plainte en vertu de la *LCDP*, les renseignements supplémentaires que doit présenter le syndicat comprendraient, bien sûr, des preuves de la non-conformité de l'employeur à la *Loi*. La CCDP pourrait peut-être répondre à une telle plainte en invoquant les dispositions d'application de la *Loi*. La CCDP pourrait exiger qu'un agent ou une agente d'application procède à un contrôle, cherche à négocier un engagement ou avise la CCDP d'une conduite nécessitant un ordre. Le syndicat pourrait donc utiliser la plainte en vertu de la *LCDP* pour faire accomplir par la CCDP son devoir de mise à exécution de la *Loi*.

...pouvoir discrétionnaire de la CCDP de ne pas entendre la plainte...

La CCDP peut décider de ne pas entendre une plainte portée en vertu du paragraphe 10a) au sujet des politiques ou pratiques d'un employeur si elle estime que le problème a été réglé de façon satisfaisante dans le plan d'équité en matière d'emploi. Cela impose un obstacle supplémentaire. Le syndicat devra persuader la CCDP que le plan de l'employeur ne règle pas de façon satisfaisante le problème sur lequel porte la plainte.

Pour pouvoir exercer dûment son pouvoir discrétionnaire, la CCDP doit examiner le plan d'équité en matière d'emploi. De plus, puisque la CCDP a le pouvoir discrétionnaire d'entendre la plainte même si elle est d'avis que le plan règle le problème, le syndicat pourrait soutenir que la plainte doit être entendue pour qu'il puisse prouver que le plan ne règle pas le problème.

Qui plus est, le pouvoir discrétionnaire de ne pas entendre une plainte ne s'applique qu'aux plaintes portées contre des employeurs en vertu du paragraphe 10a); il ne s'applique pas aux plaintes générales de discrimination en matière d'emploi portées en vertu de l'article 7 de la *LCDP*.

LA LOI ET LA RELATION DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Introduction

Le plan d'équité en matière d'emploi qui doit être dressé selon la *Loi* est distinct de la convention collective. On parle du plan de l'employeur et il est dressé par une procédure dans laquelle le syndicat ne joue pas un rôle égal à celui de l'employeur. Même si le syndicat et l'employeur avaient des rôles et des responsabilités égaux relativement à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, il importerait de tenir les négociations sur l'équité en matière d'emploi séparées de la négociation collective parce que la mise en application de normes fondamentales sur les droits de la personne diffère considérablement du régime de concessions mutuelles qu'est souvent la négociation collective.

Les prescriptions de la *Loi* sont des normes minimales qui peuvent être haussées par les parties d'un commun accord. Bien que la *Loi* ne l'exige pas, les syndicats et les employeurs peuvent convenir dans le cadre de leurs négociations collectives de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi selon une procédure dans laquelle le syndicat jouerait un rôle de cogestion. Par exemple :

- ' les parties peuvent convenir que le plan doit être une entente négociée prévoyant une prise de décisions conjointe;
- ' les parties peuvent s'entendre pour assujettir à la convention collective le respect des obligations imposées à l'employeur par la *Loi*;

- ¹ les parties peuvent convenir que le plan d'équité en matière d'emploi sera incorporé à la convention collective et mis en oeuvre en vertu de celle-ci.

Des ententes de ces genres peuvent être conclues volontairement. Toutefois, il est peu probable que la CCDP puisse assurer le respect d'une entente volontaire car elle ne serait pas assujettie à la *Loi*. Néanmoins, vu les ressources restreintes dont dispose la CCDP, les syndicats voudront peut-être assurer eux-mêmes le respect des obligations imposées par la *Loi* en incitant l'employeur à consentir à un processus de cogestion dans le cadre de la convention collective et en mettant l'entente en application par la procédure de règlement des griefs.

Dans cette section, nous traiterons de la mesure dans laquelle les syndicats peuvent assurer le respect des obligations imposées par la *Loi* dans le contexte de la relation de négociation collective. Nous traiterons aussi des moyens par lesquels les syndicats peuvent s'acquitter de leurs propres responsabilités.

Négociation de convention collective

Coordination entre la convention collective et le plan

d'équité en matière d'emploi

La *Loi* fait de l'employeur l'unique responsable du plan d'équité en matière d'emploi alors que le *Code* et la convention collective reconnaissent la responsabilité conjointe des syndicats et des employeurs. C'est là la condition fondamentale de la structure de la *Loi*. Il importera donc que les syndicats coordonnent dans toute la mesure du possible la négociation de la convention collective et l'établissement du plan d'équité en matière d'emploi afin :

- < que les syndicats puissent participer à l'établissement de la teneur et à la mise en oeuvre du plan d'équité en matière d'emploi, et
- < qu'aucune modification ne soit apportée à la convention collective sans négociation avec le syndicat.

Examen de la convention collective par le syndicat

Les syndicats devraient :

- < déterminer l'effet discriminatoire des dispositions de la convention collective en demeurant vigilants pour voir à ce que les employeurs ne profitent pas des mesures favorisant l'équité en matière d'emploi pour neutraliser de légitimes droits de négociation collective;
- < négocier l'intégration à la convention collective de mesures propres à régler les problèmes d'équité que le syndicat a cernés. Le syndicat agissant ainsi pourra mettre ces mesures à exécution directement par l'arbitrage des griefs plutôt que de compter sur la CCDP;
- < supprimer ou modifier les dispositions de la convention collective qui ont été reconnues en tant qu'obstacles et dont le syndicat pourrait autrement être tenu responsable avec l'employeur.

Il serait utile aux syndicats de participer à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dès ses premières étapes afin de bien connaître les répercussions que le processus peut avoir sur la convention collective et la validité des conclusions auxquels l'employeur arrive au cours de son examen.

Révision des dispositions de la convention collective

La négociation collective donne aux syndicats et aux employeurs l'occasion de réviser périodiquement les conventions collectives en vigueur afin de déterminer si elles comprennent des dispositions qui sont discriminatoires et qui devraient être modifiées ou supprimées.

Dispositions de convention collective reconnues discriminatoires⁴⁰

- < les politiques sur les absences qui défavorisent les personnes handicapées, par exemple en prévoyant que l'ancienneté cessera de s'accumuler après une certaine période d'absence⁴¹
- < les clauses de cessation automatique des fonctions qui permettent de mettre fin à l'emploi des salariées ou salariés handicapés sans que ne soient présentées des raisons valables⁴²
- < les clauses sur les heures et les calendriers de travail qui empêchent les salariés ou salariées de célébrer leurs fêtes religieuses⁴³
- < les tests de dépistage de l'alcool et des drogues⁴⁴
- < les dispositions sur la retraite obligatoire⁴⁵
- < les dispositions sur les avantages sociaux qui prévoient moins de congés de maternité que de congés de maladie⁴⁶
- < le refus de prestations aux conjoints ou conjointes du même sexe⁴⁷
- < les clauses de sécurité syndicale obligeant, par exemple, le salarié ou la salariée qui s'y oppose pour des motifs religieux à payer des cotisations syndicales⁴⁸
- < les droits d'ancienneté : il y a très peu de décisions sur les droits d'ancienneté. Toutefois, dans une affaire récente, une exigence d'ancienneté au sein d'un service qui privait systématiquement d'avancement les téléphonistes de sexe féminin a été reconnue discriminatoire⁴⁹

⁴⁰ Voir M. MacNeil, M. Lynk et P. Engelmann, *Trade Union Law in Canada*, Aurora (Ontario), Canada Law Book, 1997.

⁴¹ *Thorne c. Emerson Electric Canada Ltd.* (1993) 18 CHRR D/510 (Ontario).

⁴² *Ontario Nurses' Association c. Etobicoke General Hospital* (1993), 14 OR (3^e) 40 (div. gén.).

⁴³ *Drager, MacEachern, op. cit.* note 33, 61, section locale 267 du *SIEPB c. Domtar (Gohm)* (1992) 89 DLR (4^e) 305; *Renaud, op. cit.* note 32.

⁴⁴ *Compagnie pétrolière impériale Ltée c. Entrop* (1998) CHRR D/433 (div. gén. de la Cour de l'Ontario). La Cour a accordé une autorisation d'appel le 12 mai 1998.

⁴⁵ *Landry et Richmond Fisheries Ltd* (1991) 13 CHRR D/4. Signalons, cependant, qu'il n'est pas discriminatoire selon la *LCDP* de mettre fin à son emploi parce qu'une personne a atteint l'âge normal de la retraite des personnes occupant des emplois semblables au sien et qu'il n'est pas discriminatoire selon l'article 9 de la *LCDP* d'exclure ou d'expulser d'une organisation d'employés ou d'employées une personne qui a atteint l'âge normal de la retraite des membres de cette organisation.

⁴⁶ *Alberta Hospital Association c. Parcels* (1992), 17 CHRR D/167, 90 DLR (4^e) 702, 92 CLLC 17,023 (Banc de la Reine).

⁴⁷ *Vogel c. le Manitoba* (1995), 126 DLR (4^e) 72 (cour d'appel).

⁴⁸ *Kurvits c. le Canada (Conseil du Trésor)* (1991) 14 CHRR D/469.

⁴⁹ *Goyette, op. cit.* à la note 28.

Les négociations collectives donnent aux syndicats une occasion de chercher à élargir les droits et les obligations que prévoit la convention collective. Par exemple, les syndicats peuvent chercher à élargir la portée de la convention collective à l'égard de questions sur lesquelles porte également la législation, telles que les questions de droits de la personne ainsi que de santé et de sécurité.

Plainte de négociation de mauvaise foi portée en vertu du *Code canadien du travail*

...introduction...

Il n'y pas de mécanisme juridique permettant d'obliger les employeurs à s'engager au cours des négociations collectives à faire quelque chose qu'ils ne sont pas tenus de faire, comme par exemple assujettir la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi à la convention collective. Toutefois, le devoir qu'ont les employeurs de négocier de bonne foi comprend le devoir de ne pas présenter des revendications illégales. Les syndicats peuvent soutenir que l'employeur ne peut pas proposer une disposition de convention collective qui est discriminatoire, c'est-à-dire qui a un effet négatif sur un groupe désigné. Le devoir de négocier de bonne foi peut être interprété comme englobant le devoir de ne pas résister aux propositions du syndicat visant à mettre en application les obligations imposées à l'employeur dans la *Loi* et dans la *LCDP*.

...élimination de la discrimination dans la convention collective...

Le devoir de négocier de bonne foi qu'impose l'article 50 du *Code* peut permettre aux syndicats de traiter, pendant la négociation collective, des dispositions qui sont discriminatoires à leur avis. Par exemple, le syndicat peut présenter une proposition visant à supprimer ou à modifier une disposition de la convention collective parce qu'elle est discriminatoire et, par conséquent, illégale. Si l'employeur n'approuve pas la proposition ou ne l'approuve qu'en échange d'une concession, le syndicat peut porter une plainte de négociation de mauvaise foi. Les syndicats ne devraient pas être obligés de faire des compromis sur d'autres questions pour que l'employeur approuve des propositions destinées à faire cadrer la convention collective avec les obligations en matière de droits de la personne.

Si une plainte de négociation de mauvaise foi est portée, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) devra déterminer si la proposition du syndicat doit être mise en oeuvre selon la loi ou si elle constitue l'une d'un certain nombre d'options légales possibles. Si la proposition du syndicat est la seule option légale, le fait que l'employeur y soit réfractaire devrait signifier qu'il négocie de mauvaise foi. Si la proposition du syndicat n'est pas la seule option légale, l'employeur pourra probablement s'y opposer pour prendre un autre moyen d'éliminer la discrimination que comprend la convention collective.

Si la décision dans l'affaire *Bell Canada* est maintenue, on pourra soutenir que les syndicats ont à la fois la capacité et l'obligation de rectifier la discrimination que comprend une convention collective mais seulement par la négociation collective. La décision du juge Muldoon prive les syndicats de la possibilité de contester la discrimination dans les conventions collectives en vertu de la *LCDP* mais elle ne les dégage pas de leur responsabilité à l'égard de cette discrimination dans le contexte d'une plainte portée par un salarié ou une salariée.

Selon l'affaire *Bell Canada* et l'affaire *Weber c. Ontario Hydro*⁵⁰ (dont nous traiterons ci-dessous), la responsabilité de faire respecter les droits publics accordés par la loi et reconnus en common law, que l'on jugeait auparavant indépendants de la relation de négociation collective, doit être ramenée à cette relation privée. Bien que ce point n'ait pas encore été tranché en droit, les syndicats voudront peut-être traiter de ces questions à la table de négociation et recourir à la plainte de négociation de mauvaise foi pour voir à

50

Weber c. Ontario Hydro [1995] 2 SCR 929 (4^e) 583.

ce que les droits en question ne soient pas assujettis au régime de concessions mutuelles qu'est la négociation collective.

...ajouter de nouvelles obligations...

Les considérations seront différentes si le syndicat cherche non pas à éliminer une disposition discriminatoire mais bien à ajouter des droits ou des obligations. Il est peu probable que le CCRT ordonne à un employeur d'approuver une proposition syndicale visant à incorporer à la convention collective des mesures positives exigées par la *Loi* plutôt que d'éliminer des obstacles présents dans la convention collective.

Plaintes contre les syndicats

Il y a lieu de rappeler que des plaintes pour négociation de mauvaise foi peuvent être portées tant par des employeurs que par des syndicats. Si le syndicat oppose une résistance à une proposition de l'employeur visant à retirer une disposition de la convention collective qui est discriminatoire à son avis, l'employeur peut porter plainte contre le syndicat en vertu du *Code*. Dans ce cas, le syndicat serait obligé de défendre la convention collective devant le CCRT. Celui-ci pourrait, s'il jugeait la plainte recevable, rendre une ordonnance corrective à l'égard du syndicat.

Les salariés ou salariées peuvent porter des plaintes de représentation inéquitable contre les syndicats, en vertu de l'article 37 du *Code*, qui stipule ce qui suit :

Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

Un syndicat pourrait soutenir que le CCRT devrait refuser d'entendre toute plainte en vertu de l'article 37 qui portent sur la non-conformité du syndicat à la *Loi* parce que le devoir imposé par cet article ne s'applique habituellement qu'aux questions ayant trait à la convention collective et non à des obligations en vertu d'autres lois. Toutefois, puisque bon nombre de questions assujetties à la *Loi* sont liées aux droits qu'attribue la convention collective, il se peut que cet argument ne soit pas efficace.

Arbitrage de convention collective

Les arbitres ont toujours eu le pouvoir, et l'obligation, d'appliquer les lois générales en interprétant les dispositions des conventions collectives. Dernièrement, certaines lois sur les relations du travail ont été amendées de manière à préciser clairement qu'il s'agit là d'un pouvoir que la législation donne aux arbitres. Une disposition très vaste à ce sujet a été ajoutée dernièrement au *Code* par la loi C-19. Elle donne aux arbitres

- le pouvoir d'interpréter, d'appliquer et d'ordonner réparation en vertu d'une loi ayant trait à des questions d'emploi, qu'il y ait ou non un conflit entre cette loi et la convention collective : *Code*, alinéa 60(1) (a.1)

Ce nouveau pouvoir est très vaste. Il déborde l'utilisation de la *Loi* en tant qu'instrument d'interprétation. Il permet à l'arbitre d'appliquer la *Loi* et d'accorder réparation conformément à la *Loi*. Le sens large du texte apporte de l'eau au moulin d'une interprétation de la disposition comme conférant à l'arbitre le pouvoir de

faire appliquer les dispositions et les obligations que comprennent la *Loi* et la *LCDP* pour régler un grief déposé en vertu d'une convention collective. Il importe de se rappeler que les griefs peuvent être déposés par le syndicat ou par l'employeur.

Griefs

Il y a un certain nombre de rapports entre les objectifs du processus de l'équité en matière d'emploi et la convention collective. La plupart des conventions collectives comprennent des dispositions antidiscrimination qu'on peut invoquer pour que soient examinés les pouvoirs que la direction exerce de manière discriminatoire dans des domaines, tels que l'embauchage et l'avancement, qui sont expressément assujettis à la *Loi*.

Application de la *Loi*

Un des moyens de tenter de faire mettre la *Loi* à exécution indirectement par voie d'un grief consiste à soutenir que les obligations imposées à l'employeur par la clause antidiscrimination de la convention collective devraient comprendre au moins celles que prévoit la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Par exemple, l'employeur devrait établir un mécanisme de détermination et d'élimination des obstacles à l'égalité en milieu de travail et il devrait établir des politiques et des pratiques positives pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Pour pouvoir présenter cet argument, il faudrait que le syndicat participe dûment à la consultation et à la collaboration prévues par la *Loi*.

Répercussions de l'affaire *Weber*

La décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Weber* a ouvert la porte à une augmentation de la responsabilité des syndicats de mettre à exécution les droits des salariés ou salariées qui découlent de la convention collective. Cette décision et la décision connexe dans l'affaire *O'Leary c. le Nouveau-Brunswick* portent sur l'application des droits reconnus en common law et dans la *Charte*. Ces causes ont engendré une jurisprudence considérable et contradictoire depuis quelques années. La portée des répercussions de l'affaire *Weber* n'a pas encore été déterminée. Toutefois, il y a déjà eu des décisions dans lesquelles l'approche utilisée dans l'affaire *Weber* semble avoir été élargie pour exiger l'exécution en vertu de la convention collective de droits statutaires à l'égard desquels il existe un régime administratif de mise à exécution. Autrement dit, il y a des cas où des salariés ou salariées assujettis à des conventions collectives se sont vu refuser l'accès à un régime administratif de mise à exécution de la loi.⁵¹

L'approche *Weber* et les nouvelles dispositions du *Code* sur les pouvoirs de l'arbitre relativement aux lois qui ont trait à l'emploi peuvent être de forts appuis sur lesquels poser un argument selon lequel le syndicat peut faire mettre à exécution directement par la négociation collective les obligations que la *Loi* impose à l'employeur.

⁵¹

P. ex., *Cadillac Fairview Corporation Limited c. la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan et al.* (1998) 31 CHRR D/107.

Dans l'affaire de 1998 *Perera c. le Canada*, la Cour d'appel fédérale a maintenu la décision du tribunal de première instance qui permettait au requérant d'intenter une poursuite civile pour discrimination systémique à l'Agence canadienne de développement international en vertu de l'article 24 de la *Charte des droits et libertés* et de demander en réparation qu'il soit ordonné à cet organisme de dresser un plan d'équité en matière d'emploi comprenant des mesures positives et des quotas.

Il s'ensuit que les membres du personnel du secteur public peuvent présenter des requêtes en raison d'une prétendue discrimination en vertu de la *Charte* plutôt que de porter plainte en vertu de la *LCDP* ou en plus d'une telle plainte.

5

CHAPITRE 5 : OUVRAGES DE RÉFÉRENCE

DE QUI OBTENIR DE L'AIDE

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

Contacts : Comité du CTC sur les droits de la personne
Attention : Nancy Riche ou Penni Richmond
Congrès du travail du Canada
2841, promenade Riverside
OTTAWA (Ontario)
Téléphone : (613) 521-3400 Télécopieur : (613) 521-4655

ou David Onyalo
Représentant national
CTC
Téléphone : (613) 521-3400, poste 419

SYNDICATS ET FÉDÉRATIONS DU TRAVAIL

Bon nombre de syndicats ont établi des documents au sujet de la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi*. Ils comprennent le Syndicat canadien de la fonction publique, le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, les Métallurgistes unis d'Amérique et les Travailleurs canadiens de l'automobile.

La Fédération du travail de l'Ontario a publié le *OFL Guide to the Employment Equity Act, 1993*, qui a été rédigé par Mary Cornish et Suzanne Lopez.

Vous pouvez demander de l'aide ou des exemplaires de leurs publications à ces organisations.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC)

Comme nous l'avons indiqué au chapitre 1, DRHC prévoit publier de nombreux documents éducatifs et lignes directrices.

Personne-ressource :

Gwenn Hughes
Directrice, Politique de l'équité en milieu de travail
Politique stratégique et partenariats
Développement des ressources humaines Canada
165, rue Hôtel de Ville
Hull (Québec)
K1A 0J2
Téléphone : (819) 953-0127
Télécopieur : (819) 994-0165
Courriel : gwenn.hughes@hrdc-drhc.gc.ca

OUVRAGES DE RÉFÉRENCE

Il est utile que le bureau syndical dispose des documents suivants :

Législation :

1. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
2. Règlement découlant de la *Loi*
3. *Loi canadienne sur les droits de la personne* et règlements connexes

DRHC :

Cahier des *Lignes directrices relatives à la Loi sur l'équité en matière d'emploi* (énumérées au chapitre 1)

Commission canadienne des droits de la personne

Lignes directrices de vérification de la conformité

Jurisprudence et résultats de recherche

1. Rapport du juge R.S. Abella intitulé *Égalité en matière d'emploi : rapport d'une commission royale*, 1984
2. Mémoires du Congrès du travail du Canada

Autres ouvrages de référence juridiques :

Elliott, Cheryl, *Ontario's Equity Laws : A Complete Guide to Pay and Employment Equity* (Toronto : Canada Law Book, cahier mis à jour)

Ontario Pay and Employment Equity Guide (Toronto : Commerce Clearing House, 1994)

Tarnopolsky, Walter et Pentney, William, éditeurs, *Discrimination and the Law* (Toronto : Carswell, 1985)

Vizkelety, Beatrice, *Proving Discrimination in Canada* (Toronto : Carswell, 1987)

IV. Bibliographie sommaire

Carol Agocs, Catherine Burr et Felicity Somerset, *Employment Equity: Co-operative strategies for organizational change* (Toronto : Prentice-Hall, 1992)

ArchType, périodique publié par l'Advocacy Resource Centre for the Handicapped (ARCH) (Toronto)

Baker, David, *Accommodation of Persons with Disabilities Under Employment Equity Legislation* (on peut obtenir cet ouvrage de l'ARCH)

Bevan, Lynn, *The Employment Equity Manual : Implementing Employment Equity in Canada* (Toronto: Carswell, 1992)

Congrès du travail du Canada, *Combattre le racisme : aller au-delà des recommandations, rapport du Groupe de travail national du CTC contre le racisme, octobre 1997*

Cross Cultural Communication Centre, *Employment Equity: How We Can Use it to Fight Workplace Racism* (Toronto) 1988

Calzavara, L. *Barriers to Women's Employment Opportunities*, Report to the City of Toronto Women in Work Conference (rapport présenté à la conférence de la ville de Toronto sur les femmes au travail), octobre 1987, pp. 51 à 88

Bureau de la commissaire à l'équité d'emploi, *Working Towards Equality, The Discussion Paper on Employment Equity Legislation* (Toronto : ministre de la Citoyenneté, Bureau de la commissaire à l'équité d'emploi, Ontario, 1991)

Fédération du travail de l'Ontario, *Trade Union Guide to Carrying Out Joint Responsibilities under the Employment Equity Act, 1993 and its Regulations* (Toronto: Fédération du travail de l'Ontario, 1994)

Association des Métis et Autochtones de l'Ontario et Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *L'équité en matière d'emploi pour les femmes autochtones : travailler main dans la main*, juillet 1993

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *Women in the Labour Market : Focus on Women with Disabilities* (janvier 1993)

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *Women in the Labour Market : Focus on Racial Minority Women* (janvier 1993)

Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, *Women in the Labour Market : Focus on Aboriginal Women* (janvier 1993)

Sonpal-Valias, Nilima, *Getting There: Minority Experiences in the Corporate Sector — A Literature Review*, établi pour le compte du Women of Colour Collective, novembre 1991, pp. 10 à 26

Conseil scolaire de Toronto, *Interim Policy and Procedure on Racial and Ethnocultural Mistreatment* (Toronto : Conseil scolaire de Toronto, 1994)

Weiner, Nan, *Employment Equity: Making it Work* (Toronto: Butterworths, 1993)

RÉSEAUX DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Alliance for Employment Equity

Cette organisation ontarienne qui comprend des associations militant en faveur des groupes désignés et des organisations syndicales a déjà tenu un atelier de formation sur la *Loi*. On peut probablement compter sur elle pour ce qui est de fournir une aide soutenue.

Alliance for Employment Equity
Suite 210
122, rue St. Patrick
Toronto (Ontario)
M5T 2X8
Téléphone : (416) 974-9357
Télécopieur : (416) 585-9424

ASSOCIATIONS DE GROUPES DÉSIGNÉS

Bien des organisations d'action sociale s'efforcent depuis de nombreuses années de faire adopter des lois sur l'équité en matière d'emploi. Elles ont acquis beaucoup de compétences dans des dossiers dont les syndicats devront s'occuper. Les syndicats doivent établir des relations de collaboration avec ces organisations. Il en existe aux paliers national et provincial. Elles comprennent, par exemple, ARCH, Disabled People for Employment Equity et la Coalition of Visible Minority Women for Employment Equity. Il importe de communiquer en outre avec des organisations autochtones appropriées. Rappelez-vous que des membres ou des permanents ou permanentes de votre organisation syndicale sont peut-être déjà actifs au sein de ces organisations et peuvent peut-être vous mettre en contact avec elles. Vous pouvez communiquer avec le CTC pour obtenir de plus amples renseignements sur les organisations en question.

LEXIQUE

Définitions des termes employés dans la *Loi*

n agent d'application o

Agent désigné à titre d'agent de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi en application du paragraphe 22(3) : ***Loi*, art. 3**

n Autochtones o

Les Indiens, les Inuits et les Métis : ***Loi*, art. 3**

n Comité o

Le Comité du tribunal des droits de la personne constitué par l'article 48.1 de la *Loi canadienne des droits de la personne* : ***Loi*, art. 3**

n Commission o

La Commission canadienne des droits de la personne constituée par l'article 26 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : ***Loi*, art. 3**

n employeur du secteur privé o

Quiconque emploie au moins cent salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise fédérale au sens de l'article 2 du *Code canadien du travail*, ainsi que toute personne morale employant au moins cent salariés et constituée pour l'accomplissement de fonctions au nom du gouvernement du Canada, à l'exclusion :

- a) d'une personne qui emploie des salariés au sein ou dans le cadre d'une entreprise, d'une affaire ou d'un ouvrage de nature locale et privée dans le territoire du Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest;
- b) d'un établissement public assimilé à un ministère aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques* : ***Loi*, art. 3**

n groupes désignés o

Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles : ***Loi*, art. 3**

n ministre o

Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada chargé par le gouverneur en conseil de l'application de la présente loi : ***Loi*, art. 3**

n minorités visibles o

Font partie de minorités visibles les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche : **Loi, art. 3**

n personnes handicapées o

Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail : **Loi, art. 3**

n population apte au travail o

Ensemble des personnes, au Canada, en âge de travailler et capables et désireuses de le faire : **Loi, art. 3**

n représentants o

- a) Les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou,
- b) le cas échéant, les agents négociateurs des salariés : **Loi, art. 3**

n tribunal o

Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi constitué en application du paragraphe 28(1) : **Loi, art. 3**

Définitions des termes employés aux fins de la Loi

n avancement **o**

- a) **dans le cas d'un salarié employé dans un secteur de l'administration publique fédérale visé aux alinéas 4(1)b ou c) de la Loi auquel s'applique la Loi sur l'emploi dans la fonction publique,**

s'entend au sens de n promotion o au paragraphe 2(2) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*;

- b) **dans le cas d'un salarié employé dans un secteur de l'administration publique fédérale visé aux alinéas 4(1)b ou c) de la Loi auquel ne s'applique pas la Loi sur l'emploi dans la fonction publique,**

s'entend au sens normalement utilisé par ce secteur;

- c) **dans le cas d'un salarié employé par un employeur du secteur privé,**

s'entend de son déplacement permanent d'un poste ou emploi vers un autre poste ou emploi au sein de l'organisation de l'employeur qui comporte à la fois :

- i) une rémunération ou une échelle de rémunération plus élevée que celle de l'ancien poste ou emploi,
- ii) un rang plus élevé dans la hiérarchie organisationnelle de l'employeur.

s'entend en outre de la reclassification du poste ou de l'emploi du salarié au terme de laquelle le poste ou l'emploi répond aux exigences des sous-alinéa i) et ii) : **Règlement, par. 1(2)**

n catégorie professionnelle **o**

- a) **Dans le cas de l'effectif d'un employeur du secteur privé ou d'un secteur de l'administration publique fédérale visé à l'alinéa 4(1)c) de la Loi,**

toute catégorie professionnelle mentionnée à la colonne I de l'annexe II;

- b) **dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale visé à l'alinéa 4(1)b) de la Loi,**

toute catégorie professionnelle mentionnée à la colonne I de l'annexe III : **Règlement, par. 1(2)**

n cessation de fonctions **o**

Le fait, pour un salarié, de cesser d'être un salarié, notamment en raison de sa retraite, sa démission, son licenciement ou son congédiement. Sont exclues de la présente définition la mise à pied temporaire et l'absence en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'un conflit de travail : **Règlement, par. 1(2)**

n recrutement o

- a) **dans le cas d'un employeur du secteur privé,**
l'embauche par lui d'une personne à titre de salarié;
- b) **dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale visé aux alinéas 4(1)b) ou c) de la Loi auquel s'applique la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*,**
la nomination initiale d'un salarié à un poste au sein de l'administration publique fédérale conformément à cette loi;
- c) **dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale visé aux alinéas 4(1)b) ou c) de la Loi auquel ne s'applique pas la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique***
la nomination initiale d'une personne à titre de salarié conformément au texte législatif établissant ce secteur : ***Règlement, par. 1(2)***

n rémunération o

- a) **dans le cas d'un employeur du secteur privé,**
le montant, arrondi à un dollar près, versé sous forme de traitement, salaire, commissions, pourboires, primes et rémunération à la pièce pour le travail effectué par le salarié, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires;
- b) **dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale mentionné à l'alinéa 4(1)b) de la Loi,**
s'entend du taux de traitement payé à un salarié aux termes d'une convention collective ou le taux de traitement approuvé par le Conseil du Trésor en vertu de toute autre habilitation applicable;
- c) **dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale visé à l'alinéa 4(1)c) de la Loi,**
le taux de traitement payé à un salarié aux termes d'une convention collective ou de toute autre habilitation applicable : ***Règlement, par. 1(2)***

n salarié ou salariée o

- a) **dans le cas d'un employeur du secteur privé,**
toute personne qui est employée par celui-ci, à l'exclusion d'une personne employée sur une base temporaire ou occasionnelle pendant moins de 12 semaines par année civile
- b) **dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale visé aux alinéas 4(1)b) ou c) de la Loi auquel s'applique la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*,**
toute personne nommée ou mutée à un poste dans ce secteur conformément à cette loi, à l'exclusion des personnes suivantes :

- i) celles nommées à titre occasionnel aux termes de l'article 21.2 de cette loi,
- ii) celles nommées pour une période inférieure à trois mois;
- c) **dans le cas d'un secteur de l'administration publique fédérale visé aux alinéas 4(1)b ou c) de la Loi auquel ne s'applique pas la Loi sur l'emploi dans la fonction publique**

toute personne nommée à un poste dans ce secteur conformément au texte législatif établissant ce secteur, à l'exclusion d'une personne employée sur une base temporaire ou occasionnelle pendant moins de trois mois : **Règlement, par. 1(2)**

Définitions des termes employés aux fins du *Règlement*

n ancien règlement o

Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* pris en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.R., ch. 23 (2^e suppl.) : **Règlement, par. 1(1)**

n Loi o

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : **Règlement, par. 1(1)**

n période de rapport o

L'année civile visée par le rapport sur l'équité en matière d'emploi : **Règlement, par. 1(1)**

n rapport sur l'équité en matière d'emploi o

Rapport que l'employeur du secteur privé doit déposer conformément à l'article 18 de la Loi : **Règlement, par. 1(1)**

n RMR désignée o

Région métropolitaine de recensement visée à l'annexe I et figurant dans le document intitulé *Classification géographique type, CGT 1991*, publié par Statistique Canada en avril 1992, compte tenu de ses modifications successives : **Règlement, par. 1(1)**

n salarié permanent à plein temps o

Personne embauchée pour une période indéterminée par un employeur du secteur privé et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normal fixé par celui-ci pour les salariés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie : **Règlement, par. 1(1)**

n salarié temporaire o

Personne embauchée sur une base temporaire par un employeur du secteur privé et qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée ou des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile, à l'exclusion de la personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui travaille durant les vacances scolaires : **Règlement, par. 1(1)**

TERMES GÉNÉRAUX DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
--

Besoin du service

Pratique indispensable au fonctionnement sécuritaire et efficace de l'organisation.

Diplômanie

Imposition de conditions non justifiées par les exigences de l'emploi.

Effet négatif

Effet d'une pratique ou méthode d'emploi qui réduit démesurément les possibilités d'emploi de tout groupe identifiable ou qui crée une inégalité dans les conditions de travail.

Exigence professionnelle normale

Exigence de l'emploi dont le respect est en fait nécessaire à l'exercice des fonctions de façon sécuritaire, efficace et fiable.

Groupe de relève

Groupe au sein duquel il serait normal que l'employeur choisisse les personnes qu'il fera passer par promotion à un niveau supérieur.

Représentation

Nombre ou pourcentage de membres d'un groupe désigné qu'emploie un employeur.

Sélection réductrice

Application de critères de sélection arbitraires et vraisemblablement discriminatoires en vue de réduire le nombre des candidatures. L'exigence d'un diplôme de 12^e année en est un exemple. Si l'emploi exige un certain degré d'alphabétisation, il conviendrait peut-être mieux de recourir à d'autres méthodes de sélection, telles que les tests de compétence ou les demandes de preuve d'expérience équivalente.

Sous-représentation

Taux de représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif d'un employeur qui est inférieur au taux de disponibilité.

Taux de disponibilité

Estimation du nombre de membres d'un groupe désigné qui sont qualifiés pour travailler pour un employeur. Cette estimation peut être fondée sur le bassin de main-d'oeuvre interne ou extérieur dans lequel l'employeur recrute normalement et s'exprime en pourcentage du total de la main-d'oeuvre qualifiée.

Taux d'utilisation (de représentation)

Représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif d'un employeur exprimée en tant que proportion de la disponibilité de ce groupe, c'est-à-dire la représentation divisée par la disponibilité.

ANNEXES

ANNEXE 1 :	JUGEMENTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI RENDUS EN VERTU DE LA <i>LCDP</i>
ANNEXE 2 :	RÈGLEMENT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
ANNEXE 3 :	QUELS EMPLOYEURS SONT VISÉS?
ANNEXE 4 :	QUI EST L'EMPLOYEUR?
ANNEXE 5 :	QUI EST LE SALARIÉ OU LA SALARIÉE?
ANNEXE 6 :	INFORMER LES SALARIÉS OU SALARIÉES
ANNEXE 7 :	ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF
ANNEXE 8 :	ANALYSE DE L'EFFECTIF
ANNEXE 9 :	ÉTUDE DES SYSTÈMES, POLITIQUES ET PRATIQUES D'EMPLOI
ANNEXE 10 :	PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
ANNEXE 11 :	MISE EN OEUVRE DU PLAN
ANNEXE 12 :	SURVEILLANCE, RÉVISION ET MODIFICATION DU PLAN
ANNEXE 13 :	DOSSIERS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
ANNEXE 14 :	TABLES DES MATIÈRES DES LIGNES DIRECTRICES PUBLIÉES

ANNEXE 1 : JUGEMENTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI RENDUS EN VERTU DE LA LCDP

Canadien National c. Action Travail des Femmes

Les méthodes de travail du CN étaient discriminatoires

La Cour suprême du Canada a conclu que le CN pratiquait une discrimination à l'endroit des femmes en maintenant certaines pratiques qui avaient pour effet d'exclure les femmes et qui n'étaient pas des exigences de l'emploi. Ces pratiques comprenaient les suivantes :

- recours à deux tests d'aptitude mécanique pour doter des emplois de nettoyage de voiture qui ne comportaient pas de travail mécanique
- exigence de la capacité de lever une semelle de frein d'une seule main, qu'on n'exigeait pas des candidats de sexe masculin
- exigence d'une expérience du soudage pour occuper tout emploi de premier échelon
- pratiques d'entrevue selon lesquelles les personnes faisant subir l'entrevue se fiaient à leur intuition et à leur expérience et présentaient les emplois dans une optique négative et en exagérant les problèmes

Définition de la discrimination systémique

La Cour a défini comme suit la discrimination systémique dans le contexte de l'emploi :

discrimination découlant de la simple application de procédures établies de recrutement, d'embauchage et d'avancement qui ne sont pas nécessairement prévues pour favoriser la discrimination. Cette discrimination est renforcée par l'exclusion même du groupe défavorisé parce que celle-ci porte les gens, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du groupe, à croire que l'exclusion tient à des forces naturelles, c'est-à-dire par exemple que les femmes ne peuvent 'tout simplement pas accomplir le travail'.⁵²

Pourquoi les programmes d'équité en matière d'emploi sont-ils nécessaires?

...pour rompre le cycle de la discrimination...

La Cour a indiqué que pour lutter contre une telle discrimination, il faut :

⁵²

(1987) 8 CHRR D/4210, p. D/4227.

n créer un climat dans lequel les pratiques négatives et les attitudes négatives peuvent être remises en question et découragées. o⁵³

La Cour a indiqué que l'établissement d'un programme d'équité en matière d'emploi comprenant des objectifs d'embauchage peut être la seule manière de mettre fin à la discrimination systémique.

J'ai déjà souligné le fait que la discrimination systémique est souvent involontaire. Elle découle de l'application de pratiques et de politiques établies qui ont un effet négatif sur les possibilités d'embauchage et d'avancement d'un groupe. Elle est aggravée par les attitudes des gestionnaires et des compagnons ou compagnes de travail qui acceptent les points de vue stéréotypés sur les compétences du groupe affecté et le rôle qui lui convient, points de vue qui donnent naissance à la ferme conviction que les membres de ce groupe sont incapables d'occuper un emploi précis même si cette conclusion est objectivement fausse.

L'établissement d'un programme d'équité en matière d'emploi tel que celui que le tribunal a ordonné dans le cas en l'espèce est destiné à rompre le cycle de la discrimination systémique. Il s'agit non pas de dédommager les victimes de la discrimination antérieure ni même de donner de nouvelles possibilités à des individus précis qui se sont vu refuser des emplois ou des promotions de façon inéquitable, bien que le programme puisse accroître les possibilités de certains individus. Le programme d'équité en matière d'emploi est plutôt destiné à voir à ce que les membres du groupe affecté qui demandent ou occupent des emplois ne se heurtent pas aux mêmes obstacles systémiques que leurs prédécesseurs.⁵⁴

...pour compenser les effets d'actes discriminatoires antérieurs et prévenir les actes discriminatoires...

La Cour a déclaré qu'un tel programme :

a pour but de rompre le lien de cause à effet entre l'iniquité dont un groupe a fait l'objet par le passé et la perpétuation de l'iniquité. Il vise à la fois le passé et l'avenir, permettant en même temps la réparation de la discrimination antérieure et la prévention des actes discriminatoires. C'est là le but même de l'action positive.⁵⁵

Il y a lieu de répéter ce point... Tout programme destiné à compenser les effets d'actes discriminatoires passés, par exemple en permettant à des femmes d'occuper des emplois manuels, prévient nécessairement les nouveaux actes discriminatoires parce que la présence de femmes dans ces emplois aidera à éliminer l'idée que le travail manuel est l'affaire des hommes, et contribuera plus précisément à changer les pratiques qui ont découlé de la discrimination antérieure à l'égard des femmes dans le lieu de travail. Inversement, tout programme qui a pour effet de prévenir les actes de discrimination (en permettant à des femmes d'occuper des emplois manuels) compensera par le fait même la discrimination antérieure car les femmes en ont été les victimes et profitent maintenant du programme.⁵⁶

⁵³ *Op. cit.*, p. D/4227.

⁵⁴ *Op. cit.*, p. D/4230.

⁵⁵ *Op. cit.*, pp. D/4229 et 4230.

⁵⁶ *Op. cit.*, p. D/4230.

La Cour a précisé que puisque la réparation s'adresse expressément au groupe qui a fait l'objet de la discrimination, elle n'est pas uniquement compensatrice; elle est toujours destinée à améliorer la situation future, de telle sorte qu'un programme fructueux d'équité en matière d'emploi se rendra inutile avec le temps.⁵⁷

Les programmes d'équité en matière d'emploi ont des effets de trois types

La Cour a indiqué ce qui suit :

Le programme d'équité en matière d'emploi est prévu pour agir de trois façons :

Premièrement, en contrant les effets cumulatifs de la discrimination systémique, il rend la discrimination future inutile. Puisque la discrimination peut être intentionnelle dans une certaine mesure, le programme obligatoire d'équité en matière d'emploi neutralise l'intention de pratiquer la discrimination. Par exemple, si un contremaître contrôle l'embauchage et s'oppose carrément à ce que son équipe comprenne des femmes, il ne le pourra plus à l'adoption d'un tel programme.

Deuxièmement, en mettant le groupe qui en était auparavant exclu au coeur du lieu de travail et en permettant à ce groupe de prouver sa capacité d'accomplir le travail, le programme d'équité en matière d'emploi contribue à régler le problème de la stéréotypie d'attitude. Par exemple, une fois que l'on constate que des femmes accomplissent le travail de serre-frein, de nettoyeur de gros travaux ou d'aiguilleur pour le compte du Canadien National, on ne peut plus estimer que les femmes ne sont capables d'accomplir que certains rôles professionnels traditionnels. Il sera dès lors de plus en plus difficile d'attribuer des caractéristiques à une femme en se reportant aux stéréotypes au sujet de l'ensemble des femmes.

Troisièmement, le programme d'équité en matière d'emploi aide à le groupe auparavant exclu du lieu de travail à atteindre sa n masse critique o. Cela a d'importants effets. La présence d'un nombre appréciable de membres du groupe désigné dans le lieu de travail élimine le problème de la représentation symbolique de ce groupe; on ne peut plus juger, par exemple, que la femme ou les deux femmes présentes dans le lieu sont représentatives de l'ensemble des femmes... Qui plus est, la direction ne pourra pas aussi facilement écarter les sujets d'inquiétude des femmes. La n masse critique o éliminera en outre les iniquités systémiques de l'embauchage (puisque'une fois qu'un nombre suffisant de membres de minorités ou de femmes aura été engagé, les procédures normales du lieu de travail feront en sorte que ces personnes recommanderont l'embauchage de leurs parents et amis).

Si le nombre des femmes qui demandent des emplois non traditionnels augmente, le désir d'occuper des emplois manuels sera moins stigmatisé. Les services du personnel devront traiter les demandes des femmes plus sérieusement. Autrement dit, une fois que la n masse critique o du groupe auparavant exclu a été atteinte dans l'effectif, il est fort possible que le système continuera de s'auto-rectifier.⁵⁸

⁵⁷ *Op. cit.*, p. D/4230.

⁵⁸ (1997) 28 CHRR D/179, pp. D4230 et 4231.

Pour lutter contre la discrimination systémique, il faut examiner les tendances de la discrimination antérieure et en éliminer la cause afin de voir à ce que cette discrimination ne se reproduise pas.⁵⁹

Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-rationales c. le Canada (Santé et Bien-être social)

Pourquoi il a fallu établir un programme d'équité en matière d'emploi à Santé Canada

La décision dans l'affaire de l'ACNRI porte sur la discrimination à l'endroit des minorités visibles à Santé Canada. Bien que 25 % des membres du personnel de Santé Canada faisaient partie de minorités visibles, seuls 1 des 118 membres de la direction supérieure n'était pas de race blanche. Le tribunal a conclu que les membres de minorités visibles désiraient monter dans l'échelle de la direction et avaient les compétences techniques et professionnelles nécessaires mais qu'ils ne le pouvaient pas à cause de différents obstacles comprenant les suivants :

- < L'expérience de direction permettant la promotion à des postes de direction supérieure était acquise grâce à des postes intérimaires, à l'attribution de fonctions de surveillance et à des programmes de formation en gestion. Les membres de minorités visibles étaient défavorisés dans l'acquisition de cette expérience pour les raisons que voici :
 - < Un nombre plus faible d'entre eux se voyaient affectés à des postes intérimaires.
 - < Les nominations à ces postes étaient souvent effectuées sans recours à un concours et de façon officieuse.
 - < Il arrivait souvent que les employés ou employées de race blanche se voient demander par leurs supérieurs de poser leur candidature aux postes intérimaires alors que les membres de minorités visibles devaient chercher pour découvrir les possibilités de nomination provisoire.
 - < Les membres de minorités visibles recevaient moins de formation en gestion que les autres membres du personnel.
 - < Il arrivait souvent que les employés ou employées de race blanche soient informés par leurs supérieurs des possibilités de formation alors que les membres de minorités visibles devaient chercher pour découvrir ces possibilités.
- < Les personnes de race blanche qui avaient occupé des postes intérimaires ou reçu une formation en gestion avaient plus de chances de se voir confier des responsabilités de surveillance que les membres de minorités visibles possédant la même expérience sous les autres rapports.
- < La direction supérieure jugeait que les membres de minorités visibles avaient une culture différente qui ne se prêtait pas à l'exercice de fonctions de direction nécessitant des compétences en relations humaines.

⁵⁹

Op. cit., p. D4231.

- < Près de deux fois plus d'employés ou d'employées de race blanche que de membres de minorités visibles étaient nommés à des jurys de sélection.
- < Les membres de minorités visibles étaient concentrés à l'intérieur d'un service qui ne comprenait que peu de postes du niveau de recrutement à des postes de direction.

Conditions de l'ordonnance sur l'équité en matière d'emploi

Afin d'éliminer les obstacles discriminatoires à l'emploi des membres de minorités visibles à Santé Canada et de compenser les effets de la discrimination antérieure, le tribunal a ordonné que sept mesures permanentes et dix-huit mesures correctives temporaires soient prises. L'ordonnance constitue une utile illustration des caractéristiques du programme d'équité en matière d'emploi.

...mesures permanentes...

Voici les mesures permanentes ordonnées :

- < Établir des normes assurant l'évaluation non seulement de l'expérience mais aussi des qualités souhaitables pour fin d'avancement des employés ou employées appartenant à des minorités visibles.
- < Donner aux membres des jurys de sélection une formation en techniques d'entrevue objectives et diversifier la composition des jurys de sélection dans toute la mesure du possible.
- < Donner à tous les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines une formation relative aux stratégies de recrutement, de promotion et de maintien en fonctions des membres de minorités visibles, y compris une sensibilisation à la diversité et aux questions d'équité en matière d'emploi englobant les obstacles systémiques.
- < Tenir des ateliers au sujet des avantages de la diversité au sein de l'effectif et de la législation sur les droits de la personne et obliger les gestionnaires à y participer.
- < Définir clairement les compétences nécessaires pour occuper tous les postes de direction supérieure et voir à ce qu'en prenne connaissance toute personne désirant occuper un de ces postes et toutes les personnes participant à la dotation.
- < Déterminer d'avance les éléments du processus de sélection qui sont destinés à évaluer les compétences nécessaires et recourir à ces éléments aux fins des nominations provisoires.
- < Établir un répertoire informatisé des employés ou employées faisant partie de minorités visibles et des employés ou employées de race blanche qui occupent des postes de relève et désirent de l'avancement afin que les gestionnaires puissent le consulter pour doter des postes intérimaires.

...mesures correctives temporaires...

Voici les mesures correctives temporaires ordonnées :

- < Nommer des membres de minorités visibles à des postes de direction supérieure au taux de deux fois le taux de disponibilité pendant cinq ans afin d'atteindre une représentation proportionnelle de 80 % de ce groupe désigné dans ce délai.
- < Nommer des membres de minorités visibles à des groupes de relève de la direction au taux de deux fois le taux de disponibilité pendant cinq ans afin d'atteindre une représentation proportionnelle de 80 % au sein de ces groupes.
- < Nommer des membres de minorités visibles à des postes intérimaires pour quatre mois ou plus aux taux de deux fois le taux de disponibilité pendant quatre ou cinq ans (selon le groupe) afin de permettre aux membres de minorités visibles d'obtenir les compétences nécessaires pour être choisis par des jurys de sélection dans le cadre de concours de dotation de postes permanents.
- < Produire un rapport sur tout concours auquel des candidates ou candidats appartenant à une minorité visible ont participé mais aucun d'entre eux n'a pas été retenu, ce rapport devant indiquer les raisons pour lesquelles les candidates ou candidats de minorités visibles n'ont pas été jugés qualifiés.
- < Voir à ce que tous les avis donnés aux fins de la dotation portent la mention n employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi o et précisent que celle-ci s'adresse aux minorités visibles.
- < Dresser des plans de carrière individuels pour tous les employés et employées (qu'ils soient de race blanche ou fassent partie de minorités visibles) qui occupent des postes de relève et désirent de l'avancement.
- < Trouver et utiliser des sources de recrutement extérieur de membres de minorités visibles aux fins de l'embauchage dans les groupes de relève au sein desquels le tribunal a constaté une sous-représentation appréciable.
- < Créer des programmes d'encadrement qui consisteront notamment à donner aux cadres supérieurs une formation au sujet des méthodes d'encadrement d'un effectif diversifié sur le plan culturel. Le bon encadrement doit être récompensé.
- < Inviter les membres de minorités visibles à participer aux sessions de formation en gestion et aux cours et leur réserver 25 % des places.
- < Nommer une personne qui aura le plein pouvoir d'assurer la prise des mesures correctives temporaires et de prendre toute autre mesure nécessaire à l'exécution de la présente ordonnance.
- < Assujettir les cadres supérieurs à une évaluation de rendement annuelle quant à leur conformité à l'ordonnance.
- < Créer un comité de révision interne devant comprendre des nombres égaux de personnes représentant la direction du ministère et de personnes déléguées par le Comité consultatif sur les minorités visibles et qui pourra consulter au besoin des personnes possédant des connaissances spécialisées supplémentaires nécessaires à la surveillance de la mise en oeuvre de ce plan. Ce comité tiendra des réunions trimestrielles.

En 1998, dans l'affaire *Perera c. le Canada*⁶⁰, la Cour d'appel fédérale a reconnu le droit de candidats appartenant à des minorités visibles d'intenter des poursuites civiles à leur ancien employeur, l'Agence canadienne de développement international (ACDI) pour discrimination systémique à leur endroit, y compris des procédures discriminatoires d'avancement et d'attribution du travail qui violaient les droits à l'égalité qui leur sont attribués à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.⁶¹ La Cour d'appel fédérale a jugé que la Section de première instance de la Cour fédérale était habilitée en vertu de l'article 24 de la *Charte* à assurer réparation de toute violation des droits constitutionnels d'un citoyen ou d'une citoyenne à l'égalité et qu'il était approprié d'ordonner la prise de mesures assujetties à un plan d'équité en matière d'emploi s'il existait une discrimination systémique et des circonstances le justifiant.⁶²

La cour a plus précisément reconnu le droit des requérants de demander qu'il soit ordonné à l'ACDI :

- i) de mettre fin sur-le-champ à ses pratiques discriminatoires et de prendre des mesures dans un délai raisonnable afin d'empêcher tout nouveau recours à ces pratiques ou à des pratiques semblables, ces mesures comprenant l'établissement d'un programme ou d'un plan spécial destiné à rectifier les effets négatifs des pratiques discriminatoires sur les membres de minorités visibles au sein de l'ACDI, et particulièrement la discrimination pratiquée pendant la période d'avril 1985 à mars 1992;
- ii) de mettre en oeuvre un Programme d'équité en matière d'emploi permettant de voir à ce qu'au cours des cinq prochaines années :
 - aa) au moins 20 % des personnes nommées à des postes de direction supérieure de l'ACDI chaque année soient des membres de minorités visibles;
 - bb) au moins 20 % des personnes engagées par l'ACDI chaque année soient des membres de minorités visibles.;

Dans ses motifs de décision, la cour a rappelé que la Cour suprême du Canada avait jugé, relativement à l'affaire *Action Travail des Femmes* et à l'affaire *R. c. Robichaud*, que de telles mesures étaient justifiées dans des cas de discrimination systémique

...s'il y a lieu de modifier des attitudes ou un comportement, une réparation accessoire s'impose pour assurer le respect des buts des codes ou des lois sur les droits de la personne. Il s'ensuit nécessairement, à mon avis, que les tribunaux doivent avoir, en vertu de l'article 24 de la Charte, le pouvoir d'imposer des réparations semblables s'ils le jugent approprié. En fait, il serait étonnant que la Cour fédérale, en tant que cour supérieure d'archives ayant compétence de supervision, ne soit pas habilitée à faire respecter les droits constitutionnels à l'égalité dans le ressort fédéral en accordant à un citoyen lésé une réparation juste et appropriée en vertu de l'article 24 de la Charte.⁶³

⁶⁰ [1998] FCJ n° (dossier de la cour n° A-146-97).

⁶¹ Par. 2.

⁶² Par. 29 et 30.

⁶³ Par. 28 et 29.

Dans l'affaire *Perera*, la cour a déclaré que les cours supérieures telle que la Section de première instance de la Cour fédérale n'ont joué et continuent de jouer un rôle dans le redressement des torts en matière d'emploi o.⁶⁴

ANNEXE 2 : RÈGLEMENT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Quels règlements peuvent être adoptés

Outre le pouvoir général d'établir des règlements, la *Loi* précise que des règlements peuvent être établis pour :

- < définir certains termes clés de la *Loi*;
- < fixer les méthodes à employer pour honorer les obligations imposées dans la *Loi*;
- < fixer les règles d'établissement et de tenue des dossiers que les employeurs devront tenir; *Loi*, art. 41

Application du règlement au secteur public

- < seulement après consultation du Conseil du Trésor
- < on ne peut définir des termes en leur donnant un sens incompatible avec celui qu'ont ces termes ou des termes semblables dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* : *Loi*, art. 41

SCRS, Forces canadiennes et GRC

Les règlements applicables au Service canadien du renseignement de sécurité, aux Forces canadiennes ou à la Gendarmerie royale du Canada

- < peuvent adapter les exigences de la *Loi* ou du *Règlement*;
- < peuvent donner à une exigence un effet qui diffère de celui qu'elle a en vertu de la *Loi* ou du *Règlement*;
- < doivent être établis sur la recommandation du Conseil du Trésor après consultation
 - du solliciteur général, dans le cas de la Gendarmerie royale du Canada ou du SCRS;
 - du ministre de la Défense nationale, dans le cas des Forces canadiennes; *Loi*, par. 41(6)

Sujets du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*

<	Définitions, art.1	
<	Calcul du nombre de salariés, art. 2	
<	Cueillette de renseignements sur l'effectif, art. 3 à 5	
<	Étude des systèmes, règles et usages en matière d'emploi, art. 8 à 10	
<	Dossiers d'équité en matière d'emploi, art. 11 et 12	
<	Certificat du tribunal, art. 13	
<	Rapport de l'employeur du secteur privé, art. 14 à 31	
<	Annexe I	— RMR désignées (les régions métropolitaines de recensement définies dans la publication de Statistique Canada qui s'intitule <i>Classification géographique type CGT 1991</i>)
<	Annexe II	— Catégories professionnelles, alinéa 4(1)c) de la <i>Loi</i>
<	Annexe III	— Catégories professionnelles, alinéa 4(1)b) de la <i>Loi</i>
<	Annexe IV	— Questionnaire de l'enquête sur l'effectif — questions
<	Annexe V	— Certificat du tribunal de l'équité en matière d'emploi
<	Annexe VI	— Identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude — formulaire 1
		— Catégories professionnelles — salariés permanents à plein temps et à temps partiel — formulaire 2
		— Résumé des salaires des salariés permanents à plein temps et à temps partiel — formulaire 3
		— Salariés permanents à plein temps et à temps partiel engagés — formulaire 4
<	Annexe VII	— Branches d'activité
<	Annexe VIII	— Paliers de rémunération

ANNEXE 3 : QUELS EMPLOYEURS SONT VISÉS?

Secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral

Plus de 100 salariés ou salariées

La *Loi* s'applique aux employeurs du secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral qui ont au moins cent salariés ou salariées à leur service: *Loi*, art. 3 et alinéa 4(1)a).

Secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral

Ce secteur comprend

- ! les entreprises fédérales définies à l'article 2 du *Code canadien du travail*
- ! les entreprises établies pour remplir des fonctions au nom du gouvernement du Canada, à l'exception
 - des entreprises à caractère privé qui se trouvent au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest et
 - des établissements publics définis à l'article 2 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Secteur public

Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

La *Loi* s'applique à tous les éléments de l'administration fédérale du Canada qui sont indiqués dans la partie I de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et aux éléments de l'administration fédérale qui sont indiqués dans la partie II de l'Annexe I et qui emploient au moins cent salariés ou salariées : *Loi*, par. 4(1) [voir l'annexe 4 pour obtenir des précisions]

Autres éléments désignés du secteur public comprenant plus de 100 salariés ou salariées

La *Loi* s'applique aussi à tous les éléments du secteur public qui emploient cent salariés ou salariées ou plus, y compris les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada, et qui sont désignés par décret : *Loi*, alinéa 4(1)d).

Calcul du nombre des salariés ou salariées

Le nombre des salariés ou salariées doit être le plus élevé atteint au cours de l'année civile : *Règlement*, art. 2.

Entrepreneurs participant au Programme de contrats fédéraux

Bien que la *Loi* ne s'applique pas directement aux employeurs avec lesquels le gouvernement fédéral passe des contrats, les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux doivent se conformer aux normes de la *Loi*.

Le Programme de contrats fédéraux s'applique aux entreprises qui emploient 100 personnes ou plus et qui se voient adjuger par le gouvernement du Canada des marchés de biens ou de services d'une valeur de 200 000 \$ ou plus. Ces employeurs doivent établir et maintenir un effectif équitable et représentatif ainsi que mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi répondant aux critères du programme.

La *Loi* prévoit que les obligations de mise en valeur de l'équité en matière d'emploi imposées dans le cadre du Programme de contrats fédéraux seront celles que la *Loi* impose aux employeurs. C'est pourquoi, même si la *Loi* ne s'y applique pas directement, les employeurs qui participent au Programme de contrats fédéraux sont tenus de répondre aux normes indiquées dans la *Loi* : *Loi*, par. 42(2)

Développement des ressources humaines Canada assume la responsabilité du ministre de mettre en application les dispositions du Programme de contrats fédéraux qui portent sur l'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 42(2).

Dispositions spéciales sur les organisations autochtones

La *Loi* comprend des dispositions spéciales régissant les employeurs du secteur privé dont les activités sont axées sur la promotion et la défense des intérêts des Autochtones, qui constituent l'un des groupes désignés visés par la *Loi*. Ces employeurs peuvent accorder une préférence en matière d'emploi aux Autochtones ou n'employer que des Autochtones, à moins que cela ne constitue une pratique discriminatoire selon la *LCDP* : *Loi*, art. 7. Il s'ensuit que la *Loi* s'applique à ces employeurs moyennant les adaptations nécessaires.

La *Ligne directrice n° 8* (qui n'a pas encore été publiée) traitera de l'effet de la disposition ayant trait aux employeurs dont les activités sont axées sur la promotion et la défense des intérêts des Autochtones. De plus, elle présentera des renseignements de base sur la situation des Autochtones.

ANNEXE 4 : QUI EST L'EMPLOYEUR?

EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC

Salariées ou salariés assujettis à la partie I — Conseil du Trésor et Commission de la fonction publique

Le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique sont chargés d'honorer les obligations de l'employeur à l'égard des salariés et salariées des secteurs de l'administration publique qui sont indiqués dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (à l'exception du personnel non-civil de la GRC).

Le personnel civil de la GRC est réputé être assujetti à la partie I de l'annexe I. La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi à l'égard de ce personnel incombe par conséquent aussi au Conseil du Trésor et à la Commission de la fonction publique.

Dans les cas où le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique sont chargés d'honorer les obligations de l'employeur, on entend par n employeur o le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique : *Loi*, alinéa 4(6)a).

Actuellement, le Conseil du Trésor et la CFP sont les employeurs à l'égard des secteurs suivants :

Administration de l'utilisation des terrains marécageux des provinces maritimes
Administration du rétablissement agricole des Prairies
Agence canadienne de développement international
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Archives nationales du Canada
Bibliothèque nationale
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain
Bureau de l'enquêteur correctionnel du Canada
Bureau d'information du Canada
Bureau du Canada pour le millénaire
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale
Bureau du Conseil privé
Bureau du directeur général des élections
Bureau du surintendant des faillites
Centre canadien de gestion
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Commissariat aux langues officielles
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne des grains
Commission canadienne du lait
Commission de la fonction publique
Commission de l'immigration et du statut de réfugié
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada
Commission du droit d'auteur
Commission du droit du Canada
Commission mixte internationale (section canadienne)
Commission nationale des libérations conditionnelles
Conseil canadien des relations du travail
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil de recherches pour la défense
Conseil d'examen du prix des médicaments
Conseil national des produits agricoles
Cour canadienne de l'impôt
Directeur de l'établissement de soldats

Directeur des terres destinées aux anciens combattants
Gendarmerie royale du Canada
Imprimerie de l'État
Information Canada
Office de répartition des approvisionnements d'énergie
Office des prix des produits de la pêche
Office des transports du Canada
Organisation des mesures d'urgence
Personnel de la Cour fédérale
Personnel de la Cour suprême

Secrétariat canadien
Secrétariat de l'ALÉNA — Section canadienne
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
Secrétariat des relations fédérales-provinciales
Secrétariat du gouverneur général
Service correctionnel du Canada
Statistique Canada
Tribunal canadien des droits de la personne
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
Tribunal canadien du commerce extérieur
Tribunal de la concurrence
Tribunal de l'aviation civile
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)

Le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique peuvent autoriser un premier dirigeant ou un administrateur général à honorer leurs obligations en vertu de la *Loi*. Cette personne peut déléguer cette responsabilité à une ou plusieurs personnes : *Loi*, par. 4(7) et (8).

Salariées ou salariés assujettis à la partie II qui relèvent de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>
--

Les secteurs de l'administration publique indiqués dans la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) sont les employeurs des salariées et salariés de ces secteurs. Ceux-ci sont actuellement les suivants :

Administration du pipe-ligne du Nord
Agence canadienne d'inspection des aliments
Bureau de l'enquêteur correctionnel du Canada
Bureau du surintendant des institutions financières
Bureau du vérificateur général du Canada
Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
Comité de surveillance des activités du renseignement de sécurité
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Commission canadienne des affaires polaires
Commission de contrôle de l'énergie atomique
Commission de la Capitale nationale
Commission des relations de travail dans la fonction publique
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

Conseil de recherches en sciences humaines
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Conseil de recherches médicales
Conseil économique du Canada
Conseil national de recherches du Canada
Conseil des sciences du Canada
Groupe Communication Canada
Office national de l'énergie
Office national du film
Opérations des enquêtes statistiques
Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
Pétrole et gaz des Indiens du Canada
Placements Épargne Canada
Service canadien du renseignement de sécurité
Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie

Salariées ou salariés assujettis à la partie II qui relèvent aussi de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>

Dans les cas où la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* donne un rôle à jouer à la Commission de la fonction publique à l'égard d'un secteur de l'administration publique, la CFP partage les responsabilités de l'employeur : *Loi*, par. 4(5).

Dans les cas où cette disposition s'applique, tout renvoi à l'employeur assujetti à la *Loi* est réputé constituer un renvoi au secteur approprié de l'administration publique et à la Commission de la fonction publique : *Loi*, par. 4(6).

ANNEXE 5 : QUI EST LE SALARIÉ OU LA SALARIÉE?

Définition de salarié : secteur privé

Toute personne employée depuis au moins 12 semaines

Toute personne qui a été au service d'un employeur pendant au moins 12 semaines au cours d'une année civile est assujettie à la *Loi* et doit être prise en compte aux fins de l'enquête sur l'effectif. Cette définition englobe les personnes travaillant à temps partiel ou occupant des emplois temporaires dont les périodes d'emploi sont interrompues mais qui ont travaillé un total de 12 semaines pendant l'année : *Règlement*, alinéa 1(2)a).

Les étudiantes et étudiants ne sont pas des salariés

Les étudiantes et étudiants inscrits à des études à plein temps qui travaillent pendant les vacances scolaires ne comptent pas parmi les salariés et salariées.

Les entrepreneurs participant au Programme de contrats fédéraux ne sont pas des salariés

Les entrepreneurs vraiment indépendants ne sont pas des salariés ou salariées et, par conséquent, ne sont pas assujettis à la *Loi*. Dans certains cas, des personnes traitées par un employeur comme des entrepreneurs indépendants peuvent, en fait, être des salariés ou salariées. En pareil cas, la *Loi* s'y appliquerait. La *Loi* n'indique pas le critère qui servirait à déterminer, à ses fins, si une personne compte parmi les salariés et salariées ou les entrepreneurs indépendants.

Il est probable que le critère approprié favorisera l'atteinte du but de la *Loi*, qui est de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Il peut être nécessaire de procéder à un examen débordant le cadre des examens habituels employés aux fins de l'emploi, par exemple en examinant l'influence qu'a l'employeur sur le travail de l'individu et en déterminant si celui-ci partage les profits et les risques de l'entreprise.

La *Ligne directrice n° 4 : Cueillette de renseignements sur l'effectif* indique les facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer s'il existe une relation de travail (p. 43).

Définitions de types de salariés ou salariées

Salarié permanent à plein temps

Personne embauchée pour une période indéterminée qui travaille régulièrement le nombre d'heures normal fixé par l'employeur : *Règlement*, par. 1(1).

Salarié permanent à temps partiel

Personne embauchée pour une période indéterminée qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normal fixé par l'employeur : *Règlement*, par. 1(1).

Salarié temporaire

Personne embauchée à titre temporaire qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée ou des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile, à l'exclusion de la personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui travaille pendant les vacances scolaires : *Règlement*, par. 1(1).

Salarié saisonnier

Personne embauchée régulièrement chaque année à plein temps ou à temps partiel et qui est normalement considérée comme un salarié permanent : *Ligne directrice n° 4*, p. 44.

DÉFINITION DE SALARIÉ : SECTEUR PUBLIC

Est un salarié ou une salariée aux fins de la *Loi* toute personne nommée à un emploi dans un secteur de l'administration publique auquel la *Loi* s'applique. Les seules exceptions sont les personnes nommées à titre occasionnel au sens du paragraphe 21.2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et les personnes nommées pour une période de moins de trois mois : *Règlement*, alinéa 1(2)b).

Membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada

Les membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada sont réputés être des salariés ou salariées aux fins de la *Loi* : *Loi*, par. 4(3).

ANNEXE 6 : INFORMER LES SALARIÉS OU SALARIÉES

La communication avec les salariés ou salariées est un élément important du processus de l'équité en matière d'emploi. Pour que l'efficacité du processus soit assurée, il faut que toutes les parties intéressées du lieu de travail comprennent le but de la *Loi*, sa nécessité et la façon de la mettre en application. Le fait que les gens comprennent mal l'équité en matière d'emploi contribue souvent à une réaction négative à celle-ci qui peut la compromettre et nuire grandement aux membres des groupes désignés en milieu de travail.

DEVOIR DE L'EMPLOYEUR D'INFORMER LES SALARIÉS OU SALARIÉES AU SUJET DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Chaque employeur doit donner à son personnel des renseignements indiquant

- < le but de l'équité en matière d'emploi,
- < les mesures qu'il a prises ou qu'il entend prendre pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi, et
- < les progrès qu'il a réalisés dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, art. 14.

Ligne directrice sur les communications

Il faut publier une ligne directrice sur les communications.

Surveillance des communications de l'employeur

Les syndicats devraient surveiller attentivement la conduite de l'employeur en matière de communication avec les salariés ou salariées. Les employeurs peuvent traiter leur obligation de communication sur l'équité en matière d'emploi comme une occasion de communiquer directement avec le personnel à d'autres sujets. Certains types de communications directes avec les salariés ou salariées constituent encore des pratiques déloyales de travail. Les syndicats devraient demander des copies de toute communication livrée directement aux salariés ou salariées et s'assurer que celle-ci ne compromet pas le rôle du syndicat en tant qu'agent négociateur.

L'employeur doit consulter les syndicats au sujet de l'information

Les employeurs doivent consulter les syndicats au sujet de l'aide que ceux-ci peuvent leur apporter aux fins des communications avec le personnel : *Loi*, par. 15(1). Les communications efficaces et suivies sont la pierre angulaire de tout programme fructueux d'équité en matière d'emploi. Comme le recommande la *Ligne directrice n° 3 : Consultation et collaboration*, la communication devrait se faire de façon continue : il ne doit pas s'agir d'un événement isolé (p. 6).

Quand les salariés ou salariées voient que leurs compagnons ou compagnes de travail appuient l'équité en matière d'emploi, il est beaucoup plus facile de faire accepter les initiatives par le personnel. Cela a des effets positifs sur l'ensemble du processus, depuis l'obtention de résultats d'enquête exacts jusqu'à la mise en oeuvre efficace du plan.

OBTENIR LA COLLABORATION DES SALARIÉS OU SALARIÉES

L'éducation du public contribue grandement à encourager l'adoption d'attitudes positives à l'égard de la promotion de l'égalité en milieu de travail. L'obligation qu'a l'employeur d'informer les salariés ou salariées de ses activités relatives à l'équité en matière d'emploi doit être honorée dans l'optique de cet objectif plus vaste d'éducation du public. De plus, DRHC devrait jouer un rôle important en matière d'éducation du public en raison de sa responsabilité d'aider le public à comprendre et à respecter le but de la *Loi*.

Il y a bien des idées fausses répandues au sujet de l'équité en matière d'emploi. La participation des syndicats sera d'une utilité inestimable aux fins de l'éducation des salariés et salariées. Les syndicats contribueront probablement à convaincre les salariés et salariées qu'aucune personne non qualifiée ne sera promue par suite de l'équité en matière d'emploi, que l'ancienneté sera respectée dans le cadre du processus de l'équité en matière d'emploi et que l'élimination des obstacles à l'emploi (p. ex., exigences de l'emploi qui n'ont pas trait à l'accomplissement du travail) est dans l'intérêt de tous. Il vaut mieux pour tout le monde que les idées fausses au sujet de la *Loi* et du processus soient rectifiées ouvertement.

Moyens de participation du syndicat à l'information des salariés ou salariées qui sont recommandés dans la *Ligne directrice n° 3*

- < sensibiliser les salariés ou salariées à l'équité en matière d'emploi
- < participer à l'établissement de publications
- < signaler des problèmes que la direction peut ignorer
- < participer à l'organisation de séances d'information patronales-syndicales
- < participer aux réunions régulières du personnel
- < aider à voir à ce que les membres des groupes désignés soient au courant des programmes de formation, des autres mesures spéciales et des procédures à suivre pour obtenir une adaptation raisonnable
- < aider les salariés ou salariées à remplir le questionnaire de l'enquête sur l'effectif
(*Ligne directrice n° 3*, pp. 6 et 7)

ANNEXE 7 : ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF

BUT DE L'ENQUÊTE

Les employeurs doivent recueillir des renseignements au sujet de leur effectif en procédant à une enquête sur l'effectif à l'aide d'un questionnaire avant de dresser un plan d'équité en matière d'emploi : *Loi*, alinéa 9(1)a); *Règlement*, par. 3(1)

La *Ligne directrice n° 4 : Cueillette de renseignements sur l'effectif* présente des renseignements détaillés sur cette étape du processus. La table des matières de cette ligne directrice se trouve à l'annexe 14. La *Ligne directrice n° 4* recommande de préparer le terrain longtemps avant l'enquête sur l'effectif et comprend d'utiles précisions sur les meilleurs moyens d'assurer l'efficacité de l'enquête (pp. 9 à 12).

À quoi servent les renseignements sur l'effectif?

À fixer des objectifs quantitatifs

- < à créer un profil indiquant le nombre des membres de groupes désignés que comprend l'effectif de l'employeur et les catégories des emplois qu'ils occupent. Puisqu'il révèle la nature et l'ampleur de la sous-représentation des membres de groupes désignés, ce profil peut servir à fixer des objectifs quantitatifs à court terme en matière de recrutement et d'avancement pour accroître la représentation des groupes sous-représentés.

À déterminer les obstacles à éliminer

- < à aider à cerner les domaines dans lesquels il peut être nécessaire de niveler des obstacles et de prendre des mesures d'adaptation raisonnable. On pourra ensuite étudier ces domaines de façon plus approfondie au cours de l'étude des systèmes d'emploi afin de déterminer la nature des obstacles et le genre de mesures à prendre pour les éliminer.

À mesurer les progrès

- < à créer un point de comparaison aux fins de la détermination des progrès réalisés après la prise des mesures.

Quel est le rôle du syndicat?

Les employeurs ont l'obligation de consulter les syndicats au sujet de l'enquête sur l'effectif et de collaborer avec eux à celle-ci : *Loi*, alinéa 15(1)a). Il est particulièrement important que les représentants des salariés ou salariées aident au processus de l'équité en communiquant avec le personnel à l'étape de l'enquête : *Ligne directrice n° 4*, p. 5. Le syndicat peut

demander l'aide d'un agent ou d'une agente d'application s'il a des doutes au sujet de la façon dont l'employeur procède à l'enquête.

Les syndicats peuvent jouer un rôle important en s'assurant que les salariés ou salariées soient pleinement informés d'avance au sujet de l'enquête. Ils peuvent jouer ce rôle seuls ou en collaborant avec les employeurs à l'établissement d'une campagne appropriée d'éducation/information.

Seuls les salariés ou salariées qui s'identifient ou qui consentent à ce que l'employeur les identifie en tant que membres d'au moins un groupe désigné (autre que celui des femmes) peuvent être pris en compte aux fins de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 9(2). L'application de la *Loi* dépend par conséquent de l'auto-identification volontaire permettant la production des données sur lesquelles l'employeur fondera la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

Vu cette dépendance à l'égard de l'auto-identification, les salariés ou salariées doivent être dûment informés du fait qu'il importe de remplir exactement le questionnaire et de la façon d'y procéder. Il faut en outre assurer les salariés ou salariées que les renseignements recueillis seront gardés confidentiels et ne pourront pas être utilisés à leur détriment ou à des fins autres que l'équité en matière d'emploi.

QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF

Introduction

On emploie un questionnaire d'enquête sur l'effectif pour recueillir les renseignements nécessaires. Ce questionnaire doit :

- < être fourni à chaque salarié ou salariée : *Règlement*, par. 3(1). Voir aussi l'annexe 5 de ce guide intitulée n Qui est le salarié ou la salariée? o
- < permettre à l'employeur d'identifier la personne qui le remplit, que ce soit d'après le nom ou par un code : *Règlement*, art. 4

La *Ligne directrice n° 4* comprend d'utiles conseils au sujet de la distribution du questionnaire et de l'importance d'aider les salariés ou salariées à le remplir (pp. 31 à 35).

Teneur nécessaire

Questions au sujet des membres de groupes désignés

Le questionnaire doit comprendre des questions permettant de déterminer si le salarié ou la salariée est

- ! un membre d'une minorité visible
- ! une personne handicapée ou
- ! une personne autochtone : *Règlement*, par 3(1).

Il n'est pas nécessaire de demander le sexe de la personne qui remplit le questionnaire. Cela semble tenir au fait qu'on suppose que les dossiers d'emploi que tient l'employeur portent ce renseignement. L'employeur *doit* utiliser les dossiers du personnel pour établir avec la plus grande exactitude possible le nombre de femmes que comprend son effectif (*Ligne directrice n° 4*, p. 20).

Définitions des groupes désignés

Le questionnaire doit en outre comprendre soit les définitions des groupes désignés qui sont établies dans la *Loi*, soit des définitions semblables : *Règlement*, par. 3(2). La *Ligne directrice n° 4* traite longuement de ces définitions (pp. 21 à 26).

Définitions des groupes désignés

Autochtones

- ! les Indiens, les Inuits et les Métis. La *Loi* ne considère pas les Autochtones comme des membres de minorités visibles : *Loi*, art. 3.

Minorités visibles

- ! personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche : *Loi*, art. 3.

Personnes handicapées

- ! personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage **et**
- ! jugent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou
- ! pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail : *Loi*, art. 3.

Remarque : La définition des personnes handicapées comprend deux éléments. La personne doit avoir un handicap et doit croire qu'elle est défavorisée sur le plan de l'emploi ou que ses employeurs éventuels l'estimeraient défavorisée.

Questionnaire à l'annexe IV du *Règlement*

L'annexe IV du *Règlement* comprend un questionnaire de l'enquête sur l'effectif composé de questions et de définitions. Tout questionnaire ressemblant essentiellement à celui-là répondra à l'exigence de présentation de définitions des termes : *Règlement*, par. 3(3). Voici une copie du questionnaire figurant à l'annexe IV :

Annexe IV
(Règlement, par. 3(3))

QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF — QUESTIONS

1. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, n Autochtones o s'entend des Indiens, des Inuits et des Métis.

Compte tenu de cette définition, êtes-vous un ou une Autochtone?

Oui _____ Non _____

2. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, n personnes handicapées o s'entend des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Compte tenu de cette définition, êtes-vous une personne handicapée?

Oui _____ Non _____

3. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, n minorités visibles o s'entend des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche.

Compte tenu de cette définition, faites-vous partie d'une minorité visible?

Oui _____ Non _____

Appartenance à plus d'un groupe désigné

L'employeur doit indiquer aux salariés ou salariées, soit sur le questionnaire, soit dans un avis accompagnant le questionnaire, qu'une personne peut faire partie de *plus d'un* groupe désigné : *Règlement*, par. 3(4).

Auto-identification / réponses volontaires

Le questionnaire doit indiquer que personne n'est tenu de répondre aux questions qu'il comprend : *Règlement*, alinéa 3(6)a). Cela n'empêche pas l'employeur d'exiger que chaque salarié ou salariée remette le questionnaire.

Confidentialité

Le questionnaire doit indiquer que les renseignements qu'il permet de recueillir sont confidentiels et qu'ils ne serviront ou ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation de l'employeur afin de permettre à celui-ci d'honorer les obligations que lui impose la *Loi* : *Règlement*, alinéa 3(6)b).

Teneur facultative du questionnaire

Le questionnaire peut comprendre d'autres questions ayant trait à l'équité en matière d'emploi : *Règlement*, par. 3(5).

Obtention du consentement

Vu le besoin de maintenir les renseignements confidentiels, il n'est possible de contacter des personnes qui se sont identifiées en tant que membres d'un groupe désigné que si elles ont expressément indiqué qu'elles y consentaient. La *Ligne directrice n° 4* indique qu'une des questions supplémentaires utiles consiste à demander aux salariés ou salariées s'ils consentent à ce que leurs réponses soient associées à leur nom et communiquées à la direction afin qu'on puisse les contacter directement pour leur demander leur avis ou les aviser de mesures dont peut bénéficier le groupe auquel ils appartiennent : (*Ligne directrice n° 4*, p. 24).

Les syndicats qui participent à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi doivent engager des consultations avec les membres des groupes désignés et voudront peut-être, par conséquent, demander que tout consentement englobe le consentement à être contacté non seulement par la direction mais aussi par des représentants des salariés exerçant les fonctions que leur attribue la *Loi*.

Questions au sujet de l'appartenance à d'autres groupes désignés

Les employeurs et les syndicats ont encore la responsabilité, selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de s'assurer que les méthodes de travail ne comprennent pas une discrimination fondée sur un motif de distinction illicite prévu par la *LCDP* mais ne faisant pas l'objet d'un groupe désigné aux fins de la *Loi*, tel que l'âge ou l'orientation sexuelle.⁶⁵ Un des moyens les plus faciles de s'acquitter de cette responsabilité relative aux droits de la personne consiste à assujettir les groupes visés au plan d'équité en matière d'emploi.

La *Loi* n'empêche pas les syndicats de proposer aux employeurs d'assujettir d'autres groupes défavorisés aux discussions sur les méthodes de travail et les obstacles et aux mesures prévues dans le plan d'équité en matière d'emploi. Par exemple, les syndicats pourraient chercher à supprimer les désavantages occasionnés sur le plan de l'emploi aux travailleurs gais, lesbiennes et bisexuels, même s'ils ne comptent pas parmi les groupes désignés définis dans la *Loi*.

Autres questions supplémentaires

Les autres questions supplémentaires peuvent comprendre des demandes de précisions au sujet de l'appartenance à un groupe désigné, comme par exemple la nature du handicap, des demandes de précisions sur les mesures d'adaptation nécessaires ou une demande de commentaires. L'annexe D de la *Ligne directrice n° 4* comprend des réponses à certaines questions souvent posées au sujet des questions supplémentaires.

Renseignements à présenter avec le questionnaire

Les renseignements et les instructions qui accompagnent le questionnaire peuvent influencer grandement le taux de réponse et l'exactitude des réponses.

⁶⁵

LCDP, art. 2.

La Ligne directrice n° 4 recommande que le questionnaire :

- < indique clairement aux salariés ou salariées qu'ils peuvent modifier leurs réponses en tout temps;
- < indique clairement que les salariés ou salariées peuvent déclarer faire partie de plus d'un groupe désigné;
- < indique que les réponses sont confidentielles et que l'information fournie ne sera utilisée qu'afin d'aider l'organisation à réaliser l'équité en matière d'emploi;
- < indique clairement, dans toute demande de consentement, qui aura accès aux renseignements et à quelles fins ils serviront (*Ligne directrice n° 4*, p. 29)

CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS

Les renseignements recueillis par l'employeur pendant l'enquête sur l'effectif sont confidentiels et ne doivent servir qu'au respect des obligations de l'employeur : *Loi*, par 9(3).

Accès du syndicat aux résultats de l'enquête

Les syndicats doivent s'entendre avec l'employeur, avant que l'enquête n'ait lieu, sur la forme sous laquelle ils recevront les résultats. Puisque les questionnaires remplis doivent permettre à l'employeur d'identifier les personnes qui les ont remplis, un des moyens de maintenir la confidentialité consiste à utiliser un code imprimé sur le questionnaire dont seule la direction connaît le sens. La *Ligne directrice n° 4* indique que seules les personnes chargées de s'acquitter des obligations de l'employeur prévues par la *Loi* ont le droit de prendre connaissance des réponses aux questionnaires (p. 9). Il semble que cette restriction serait inutile si les salariés ou salariées étaient identifiés à l'aide d'un code.

Si le questionnaire comprend des questions ouvertes, les syndicats devraient s'assurer de recevoir les réponses sous une forme utilisable. Il peut, par exemple, être utile de savoir à quel groupe appartient la personne qui exprime un commentaire. Puisque les réponses aux questions ouvertes peuvent servir à identifier la personne qui les a écrites, il est souhaitable que les questionnaires comprenant des questions ouvertes ou des zones réservées aux commentaires indiquent que les réponses à ces questions seront communiquées dans les résultats de l'enquête aux cadres et aux représentants des salariés et salariées qui participent à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans le lieu de travail.

NÉCESSITÉ DE METTRE À JOUR LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR L'EFFECTIF

L'employeur doit tenir à jour les données tirées de l'enquête sur son effectif :

- ! en donnant un questionnaire d'enquête sur l'effectif à
 - < tout nouveau salarié ou salariée au début de son emploi;
 - < tout salarié ou salariée qui le demande, ou
 - < à tout salarié ou salariée qui veut modifier les renseignements présentés antérieurement dans un questionnaire;
- ! en rajustant les résultats de l'enquête en fonction des réponses aux questions supplémentaires;
- ! en rajustant les résultats de l'enquête en fonction de la cessation de l'emploi de membres des groupes désignés : *Règlement*, art. 5.

RECOURS À UNE ENQUÊTE PRÉCÉDENTE

Si l'enquête précédente est fiable

L'employeur n'est pas tenu d'effectuer une enquête sur la totalité ou une partie de son effectif lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- ! il avait déjà effectué une enquête sur la totalité ou cette partie de son effectif avant l'entrée en vigueur du *Règlement*, soit avant le 23 octobre 1996;
- ! dans le cadre de cette enquête, les questions posées et la procédure suivie ont donné des résultats qui sont vraisemblablement aussi exacts que ceux que permettrait d'obtenir le questionnaire;
- ! les salariés ou salariées ont répondu volontairement aux questions posées dans le cadre de cette enquête;
- ! les résultats de l'enquête ont été tenus à jour conformément aux prescriptions en vigueur du *Règlement* : *Règlement*, par. 3(8).

Si le plan d'équité en matière d'emploi est remplacé

Si l'employeur remplace son plan d'équité en matière d'emploi, il n'est pas tenu de procéder à une nouvelle enquête sur l'effectif pourvu que les résultats de l'enquête précédente ont été tenus à jour conformément aux prescriptions en vigueur du *Règlement* : *Règlement*, par. 3(9).

Rôle du syndicat dans la surveillance de l'utilisation des données antérieures

I l f a u t

disposer de résultats d'enquête sur l'effectif exacts et à jour pour voir à ce que le plan d'équité en matière d'emploi soit valide. Les syndicats devraient bien s'assurer que l'enquête précédente pose une base appropriée de planification de l'équité en matière d'emploi. Il y a lieu de se rappeler que la *Loi* n'exige pas qu'une étude des systèmes d'emploi soit réalisée à l'égard des catégories professionnelles dans lesquelles l'enquête n'a pas révélé de sous-représentation. Pour un certain nombre de raisons, les employeurs tenteront probablement de recourir à une enquête précédente même si elle ne remplit pas les conditions techniques.

Demande de renseignements sur l'enquête précédente présentée par le syndicat

Les syndicats devraient demander tous les renseignements disponibles au sujet de l'enquête précédente, y compris :

- ! un exemplaire du questionnaire employé et des résultats;
- ! tous les renseignements donnés aux salariés ou salariées au sujet de l'enquête;
- ! tous les renseignements disponibles sur le déroulement de l'enquête et une indication de ceux qui ont été communiqués aux salariés ou salariées;
- ! tous les renseignements concernant la procédure de mise à jour des résultats de l'enquête et la mise à jour la plus récente ainsi que sa date

Les syndicats devraient pouvoir soutenir que, pour être à jour, les résultats d'enquête devraient être au moins aussi récents que la date d'entrée en vigueur de la *Loi*, c'est-à-dire le 23 octobre 1996.

Garanties d'exactitude

Pour voir à ce que les résultats soient aussi exacts que ceux que produirait une nouvelle enquête, assurez-vous que l'employeur réponde aux conditions susmentionnées applicables à l'enquête sur l'effectif.

Posez les questions suivantes à l'employeur au sujet de l'enquête précédente :

1. A-t-on indiqué aux salariés ou salariées qu'ils n'étaient pas obligés de remplir le questionnaire?
2. Les salariés ou salariées ont-ils tous reçu et remis le questionnaire?
3. L'employeur peut-il identifier d'après chaque questionnaire le salarié ou la salariée qui l'a rempli?
4. A-t-on indiqué aux salariés ou salariées que leurs réponses étaient confidentielles?
5. A-t-on indiqué aux salariés ou salariées qu'ils pouvaient faire partie de plus d'un groupe désigné?
6. A-t-on aidé les salariés ou salariées à remplir le questionnaire?
7. Leur a-t-on donné des renseignements sur les principes de l'équité en matière d'emploi et le but de l'enquête avant de leur distribuer le questionnaire?
8. Le syndicat a-t-il participé à tous les éléments de l'enquête?
9. A-t-on consulté préalablement les membres des groupes désignés au sujet de la tenue de l'enquête?

Si la réponse à une seule de ces questions est négative, il est probable que les résultats de l'enquête précédente ne sont pas aussi exacts que ne le seraient ceux d'une nouvelle enquête sur l'effectif. Bon nombre d'enquêtes sur l'effectif ont été réalisées unilatéralement par l'employeur. Les syndicats peuvent soutenir que les résultats des enquêtes menées sans participation syndicale sont moins exacts que ceux des enquêtes auxquelles participe le syndicat. Il est généralement reconnu que la participation des travailleurs ou travailleuses au processus de l'équité en matière d'emploi accroît grandement la probabilité d'obtenir les résultats appropriés.

Selon la *Ligne directrice n° 4*, n De manière générale, une enquête sur l'effectif qui respectait les définitions établies dans le règlement précédent est probablement conforme au nouveau règlement. Ses résultats peuvent donc être jugés valables et il n'est pas nécessaire d'en effectuer une autre, pourvu que les deux conditions suivantes aient été respectées :

- les salariés ont répondu volontairement au dernier questionnaire;
- l'employeur a tenu à jour les données o. Toutefois, la ligne directrice ajoute qu'n En cas de doute, il vaut toujours mieux effectuer une nouvelle enquête sur l'effectif... o (p. 37)

En cas de conflit

Ni la *Loi*, ni le *Règlement* ne prévoient de mécanisme de règlement des différends au sujet de l'utilisation d'une enquête précédente. Le syndicat qui doute de l'exactitude des résultats d'une enquête précédente devrait demander l'aide d'un agent ou d'une agente d'application. (Voir le chapitre 4 : Mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi)

ANNEXE 8 : ANALYSE DE L'EFFECTIF

BUT DE L'ANALYSE

Une fois l'enquête terminée, l'étape suivante consiste à recueillir et à analyser les données sur l'effectif : *Loi*, alinéa 9(1)a). L'analyse de l'effectif sert à déterminer :

- ! le nombre des membres de groupes désignés que comprend l'effectif de l'employeur dans chaque catégorie professionnelle, et
- ! le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés : *Règlement*, par. 6(1)

L'analyse de l'effectif déclenche l'étude des systèmes d'emploi et est la pierre angulaire du plan d'équité en matière d'emploi. C'est pourquoi il est de la plus haute importance qu'elle soit effectuée de manière à produire des résultats valables.

La *Ligne directrice n° 5 : Analyse de l'effectif* traite de ce sujet. Sa table des matières est reproduite à l'annexe 14.

RENSEIGNEMENTS À EMPLOYER

L'employeur doit fonder son analyse de l'effectif sur :

- ! les renseignements obtenus à l'aide du questionnaire d'enquête sur l'effectif, et
- ! les renseignements pertinents que comprennent les autres dossiers d'emploi tenus par l'employeur : *Règlement*, par. 6(1).

Ni la *Loi*, ni le *Règlement* ne précisent quels sont les autres renseignements pertinents pouvant constituer la base de l'analyse de l'effectif. Toutefois, les *Lignes directrices* indiquent que les employeurs sont tenus d'utiliser les dossiers du personnel en tant que source d'information sur le sexe des salariés ou salariées afin d'établir le nombre des femmes avec la plus grande exactitude possible (*Ligne directrice n° 4*, p. 20; *Ligne directrice n° 5*, p. 2)

Les syndicats devraient insister pour que l'analyse de l'effectif indique les renseignements sur lesquels elle est fondée. Si l'employeur emploie d'autres renseignements pour procéder à l'analyse, les syndicats devraient demander qu'il leur en fasse parvenir des copies afin qu'ils puissent voir à ce que ces renseignements ne faussent pas ceux qui ont été obtenus au cours de l'enquête. Si le syndicat et l'employeur n'arrivent pas à s'entendre sur l'utilisation d'autres renseignements aux fins de l'analyse, ils devraient demander l'aide d'un agent ou d'une agente d'application.

ÉTAPES DE L'ANALYSE DE L'EFFECTIF

1. Compiler les données sur les membres des groupes désignés
2. Attribuer à toutes les descriptions d'emploi un code à quatre chiffres de la Classification nationale des professions (CNP) et les grouper dans l'une des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (voir la *Ligne directrice n° 5* à la page 17)
3. Poser un cadre d'analyse fondé sur le secteur géographique de recrutement ainsi que l'instruction, les compétences professionnelles et l'expérience nécessaires dans chaque catégorie professionnelle
4. Calculer les taux de représentation internes et externes de chaque groupe désigné par catégorie professionnelle
5. Calculer la sous-représentation en comparant le nombre des membres de groupes désignés dans l'organisation au nombre prévu d'après le taux de disponibilité externe par catégorie professionnelle (voir la *Ligne directrice n° 5*, aux pages 11 à 16)

SOUS-REPRÉSENTATION

Comment la sous-représentation se détermine

Introduction

Il y a sous-représentation quand la proportion des membres de groupes désignés au sein d'une catégorie professionnelle de l'effectif est inférieure à la proportion des membres qualifiés de groupes désignés que comprend la population active de la zone de recrutement appropriée. Autrement dit, un groupe est sous-représenté s'il y a proportionnellement plus de ses membres qualifiés qui sont disponibles pour accomplir le travail dans une région qu'on n'en trouve dans le lieu de travail précis dont il est question. S'il n'y a pas de sous-représentation, l'employeur n'est pas tenu de procéder à une étude des systèmes d'emploi à l'égard de la catégorie professionnelle : *Règlement*, art. 8

Pour déterminer le nombre des membres de groupes désignés qui sont disponibles pour accomplir le travail, il peut être nécessaire d'examiner les compétences que nécessite le travail et le nombre de membres qualifiés du groupe désigné qui habitent la zone de recrutement pour l'emploi en question.

C'est pour cela qu'on demande aux employeurs de déterminer le degré de sous-représentation en comparant la représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle au sein de leur effectif à la représentation de ces groupes au sein de celui des groupes suivants qui constitue la base de référence la plus appropriée :

- ! l'ensemble de la population apte au travail
- ! les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où l'employeur serait fondé à choisir ses salariés ou salariées : *Règlement*, alinéa 6(1)b).

Recours à l'information sur la population apte au travail

Pour déterminer la représentation dans les secteurs appropriés de la population apte au travail, les employeurs doivent utiliser :

- ! l'information sur le marché du travail mis à leur disposition par le ministre selon le paragraphe 42(3) de la *Loi* ou
- ! les données sur le marché du travail obtenues d'autres sources que le ministre juge pertinentes : *Règlement*, par. 6(2).

n Population apte au travail o s'entend de l'ensemble des personnes, au Canada, qui sont en âge de travailler et capables et désireuses de le faire : *Loi*, art. 3

Catégories professionnelles définies selon la CNP

Aux fins de l'analyse, l'effectif de l'employeur est réparti entre les catégories professionnelles prévues dans le *Règlement*.

Le *Règlement* établit ces catégories d'après le système de la Classification nationale des professions (CNP), qui classe les emplois d'après le type et le niveau des compétences.

Ce système comprend quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME), qui se subdivisent en 522 groupes de base des salariés, à chacun desquels correspond un code à quatre chiffres de la CNP. Voir la liste de ces groupes dans la colonne 1 de l'annexe II du *Règlement*.

On peut obtenir de l'information sur le marché du travail par catégorie ou groupe de la CNP ainsi que pour l'ensemble de la population apte au travail. La *Ligne directrice n° 5* indique certains des facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer le degré de précision des données de référence. Elle indique que l'analyse doit porter n au moins o sur les quatorze CPEME et que, dans la plupart des cas, il est recommandé d'utiliser une analyse mieux structurée et plus détaillée (p. 30).

Choix de la base de référence appropriée

Ni la *Loi*, ni le *Règlement* n'indiquent comment choisir la base de référence n appropriée o entre l'ensemble de la population apte au travail et le bassin de recrutement de la zone de recrutement visée : (*Règlement*, alinéa 6(1)b). La *Loi* et le *Règlement* sont aussi vagues quant à la zone de recrutement. Les résultats de l'analyse peuvent varier considérablement selon la base de référence choisie.

Ligne directrice n° 5

- ! Cette ligne directrice indique seulement que la zone géographique n pertinente o est celle où l'employeur recruterait normalement des salariés ou salariées pour doter un certain poste. Elle ajoute que, par exemple, l'employeur ferait normalement de la publicité à l'échelle nationale pour combler des postes supérieurs alors qu'il pourrait se contenter d'annoncer localement les emplois non spécialisés;
- ! Selon la ligne directrice, ce qui est n convenable o dans une situation donnée devrait être déterminé avec n une connaissance approfondie des niveaux de compétence ou de scolarité requis pour des emplois offerts par l'employeur o (p. 6).

L'utilisation d'exigences erronées ou exagérées relatives à l'instruction ou à l'expérience est un obstacle courant à l'équité en matière d'emploi. Ce sont souvent les travailleurs ou travailleuses qui sont le mieux en mesure d'indiquer les vraies exigences d'un emploi, et les syndicats devraient être particulièrement vigilants pour s'assurer que les obstacles à l'emploi que le processus de l'équité en matière d'emploi est censé niveler ne déforment pas l'analyse dès ce stade.

Les syndicats devront surveiller attentivement l'analyse de l'effectif. À cette fin, ils devront avoir accès aux résultats de l'enquête sur l'effectif et à l'information sur le marché du travail au sujet de chaque base de référence possible. Ils devront examiner la base de référence non retenue par l'employeur pour déterminer si sa sélection donnerait des résultats sensiblement différents. Dans l'affirmative, le syndicat devrait tenter de convaincre l'employeur de revenir sur sa décision. S'il n'y arrive pas, le syndicat voudra peut-être attirer l'attention d'un agent ou d'une agente d'application sur la différence et inciter la CCDP à étudier la question et à en saisir le tribunal au besoin.

Les données sous-estiment les membres qualifiés des groupes désignés

La Ligne directrice n° 5 rappelle aux employeurs que les chiffres sur la représentation externe sont essentiellement conservateurs car ils ne portent que sur les personnes qui ont travaillé dans la catégorie pertinente au cours des dix-sept mois précédant immédiatement le recensement. Il s'ensuit que les données officielles sous-estiment automatiquement le nombre des personnes qui sont qualifiées et aptes au travail mais qui ont été exclues de la population active par des obstacles du genre même de ceux que la *Loi* tente d'éliminer.

La Ligne directrice n° 5 recommande par conséquent aux employeurs d'être plutôt généreux lorsqu'ils choisissent les segments appropriés de la population active canadienne aux fins de la comparaison (p. 26). La différence entre les personnes qualifiées et les données sur la disponibilité peut se juger partiellement à l'examen des tableaux indiquant le niveau de scolarité le plus élevé atteint et le principal domaine d'étude. Les syndicats voudront peut-être s'assurer qu'il soit tenu compte de ces données dans la détermination de la base de référence.

Quand un écart est-il appréciable?

La Ligne directrice n° 5 recommande l'examen tant des nombres que des pourcentages afin de déterminer l'importance des différences relevées entre le nombre de membres d'un groupe désigné dans le lieu de travail et la disponibilité externe des membres de ce groupe. Par exemple, dans un grand effectif, un pourcentage de différence relativement faible peut être une indication claire de discrimination alors qu'un pourcentage de différence plus élevé dans un effectif plus petit peut n'être attribuable qu'au hasard.

La Ligne directrice n° 5 traite longuement de la détermination de l'importance des écarts révélés par l'analyse de l'effectif. Elle indique qu'on devrait procéder à une étude des systèmes d'emploi et fixer de modestes objectifs de recrutement même s'il subsiste un doute au sujet de l'importance de l'écart relevé (p. 36)

Les syndicats voudront probablement inciter les employeurs à procéder à une étude des systèmes d'emploi afin de déterminer s'il existe des obstacles. Il est impossible de déterminer autrement qu'un écart, si petit soit-il, ne découle pas de pratiques discriminatoires. Rappelez-vous, en outre, qu'une représentation excessive d'un groupe désigné dans un segment particulier de la population active peut découler d'une ghettoïsation discriminatoire.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE L'EFFECTIF

L'employeur doit établir un sommaire des résultats de son analyse de l'effectif qui servira à dresser le plan d'équité en matière d'emploi : *Règlement*, par. 6(7).

QUAND L'EMPLOYEUR EST-IL DISPENSÉ DE PROCÉDER À UNE ANALYSE DE L'EFFECTIF?

Les employeurs ne sont pas tenus de procéder à une analyse de l'effectif s'il dispose des résultats d'une analyse précédente qui sont vraisemblablement les mêmes ou que ceux que permettrait d'obtenir une nouvelle analyse : *Règlement*, par. 6(3). Les considérations exprimées ci-dessus au sujet des enquêtes précédentes s'appliquent également à l'analyse de l'effectif.

L'analyse de l'effectif laisse beaucoup de latitude de jugement. Les syndicats peuvent soutenir que l'absence de participation syndicale signifie qu'il n'y a aucun motif raisonnable de supposer que les résultats d'une nouvelle analyse seraient vraisemblablement les mêmes ou que ceux d'une analyse réalisée sans leur collaboration.

En outre, la *Ligne directrice n° 5* signale que les différences entre le système de la Classification nationale des professions et le système qui était employé en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 influencent les lieux de travail différemment, et elle recommande de reprendre l'analyse de l'effectif dans tout cas où la révision de la CNP a donné lieu à un changement appréciable.

ANNEXE 9 : ÉTUDE DES SYSTÈMES, POLITIQUES ET PRATIQUES D'EMPLOI

L'EMPLOYEUR DOIT PROCÉDER À UNE ÉTUDE DES SYSTÈMES D'EMPLOI (ESE)

Aux fins de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, chaque employeur doit procéder à une étude de ses systèmes, politiques et pratiques d'emploi conformément au *Règlement* pour relever les obstacles que ces systèmes, politiques et pratiques font à l'emploi des membres de groupes désignés : *Loi*, par. 9(1). Une fois terminée l'étude des systèmes d'emploi, le syndicat et l'employeur devraient disposer de l'information nécessaire pour dresser le plan de l'élimination des pratiques discriminatoires et des obstacles relevés.

La *Ligne directrice n° 6 : Étude des systèmes d'emploi* porte sur ce sujet. Sa table des matières est reproduite à l'annexe 14.

Rôle du syndicat

Les employeurs doivent consulter les syndicats et collaborer avec eux dans la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi : *Loi*, par 15(1). Les syndicats peuvent jouer un rôle critique pour l'efficacité de l'examen car ce sont souvent les travailleurs ou travailleuses qui sont le mieux en mesure de déterminer les obstacles.

QUAND L'ÉTUDE N'EST-ELLE PAS NÉCESSAIRE?

Quand aucune sous-représentation n'a été révélée

Il n'est nécessaire de réaliser une étude des systèmes d'emploi qu'à l'égard des catégories professionnelles de l'effectif dans lesquelles l'analyse a révélé une sous-représentation des groupes désignés : *Règlement*, art. 8.

Les syndicats voudront probablement soutenir qu'il est toujours nécessaire de réaliser une étude des systèmes d'emploi, même quand les statistiques n'indiquent pas de sous-représentation. Comme il est reconnu même dans la *Ligne directrice n° 6*, l'absence de sous-représentation ne signifie pas qu'aucune des politiques et pratiques en vigueur n'a des répercussions négatives sur les membres des groupes désignés ni que des mesures appropriées d'adaptation individuelle ont été prises. Qui plus est, une concentration de membres de groupes désignés dans une catégorie professionnelle particulière peut être un indice d'obstacles discriminatoires causant la ghettoïsation dans cette catégorie ou entravant l'avancement à partir de celle-ci.

Les syndicats (et les employeurs) devraient se rappeler que l'analyse des obstacles qui ont causé la sous-représentation dans un groupe, comme par exemple celui des secrétaires, nécessitera souvent l'analyse des obstacles dans les groupes de relève, tels que celui des commis.

Il est particulièrement important d'obtenir de l'information sur d'autres secteurs du lieu de travail à l'égard des unités de négociation dans lesquelles il n'y a pas de sous-représentation. Les plans d'équité en matière d'emploi peuvent prescrire une augmentation des mutations latérales et des promotions à partir des secteurs du lieu de travail où se trouvent les membres de groupes désignés, et cela peut être utile aux membres d'unités dans lesquelles on n'a pas trouvé de sous-représentation.

Quand il existe une étude préalable acceptable

Si les résultats d'une étude antérieure des systèmes d'emploi seraient vraisemblablement les mêmes ou que ceux que permettrait d'obtenir une nouvelle étude, l'employeur n'est pas obligé de procéder à une étude : *Règlement*, art. 10.

Les sujets d'inquiétude dont nous avons traité au chapitre de l'enquête précédente sur l'effectif et de l'analyse précédente de l'effectif s'appliqueraient également à l'étude des systèmes d'emploi.

Facteurs dont il faut tenir compte en révisant l'ESE précédente

- < Combien de temps s'est écoulé depuis la dernière ESE?
- < Le nombre d'employés a-t-il varié considérablement, et le profil des professions a-t-il été beaucoup modifié?
- < Est-ce que les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines ont fait l'objet de nombreux changements?
- < Y a-t-il eu des changements importants au chapitre de la représentation?
- < Les plans dressés par suite des études précédentes ont-ils donné des résultats concrets?
(*Ligne directrice n° 6*, p. 5)

Puisque la plupart des études antérieures se seront déroulées sans que les syndicats n'y participent, les syndicats peuvent soutenir que les résultats de toute étude réalisée sans leur participation ne seront pas vraisemblablement les mêmes ou que ceux d'une étude réalisée avec leur concours. La pleine participation des salariés ou salariées est un facteur crucial de la détermination des obstacles.

TENEUR DE L'ÉTUDE DES SYSTÈMES D'EMPLOI

L'étude des systèmes d'emploi est un examen qui porte sur toutes les politiques et pratiques de l'employeur et qui est destiné à déterminer si elles ont un effet négatif sur les membres des groupes désignés. Si un tel effet est relevé, on dira que c'est un obstacle systémique ou à la pleine participation des membres des groupes désignés qu'il y a lieu de supprimer en inscrivant la modification ou le remplacement de la politique ou de la pratique dans le plan d'équité en matière d'emploi. L'ESE doit comprendre une analyse des mesures d'adaptation aux besoins

distincts des membres des groupes désignés afin qu'on puisse assurer leur pleine participation en milieu de travail.

Portée de l'ESE

L'étude des systèmes d'emploi doit englober une analyse de ce qui suit :

- < le recrutement, la sélection et l'embauchage de salariés ou salariées;
- < la formation et le perfectionnement des salariés ou salariées;
- < l'avancement des salariés ou salariées;
- < le maintien en fonctions et la cessation d'emploi des salariés ou salariées;
- < les mesures d'adaptation raisonnable aux besoins spéciaux des membres des groupes désignés :
Règlement, art. 9

L'étude des systèmes d'emploi doit porter non seulement sur les règles écrites mais aussi sur les politiques et pratiques officieuses (*Ligne directrice n° 6*, p. 7). Elle doit porter à la fois sur les sujets de la convention collective et les objets classiques des droits de la direction. Par conséquent, les syndicats participant au processus de l'équité en matière d'emploi pourraient et devraient obtenir de l'information et adopter des positions sur ces objets.

L'ÉTUDE DOIT ÊTRE TENUE À JOUR

Si, par suite d'une ESE, l'employeur met en oeuvre de nouveaux systèmes, règles ou usages d'emploi, il doit tenir à jour l'étude de ces nouveaux systèmes, règles ou usages : *Règlement*, par. 9(1) et (2).

COMMENT IDENTIFIER UN OBSTACLE

Pour éliminer les obstacles à l'emploi dans un lieu de travail, il faut déterminer si les politiques et pratiques relevées donnent lieu à une discrimination systémique ou délibérée à l'égard des groupes désignés. Des politiques d'emploi qui semblent impartiales peuvent avoir un effet négatif imprévu sur les membres de groupes désignés. Veuillez vous reporter aux propos sur l'effet négatif et la discrimination systémique au chapitre 3 sous la rubrique n Responsabilités existantes des syndicats relatives à l'équité o et à l'annexe 1.

On entend par n obstacle o toute politique ou pratique d'emploi qui a un effet négatif direct ou indirect sur les membres d'un groupe désigné plus qu'il n'en a sur les autres membres de l'effectif sans que cela ne soit vraiment nécessaire à l'accomplissement du travail.

Questions à poser pour déterminer si une pratique est discriminatoire

Le fait de poser les questions suivantes peut aider à déterminer si une politique ou une pratique est discriminatoire et, par conséquent, constitue un obstacle à l'emploi des membres de groupes désignés :

Est-elle interdite par la législation?

La politique ou la pratique est-elle conforme à la législation sur les droits de la personne, aux autres lois et aux jugements antérieurs des cours, des arbitres et des tribunaux sur des questions d'équité?

Est-elle valide?

Est-elle objective et légitime? Permet-elle de mesurer exactement le rendement?

A-t-elle trait à l'emploi?

Est-elle fondée sur une exigence professionnelle réelle (justifiée)?

Est-elle une nécessité du service?

La pratique est-elle nécessaire au fonctionnement sécuritaire et efficace de l'organisation?

Est-elle appliquée uniformément?

La politique est-elle appliquée également à tout le monde?

A-t-elle un effet négatif?

La politique ou la pratique a-t-elle un effet plus négatif sur les membres de groupes désignés que sur les autres membres de l'effectif?

Il peut être utile de consulter la partie C de la *Ligne directrice n° 6*, qui s'intitule *Un examen attentif des systèmes d'emploi* et qui traite longuement de certaines pratiques potentiellement discriminatoires et de l'adaptation raisonnable. Les résumés des décisions dans les affaires *Action Travail des Femmes* et *ACNRI* que comprend l'annexe 1 de ce guide comprennent d'utiles illustrations de pratiques d'emploi pouvant constituer des obstacles.

Exemples d'obstacles

- < pratiques d'embauchage fondées uniquement sur le bouche à oreille sans qu'il ne soit prévu de s'adresser à d'autres collectivités

Si le lieu de travail n'est pas déjà représentatif, l'embauchage fondé sur le bouche à oreille perpétuera le déséquilibre.
- < non-reconnaissance des compétences pertinentes des personnes immigrantes
- < exigence d'expérience acquise au Canada
- < toute pratique limitant inutilement le bassin de candidates ou de candidats
- < procédures de sélection fondées sur les réactions subjectives des personnes qui font subir les entrevues

Les personnes qui font subir les entrevues ont tendance à se sentir le plus à l'aise quand elles questionnent des personnes n qui leur ressemblent o. Cela peut constituer un obstacle si les compétences objectives qu'il faut posséder pour occuper l'emploi ne sont pas clairement indiquées.
- < règles obligeant les salariés ou salariées à choisir entre occuper un emploi et pratiquer leur religion ou avoir des enfants

Obstacles que comprennent les conventions collectives

Dans certains cas, il peut être jugé que les dispositions de la convention collective constituent un obstacle. Les chapitres 3 et 5 de ce guide traitent des cas où les conventions collectives comprennent des obstacles à l'emploi et des effets de ces obstacles. Les règles spéciales applicables aux dispositions de la convention collective sur l'ancienneté qui peuvent avoir un effet négatif sont traitées au chapitre 3.

Voici les étapes de l'ESE que recommande la *Ligne directrice n° 6* :

1. Faire participer un groupe représentatif de l'ensemble du personnel
2. Déterminer s'il y a sous-représentation
3. Déterminer quelles politiques et pratiques en matière de ressources humaines doivent être examinées
4. Procéder à une analyse statistique et déterminer si les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines ont un effet défavorable sur les membres des groupes désignés
5. Déterminer de quelle façon les politiques en matière de ressources humaines ont pu avoir un effet défavorable sur les membres des groupes désignés
6. Déterminer de quelle façon les pratiques en matière de ressources humaines ont pu avoir un effet défavorable sur les membres des groupes désignés
7. Rédiger un rapport afin de présenter les résultats de l'étude

Dans les cas où il existe un ou des comités syndicaux-patronaux, ces comités devraient participer à la réalisation de l'étude des systèmes d'emploi. Il faut procéder à une étude des systèmes d'emploi sur tous les secteurs du lieu de travail, qu'il y ait sous-représentation ou non, puisque l'absence de sous-représentation ne permet pas de conclure qu'il n'y a pas de discrimination ou que les mesures d'adaptation appropriée sont prises. Toutefois, l'enquête sur l'effectif peut donner de précieux renseignements sur les secteurs où il y a des obstacles discriminatoires.

ANNEXE 10 : PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

DRESSER UN PLAN D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

L'employeur doit dresser un plan d'équité en matière d'emploi qui élimine les obstacles inévitables relevés au cours de l'étude des systèmes d'emploi et qui comprend des mesures d'adaptation raisonnable et des mesures positives destinées à rectifier toute sous-représentation relevée pendant l'enquête sur l'effectif : *Loi*, par. 5(a). Le plan d'équité en matière d'emploi doit comprendre à la fois des mesures à court terme et des mesures à long terme : *Loi*, art. 10.

Le plan peut être un document distinct ou faire partie d'un document plus vaste comme le plan d'affaires. Dans ce dernier cas, l'employeur devrait pouvoir extraire les éléments du plan d'équité pour faciliter une vérification par la CCDP (*Ligne directrice n° 7*, p. 8).

Rôle du syndicat

Les syndicats doivent être consultés au sujet de l'établissement et de la mise en oeuvre des plans d'équité en matière d'emploi et doivent collaborer avec les employeurs à ces fins : *Loi*, art. 15.

MESURES À COURT TERME

Quelles sont-elles?

Les mesures suivantes doivent être établies à court terme, c'est-à-dire dans un délai d'au moins un an et d'au plus trois ans :

- U** règles et usages positifs aux fins du recrutement, de la formation, de l'avancement et du maintien en fonction des membres des groupes désignés et pour la prise de mesures d'adaptation raisonnable aux besoins de ces personnes afin de rectifier leur sous-représentation révélée par l'analyse de l'effectif
- U** mesures pour éliminer tout obstacle à l'emploi relevé au cours de l'étude des systèmes d'emploi
- U** calendrier de mise en oeuvre des règles, usages et mesures en question
- U** objectifs quantitatifs de recrutement et d'avancement destinés à accroître la représentation des membres des groupes désignés : *Loi*, art. 5 et 10

Points dont il faut tenir compte pour fixer des objectifs numériques

Pour fixer des objectifs quantitatifs à court terme, les employeurs doivent tenir compte de ce qui suit :

- ! degré de sous-représentation des membres de chaque groupe désigné au sein de chaque catégorie professionnelle de l'effectif de l'employeur
- ! disponibilité de membres qualifiés de groupes désignés au sein de l'effectif de l'employeur et dans la population apte au travail
- ! croissance ou réduction prévue de l'effectif de l'employeur pendant la période au cours de laquelle les objectifs quantitatifs doivent être atteints
- ! roulement du personnel au sein de l'effectif de l'employeur prévu pour la période pendant laquelle les objectifs quantitatifs doivent être atteints
- ! tout autre facteur qui peut être prescrit : *Loi*, par. 10(2)

Quelles sont les politiques et les pratiques positives?

Selon la *Loi*, les politiques et pratiques positives sont des mesures qui vont au-delà de l'élimination des obstacles. Ces mesures sont destinées à compenser les effets des obstacles auxquels les membres des groupes désignés se sont heurtés ou se heurtent et à favoriser activement l'augmentation de la diversité dans le lieu de travail.

Les politiques et pratiques positives peuvent comprendre :

- < les modifications apportées aux méthodes de travail qui revêtent une importance particulière pour les membres des groupes désignés mais profitent à l'effectif entier, comme l'instauration du partage d'emploi ou de l'encadrement ou l'assouplissement des régimes de travail
- < les mesures ciblées telles que les programmes de rapprochement et de publicité dans les publications communautaires
- < les mesures spéciales telles que le fait de réserver des places de formation aux membres des groupes désignés afin qu'ils atteignent la masse critique dans un secteur où ils sont sous-représentés (voir les pages 11 à 13 de la *Ligne directrice n° 7*).

Remarque : une mesure peut constituer une pratique proactive dans un lieu de travail et une mesure nécessaire à l'élimination d'un obstacle dans un autre lieu. Par exemple, si un lieu de travail a un système d'établissement de calendriers de travail qui n'est pas nécessaire à son fonctionnement et qui donne aux femmes ayant des responsabilités en matière de garde d'enfants de la difficulté à participer à l'effectif, ce système est un obstacle à éliminer, qui pourrait l'être par l'instauration de l'horaire souple. Dans un autre lieu, les heures de travail ne constituent peut-être pas un obstacle à la participation des femmes mais leur assouplissement pourrait constituer une mesure positive destinée à rendre le lieu plus attrayant pour les femmes (et bien entendu pour l'ensemble des travailleurs) si la représentation des femmes y est faible

Qu'est-ce qu'une adaptation raisonnable?

L'adaptation comprend toutes les mesures qu'on peut prendre pour adapter le lieu de travail aux besoins particuliers ou aux caractéristiques d'un groupe désigné ou d'un membre d'un tel groupe. Elle englobe les mesures rendant le lieu accessible aux personnes en fauteuil roulant, la prestation du matériel spécial nécessaire à une travailleuse ou à un travailleur handicapé, l'autorisation des congés nécessaires à l'accomplissement de devoirs religieux et l'exemption de l'application du code vestimentaire pour des motifs religieux. Voir le chapitre 3 et les *Lignes directrices* n^{os} 6 et 7.

L'adaptation n'est nécessaire que si l'application de la règle aux autres membres du personnel est légitime (p. ex., les congés du dimanche). Si l'application de la règle aux autres membres du personnel n'est pas légitime, la règle doit être supprimée.

Les modifications apportées dernièrement à la *LCDP* par la loi S-5 sont telles que le paragraphe 15(2) prévoit maintenant qu'il faut prendre des mesures d'adaptation à moins que l'adaptation aux besoins d'un individu ou d'un groupe affecté ne risque d'imposer une contrainte excessive en matière de coûts, de santé ou de sécurité à la personne qui serait obligée d'y procéder

Le plan d'équité en matière d'emploi doit indiquer le moyen par lequel les salariés ou salariées peuvent présenter une demande d'adaptation et la façon dont l'employeur s'assurera que cette demande soit dûment traitée : *Ligne directrice* n^o 7, p. 16.

OBJECTIFS À PLUS LONG TERME

Les mesures à long terme sont celles qui visent la période commençant à la fin des trois premières années. Le plan doit comprendre :

- U** les objectifs à long terme de l'employeur en matière d'accroissement de la représentation des membres des groupes désignés dans son effectif, et
- U** la stratégie que l'employeur compte employer pour atteindre ces objectifs.

PROGRÈS RAISONNABLES

Les employeurs doivent :

- !** dresser un plan susceptible de permettre des progrès raisonnables dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, art. 11;
- !** surveiller l'exécution du plan pour s'assurer que des progrès raisonnables sont réalisés;
- !** réviser et modifier au besoin le plan : *Loi*, art. 13 et 15

Ni la *Loi*, ni le *Règlement* ne définissent les progrès raisonnables. L'employeur et la CCDP devront s'entendre à ce sujet à la lumière des circonstances dans lesquelles se trouve l'employeur (*Ligne directrice* n^o 7, p. 22). Si le syndicat croit que le plan ne permet pas des progrès raisonnables, il devrait demander l'aide d'un agent ou d'une agente d'application. Par ailleurs, il pourrait peut-être porter plainte en vertu de

la *LCDP* ou déposer un grief en vertu de la disposition antidiscrimination de la convention collective. Voir les chapitres 3 et 4.

Norme minimale

Au cas où la représentation globale dans l'effectif ne changerait pas de façon appréciable, à cause d'une compression de l'effectif ou des faibles taux d'embauchage, la *Ligne directrice n° 7* propose la norme minimale brute de progrès raisonnable que voici : les taux de recrutement et d'avancement des groupes désignés ne peuvent pas être inférieurs à la disponibilité pour l'emploi à doter et devraient dépasser la disponibilité dans la plupart des cas (*Ligne directrice n° 7*, p. 24). Autrement dit, si l'employeur n'est pas en mesure de rectifier la représentativité globale du lieu de travail, il ne peut pas continuer de pratiquer la discrimination dans les nouvelles mesures qu'il prend.

ANNEXE 11 : MISE EN OEUVRE DU PLAN

Efforts raisonnables

Il incombe à l'employeur de faire tous les efforts raisonnables pour mettre le plan en oeuvre et d'y procéder en consultation et en collaboration avec les syndicats : *Loi*, par 12a) et art. 15. L'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs du plan peut être considérée comme une preuve que tous les efforts raisonnables ont été faits. Si certains objectifs ne sont pas atteints, l'employeur doit être en mesure de prouver que l'échec tient à des facteurs indépendants de sa volonté (*Ligne directrice n° 7*, p. 24).

Facteurs d'évaluation des efforts raisonnables

- < mesure dans laquelle différents éléments du plan ont été mis en oeuvre dans les délais prévus;
- < indication d'un appui continu des dirigeants de l'organisation et du syndicat envers l'équité en matière d'emploi, et particulièrement envers la mise en oeuvre de tous les éléments du plan;
- < établissement d'un comité ou forum syndical-patronal;
- < établissement de niveaux de responsabilités et de mécanismes de responsabilisation bien définis aux fins de la mise en oeuvre;
- < affectation des ressources financières et humaines nécessaires pour faciliter la mise en oeuvre de chaque élément du plan;
- < mise à contribution des compétences des salariés — y compris des membres des groupes désignés — et des compétences de sources extérieures, comme les agents régionaux de l'équité en milieu de travail de DRHC, les groupes communautaires et les groupes d'action sociale, les associations d'employeurs, les fédérations régionales et nationales du travail, les ministères et organismes gouvernementaux et les cabinets d'experts-conseils;
- < établissement de mécanismes de révision à intervalles réguliers pour voir, autant que possible, à ce que les délais soient respectés et à ce que les objectifs soient atteints.

CE QUE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI N'EXIGE PAS

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur à engager ou promouvoir des personnes non qualifiées, à créer de nouveaux emplois ou à subir un préjudice injustifié : *Loi*, art. 6.

ANNEXE 12 : SURVEILLANCE, RÉVISION ET MODIFICATION DU PLAN

SURVEILLANCE DU PLAN

Les employeurs doivent :

- U** faire tous les efforts raisonnables pour mettre en oeuvre leur plan d'équité en matière d'emploi, et
- U** assurer un suivi régulier de la mise en oeuvre du plan pour voir si des progrès raisonnables sont réalisés : *Loi*, art. 12.

L'obligation de faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer que des progrès raisonnables sont réalisés est traitée à l'annexe 11 — Plan d'équité en matière d'emploi. La *Ligne directrice n° 9*, qui n'est pas encore disponible, portera sur la surveillance, l'examen et la révision.

Rôle du syndicat

Les syndicats doivent être consultés au sujet de la mise en oeuvre et de la révision des plans d'équité en matière d'emploi et doivent collaborer avec les employeurs à la mise en oeuvre et la révision des plans d'équité en matière d'emploi : *Loi*, par. 15(1). Les syndicats devraient s'assurer que les employeurs établissent des mécanismes de révision périodique permettant de déterminer si les plans sont respectés et si les objectifs sont atteints dans les délais prévus. Les représentants des salariés ou salariées, y compris les agents négociateurs, devraient demander et obtenir l'accès aux résultats des contrôles effectués grâce à ces mécanismes afin de pouvoir s'acquitter de la responsabilité que leur attribue la *Loi* de collaborer à la mise en oeuvre et à la révision des plans d'équité en matière d'emploi.

RÉVISION PÉRIODIQUE DU PLAN

Les employeurs doivent réviser le plan au moins une fois pendant la période d'une à trois années sur laquelle portent les objectifs quantitatifs à court terme et, par suite de la révision,

- U** mettre à jour les objectifs quantitatifs, compte tenu des facteurs appropriés, et
- U** apporter au plan toute autre modification qui s'impose à la lumière de l'évaluation de la mise en oeuvre ou en raison d'un changement de circonstances : *Loi*, art. 13

Il y a lieu de réviser chacune des hypothèses sur lesquelles repose le plan initial pour déterminer si elle est encore valide et, dans la négative, quelles modifications s'imposent. Il importe que les syndicats tiennent des dossiers clairs sur les raisons pour lesquelles chaque élément du plan d'équité en matière d'emploi a été établi. Ces dossiers seront utiles aux fins tant de la vérification par la CCDP que du contrôle et de la révision de la mise en oeuvre du plan.

ANNEXE 13 : DOSSIERS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

QUELS DOSSIERS LES EMPLOYEURS DOIVENT-ILS CRÉER ET TENIR?

Les employeurs doivent tenir des dossiers sur l'effectif, le plan et la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : *Loi*, art. 17.

Les dossiers sur l'équité en matière d'emploi doivent comprendre les suivants :

- a) un dossier concernant l'appartenance de chaque salarié ou salariée à un groupe désigné, le cas échéant;
- b) un dossier concernant la classification de chaque salarié ou salariée selon sa catégorie professionnelle;
- c) un dossier concernant la rémunération et les augmentations de rémunération de chaque salarié ou salariée;
- d) un dossier concernant les promotions de chaque salarié ou salariée;
- e) une copie du questionnaire de l'enquête sur l'effectif remis aux salariés ou salariées et des autres renseignements qu'il a utilisés pour effectuer l'analyse de son effectif;
- f) le sommaire des résultats de l'analyse de l'effectif;
- g) une description des mesures qu'il a prises dans le cadre de l'étude de ses systèmes d'emploi;
- h) son plan d'équité en matière d'emploi;
- i) un dossier concernant les mesures qu'il a prises pour assurer le suivi de la mise en oeuvre du plan d'équité en matière d'emploi;
- j) un dossier concernant ses activités et les renseignements fournis aux salariés ou salariées : *Règlement*, art. 11.

Remarque : Les renseignements sur l'équité en matière d'emploi sont confidentiels et les renseignements sur l'appartenance à un groupe désigné ne doivent JAMAIS être tenus dans le dossier du personnel du salarié ou de la salariée.

La *Ligne directrice n° 10 — Tenue des dossiers* traite à fond de cette question. Sa table des matières se trouve à l'annexe 14.

COMBIEN DE TEMPS DOIVENT-ILS CONSERVER LES DOSSIERS?

Renseignements personnels sur les salariés ou salariées dont les fonctions ont pris fin

Après la cessation des fonctions d'un salarié ou d'une salariée, les dossiers sur son appartenance à un groupe désigné, le cas échéant, sur sa classification selon sa catégorie professionnelle, sur sa rémunération, sur ses augmentations salariales et sur ses promotions sont conservés pendant deux ans : *Règlement*, par. 12(1).

Dossiers sur l'équité en matière d'emploi

Les dossiers sur l'équité en matière d'emploi (visés aux alinéas 11e) à j) du *Règlement*) sont conservés pendant deux ans après la fin de la période sur laquelle porte le plan d'équité en matière d'emploi auquel ils se rapportent : *Règlement*, par. 12(2).

L'employeur du secteur privé qui établit son rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au moyen d'un logiciel spécialisé, tel que le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi (SIPREME), conserve une copie de la base de données ou tout autre enregistrement informatique utilisé à cette fin pendant les deux années suivant l'année visée par le rapport : *Règlement*, par. 12(3).

Coût de la tenue des dossiers

Le gouvernement estime que le respect des dispositions de la *Loi* et du *Règlement* qui ont trait à la tenue de dossiers ne devrait pas comporter un coût excessif pour la plupart des employeurs. Les dossiers les plus coûteux que les employeurs doivent tenir conformément au *Règlement* (dossiers individuels sur la rémunération, la classification selon la catégorie professionnelle, les promotions et l'appartenance à un groupe désigné) devaient être tenus selon la loi de 1986. Bien des employeurs ont déjà investi des sommes appréciables dans l'établissement de systèmes de saisie des données sur l'équité en matière d'emploi pour honorer les obligations que leur imposait la loi de 1986. Qui plus est, le *Règlement* ramène de trois ans à deux ans la période de conservation des dossiers, ce qui compense les frais supplémentaires que peuvent comporter les nouvelles prescriptions de tenue de dossiers.⁶⁶

RAPPORTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Employeurs tenus de présenter des rapports annuels

Tous les employeurs du secteur privé sont tenus de présenter un rapport annuel au plus tard le 1^{er} juin : *Loi*, art. 18. L'obligation de présenter des rapports n'incombe qu'à l'employeur.

⁶⁶

Règlement sur l'équité en matière d'emploi, DORS/96-470.

Rapports intégrés

Deux employeurs ou plus qui partagent le contrôle et la direction d'entreprises du ressort fédéral peuvent demander au ministre l'autorisation de déposer ensemble un seul rapport à l'égard de leur personnel : *Loi*, par. 18(7).

Exemption pour un maximum d'un an

Les employeurs peuvent demander au ministre de les exempter pour une période maximale d'un an des obligations de présentation de rapports qu'impose la *Loi*. Le ministre peut accorder l'exemption demandée s'il estime qu'il existe des circonstances spéciales qui le justifient : *Loi*, par. 18(8).

TENEUR DES RAPPORTS DU SECTEUR PRIVÉ

Dispositions du *Règlement* et formulaires

Les employeurs doivent donner ces renseignements sur les formulaires préétablis qui comptent parmi les annexes du *Règlement*. On peut obtenir, dans la *Ligne directrice n° 11 - Rapport sur l'équité en matière d'emploi*, des instructions détaillées sur la façon de remplir ces formulaires.

Auto-identification

Seuls les salariés ou salariées qui s'identifient auprès de l'employeur ou acceptent d'être identifiés par l'employeur en tant qu'Autochtones, membres de minorités visibles ou personnes handicapées comptent parmi les membres de ces groupes désignés aux fins du rapport : *Loi*, par. 18(4).

Le rapport de l'employeur du secteur privé doit indiquer ce qui suit :

- a) les branches d'activité de ses salariés ou salariées, son lieu d'établissement et le lieu de travail de ses salariés ou salariées, le nombre de ceux-ci et celui des membres de groupes désignés qui en font partie;
- b) les catégories professionnelles qui composent son personnel et la représentation des membres de ces groupes dans chacune d'elles;
- c) les échelles de rémunération de ses salariés ou salariées et la représentation des membres de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacun de leurs échelons réglementaires;
- d) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des mêmes groupes : *Loi*, par. 18(1).

Remarque : L'employeur qui doit présenter un rapport est la personne ou l'organisation qui était l'employeur le 31 décembre de l'année visée par le rapport : *Loi*, par. 18(2).

Description de la mise en oeuvre

Les employeurs sont tenus d'intégrer à leur rapport une description des mesures prises pendant la période que vise le rapport pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi, et des résultats obtenus.

Description des consultations avec les représentants des salariés ou salariées

Les
employeurs

doivent incorporer à leur rapport un compte rendu des consultations tenues avec les représentants des salariés ou salariées pendant la période que vise le rapport : *Loi*, par 18(6).

Bien qu'il ne soit pas officiellement nécessaire de faire approuver ce compte rendu par les représentants des salariés ou salariées, il est recommandé dans la *Ligne directrice n° 3* de donner à ces représentants l'occasion d'examiner le compte rendu avant que le rapport ne soit déposé afin qu'ils puissent présenter des commentaires et recommander des modifications s'il y a lieu. La *Ligne directrice n° 3* conseille aux employeurs de mentionner dans sa description le fait que cette occasion a été donnée, le cas échéant, pour aider à prouver qu'ils se sont acquittés de leurs responsabilités selon la *Loi* (pp. 15 et 16).

Si le syndicat croit que la description est inexacte ou trompeuse, il devrait demander l'aide d'un agent ou d'une agente d'application.

Certificat nécessaire

Le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi doit être signé par l'employeur (ou un cadre supérieur de l'entreprise) et doit contenir une attestation de l'exactitude de l'information qu'il comprend : *Loi*, par. 18(5); *Règlement*, par. 16(1) et (2).

QUI VOIT CES RAPPORTS?

Représentants des salariés ou salariées

Les employeurs sont tenus de donner des copies du rapport annuel aux syndicats et aux autres représentants des salariés ou salariées au moment où il est présenté au ministre : *Loi*, par 18(9).

CCDP

Dès que le ministre reçoit le rapport, il en fait parvenir une copie à la CCDP : *Loi*, par 18(10).

Public

Le public peut consulter tous les rapports et en obtenir un exemplaire, au prix coûtant, du cabinet du ministre : *Loi*, par 19(1).

Les employeurs peuvent demander au ministre de ne pas soumettre leur rapport à l'examen du public pour une période ne dépassant pas un an. Le ministre peut accéder à leur demande s'il croit qu'il y a des circonstances spéciales qui le justifient : *Loi*, par 19(2). Ces circonstances spéciales peuvent probablement comprendre des cas où le plan contient des renseignements qui révéleraient des projets de l'entreprise à des concurrents.

RAPPORT DU MINISTRE

Le ministre est tenu d'établir un rapport annuel intégrant les rapports des employeurs et comprenant une analyse de ceux-ci. Ce rapport doit être déposé devant chaque chambre du Parlement dans un délai de 15 jours après son achèvement : *Loi*, art. 20.

RAPPORTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC

Rapport annuel du Conseil du Trésor

Le Conseil du Trésor est chargé de s'acquitter des responsabilités de l'employeur à l'égard de certains éléments de l'administration publique fédérale (voir l'annexe 4 — Qui est l'employeur?).

Le Conseil du Trésor doit déposer un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi devant chaque chambre du Parlement au sujet des éléments de l'administration publique fédérale à l'égard desquels il assume les responsabilités de l'employeur : *Loi*, par 21(1) et alinéa 4(1)b).

Teneur du rapport

Le rapport du Conseil du Trésor a essentiellement la même teneur que ceux des employeurs du secteur privé, moyennant quelques adaptations au contexte du secteur public.

Le rapport du Conseil du Trésor donne :

- n a) la présentation et l'analyse des renseignements suivants :
 - i) le nombre de salariés travaillant au sein de chaque secteur de l'administration publique fédérale mentionnée à l'alinéa 4(1)b) [soit les secteurs de cette administration à l'égard desquels le Conseil du Trésor agit en tant qu'employeur] et celui des membres de chacun des groupes désignés qui en font partie,
 - ii) le nombre de salariés de l'ensemble des secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés à l'alinéa 4(1)b) dans chaque province et dans la région de la Capitale nationale, et celui des membres de chacun des groupes désignés qui en font partie,
 - iii) les catégories professionnelles des salariés et la représentation des membres de chacun de ces groupes dans chacune d'elles,
 - iv) les échelles de rémunération des salariés et la représentation des membres de chacun de ces groupes figurant à chacun d'elles ou à chacun de leurs échelons,
 - v) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations d'emploi ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres de chacun de ces groupes;
- b) l'énoncé des principales mesures prises par le Conseil du Trésor en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus;
- c) le compte rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi;
- d) les autres renseignements que le président du Conseil du Trésor juge utiles o : *Loi*, par 21(2).

RAPPORT D'AUTRES EMPLOYEURS JUGÉS FAIRE PARTIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Certains éléments du secteur public sont réputés être des employeurs distincts aux fins de la *Loi*. Voir l'annexe 4 : Qui est l'employeur? Ces employeurs du secteur public, sauf le Service canadien du renseignement de sécurité, sont chargés de présenter un rapport sur l'équité en matière d'emploi au président du Conseil du Trésor dans un délai de six mois après la fin de chaque année financière.

Le président du Conseil du Trésor doit déposer ces rapports devant chaque chambre du Parlement avec le rapport sur les éléments de l'administration publique à l'égard desquels le Conseil du Trésor agit en tant qu'employeur : *Loi*, par 21(3). La teneur des rapports des employeurs distincts sera la même que celle du rapport du Conseil du Trésor : *Loi*, par 21(4).

RAPPORT DU SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Le Service canadien du renseignement de sécurité est tenu de fournir au président du Conseil du Trésor, dans les six premiers mois de chaque année financière, un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi. Le président du Conseil du Trésor déposera ce rapport devant chaque chambre du Parlement avec les autres rapports du secteur public : *Loi*, par. 21(5).

Teneur du rapport

La teneur des rapports du Service canadien du renseignement de sécurité ressemble à celle des rapports des employeurs privés et des autres employeurs du secteur public sauf que les rapports du SCRS n'indiquent pas le nombre exact des membres de son personnel. Les données ne sont exprimées qu'en pourcentage. Le rapport du SCRS donne :

- a) le pourcentage des salariés ou salariées travaillant au sein de l'élément qui font partie de chacun des groupes désignés;
- b) les catégories professionnelles des salariés ou salariées de l'élément et le pourcentage des membres de chacun de ces groupes dans chacune d'elles;
- c) les échelles de rémunération des salariés ou salariées et le pourcentage de chacun de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacun de leurs échelons;
- d) le pourcentage des recrutements, des avancements et des cessations d'emploi pour chacun de ces groupes;
- e) l'analyse de ces renseignements;
- f) les renseignements visés aux alinéas 21(2)b) à d) en ce qui a trait à l'élément : *Loi*, par. 21(6).

QUI VOIT LES RAPPORTS DU SECTEUR PUBLIC?

Représentants des salariés ou salariées

Les représentants des salariés ou salariées doivent recevoir une copie de tout rapport d'employeur du secteur public le plus tôt possible après son dépôt devant chacune des chambres du Parlement. L'organisme chargé de voir à ce qu'ils reçoivent cette copie est celui qui est chargé d'établir le rapport : *Loi*, par. 21(8).

CCDP

Le président du Conseil du Trésor doit faire parvenir une copie de chaque rapport d'employeur du secteur public à la CCDP dans les meilleurs délais après son dépôt devant chaque chambre du Parlement : *Loi*, par. 21(7).

**ANNEXE 14 :
TABLES DES MATIÈRES
DES LIGNES DIRECTRICES PUBLIÉES**

Voir tables des matières ci-jointes



ise à

**LOI CANADIENNE SUR LES
DROITS DE LA PERSONNE**

CODIFICATION ADMINISTRATIVE

(comprend les modifications apportées par la loi S5 de 1998)

CHAPITRE H-6

jour

Loi visant à compléter la législation canadienne en matière de discrimination

Titre abrégé

1. *Loi canadienne sur les droits de la personne.*
1976-77, ch. 33, art. 1.
L.R, ch. H-6; L.R., ch. 31 (1^{er} supplément), ch. 32 (2^e supplément); 1992, ch. 22; 1993, ch. 28; 1994, ch. 26; 1995, ch. 44; 1996, ch. 11, 14

OBJET

Objet

2. La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

L.R. (1985), ch. H-6, art. 2; 1996, ch. 14, art. 1

Établi par
CAVALLUZZO HAYES SHILTON
McINTYRE & CORNISH
Avocats
43, avenue Madison, Toronto (Ontario) M5R 2S2
Téléphone : (416) 964-1115 Télécopieur : (416) 964-5895
Courriel : inquiry@chsmc.com
pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec
Mary Cornish (416) 964-5524,
Karen Schucher (416) 964-5509 ou Amanda Pask (416) 964-5506

PARTIE I — MOTIFS DE DISTINCTION ILLICITE

Dispositions générales

Motifs de distinction illicite

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

Idem

- (2) Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe.

L.R. (1985), ch. H-6, art. 3; 1996, ch. 14, art. 2.

Multiplicité des motifs

- 3.1 Il est entendu que les actes discriminatoires comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs.

Ordonnances relatives aux actes discriminatoires

4. Les actes discriminatoires prévus aux articles 5 à 14.1 peuvent faire l'objet d'une plainte en vertu de la partie III et toute personne reconnue coupable de ces actes peut faire l'objet des ordonnances prévues aux articles 53 et 54.

1976-77, ch. 33, art. 4; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 2

Actes discriminatoires

Refus de biens, de services, d'installations ou d'hébergement

5. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour le fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public :
- a) d'en priver un individu;

- b) de le défavoriser à l'occasion de leur fourniture.

1976-77, ch. 33, art. 5.

Refus de locaux commerciaux ou de logements

- 6. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour le fournisseur de locaux commerciaux ou de logements :

- a) de priver un individu de leur occupation;
- b) de le défavoriser à l'occasion de leur fourniture.

1976-77, ch. 33, art. 6.

Emploi

- 7. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.

1976-77, ch. 33, art. 7

Demandes d'emploi, publicité

- 8. Constitue un acte discriminatoire, quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite :

- a) l'utilisation ou la diffusion d'un formulaire de demande d'emploi;
- b) la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi présent ou éventuel.

1976-77, ch. 33, art. 8.

Organisations syndicales

- 9. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour une organisation syndicale :

- a) d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu;
- b) d'expulser ou de suspendre un adhérent;
- c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent ou d'un individu à l'égard de qui elle a des obligations aux termes d'une convention collective, que celui-ci fasse ou non partie de l'organisation, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles soit de le priver de ses chances d'emploi ou

d'avancement, soit de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation.

Exception

- (2) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) le fait pour une organisation syndicale d'empêcher une adhésion ou d'expulser ou de suspendre un adhérent en appliquant la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par l'individu concerné.

1976-77, ch. 33, art. 9; 1980-81-82-83, ch 143, art. 4.

Lignes de conduite discriminatoires

10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
- b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

1976-77, ch. 33, art. 10; 1980-81-82-83, ch 143, art. 5.

Disparité salariale discriminatoire

11. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Critère

- (2) Le critère permettant d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par des salariés dans le même établissement est le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaires pour leur exécution, compte tenu des conditions de travail.

Établissements distincts

- (3) Les établissements distincts qu'un employeur aménage ou maintient dans le but principal de justifier une disparité salariale entre hommes et femmes sont réputés, pour l'application du présent article, ne constituer qu'un seul et même établissement.

Disparité salariale non discriminatoire

- (4) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) la disparité salariale entre hommes et femmes fondée sur un facteur reconnu comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu du paragraphe 27(2).

Idem

- (5) Des considérations fondées sur le sexe ne sauraient motiver la disparité salariale.

Diminutions de salaire interdites

- (6) Il est interdit à l'employeur de procéder à des diminutions salariales pour mettre fin aux actes discriminatoires visés au présent article.

Définition de n salaire o

- (7) Pour l'application du présent article, n salaire o s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et, notamment :
- a) des traitements, commissions, indemnités de vacances ou de licenciement et des primes;
 - b) de la juste valeur des prestations en repas, loyers, logement et hébergement;
 - c) des rétributions en nature;
 - d) des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature;
 - e) des autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur.

1976-77, ch. 33, art. 11.

Divulgateion de faits discriminatoires, etc.

12. Constitue un acte discriminatoire le fait de publier ou d'exposer en public, ou de faire publier ou exposer en public des affiches, des écriteaux, des insignes, des emblèmes, des symboles ou autres représentations qui, selon le cas :
- a) expriment ou suggèrent des actes discriminatoires au sens des articles 5 à 11 ou de l'article 14 ou des intentions de commettre de tels actes;
 - b) en encourageant ou visent à en encourager l'accomplissement.

1976-77, ch. 33, art. 12; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 6.

Propagande haineuse

13. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait, pour une personne ou un groupe de personnes agissant d'un commun accord, d'utiliser ou de faire utiliser un téléphone de façon répétée en recourant ou en faisant recourir aux services d'une entreprise de télécommunication relevant de la compétence du Parlement pour aborder ou faire aborder des questions susceptibles d'exposer à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable sur la base des critères énoncés à l'article 3.

Exception

- (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans les cas où les services d'une entreprise de radiodiffusion sont utilisés.

Interprétation

- (3) Pour l'application du présent article, le propriétaire ou exploitant d'une entreprise de télécommunication ne commet pas un acte discriminatoire du seul fait que des tiers ont utilisé ses installations pour aborder des questions visées au paragraphe (1).

1976-77, ch. 33, art. 13.

Harcèlement

14. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu :
- a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public;
 - b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements;
 - c) en matière d'emploi.

Harcèlement sexuel

- (2) Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

1980-81-82-83, ch. 143, art. 7.

Représailles

- 14.1 Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celle qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

Exceptions

15. (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :
- a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;
 - b) le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu qui n'a pas atteint l'âge minimal ou qui a atteint l'âge maximal prévu, dans l'un ou l'autre cas, pour l'emploi en question par la loi ou les règlements que peut prendre le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa;

- c) le fait de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi;
- d) le fait que les conditions et modalités d'une caisse ou d'un régime de retraite constitués par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale prévoient la dévolution ou le blocage obligatoires des cotisations à des âges déterminés ou déterminables conformément aux articles 17 et 18 de la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension;

L.R., ch. 32 (2^e supplément), art. 41, annexe, point 3.

- e) le fait qu'un individu soit l'objet d'une distinction fondée sur un motif illicite, si celle-ci est reconnue comme raisonnable par une ordonnance de la Commission canadienne des droits de la personne rendue en vertu du paragraphe 27(2);
- f) le fait pour un employeur, une organisation patronale ou une organisation syndicale d'accorder à une employée un congé ou des avantages spéciaux liés à sa grossesse ou à son accouchement, ou d'accorder à ses employés un congé ou des avantages spéciaux leur permettant de prendre soin de leurs enfants;
- g) le fait qu'un fournisseur de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public, ou de locaux commerciaux ou de logements en prive un individu ou le défavorise lors de leur fourniture pour un motif de distinction illicite, s'il a un motif justifiable de le faire.

L.R. (1985), ch. H-6, art. 15; L.R. (1985), ch. 32 (2^e supplément), art. 41.

Besoins des individus

- (2) Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de l'alinéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

Règlement

- (3) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer les critères d'évaluation d'une contrainte excessive.

Prépublication

- (4) Les projets de règlement d'application du paragraphe (3) sont publiés dans la Gazette du Canada, les intéressés se voyant accorder la possibilité de présenter leurs observations à cet égard.

Consultations

- (5) La Commission des droits de la personne tient des consultations publiques concernant tout projet de règlement publié au titre du paragraphe (4) et fait rapport au gouverneur en conseil dans les meilleurs délais.

Modification

- (6) La modification du projet de règlement n'entraîne pas une nouvelle publication.

Prise du règlement

- (7) Faute par la Commission de lui remettre son rapport dans les six mois qui suivent la publication du projet de règlement, le gouverneur en conseil peut procéder à la prise du règlement.

Application

- (8) Le présent article s'applique à tout fait, qu'il ait pour résultat la discrimination directe ou la discrimination par suite d'un effet préjudiciable.

Universalité du service au sein des Forces canadiennes

- (9) Le paragraphe (2) s'applique sous réserve de l'obligation de service imposée aux membres des Forces canadiennes, c'est-à-dire celle d'accomplir en permanence et en toutes circonstances les fonctions auxquelles ils peuvent être tenus.

Programmes de promotion sociale

- 16. (1) Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'adopter ou de mettre en oeuvre des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés, directement ou indirectement, sur un motif de distinction illicite en améliorant leurs chances d'emploi ou d'avancement ou en leur facilitant l'accès à des biens, à des services, à des installations ou à des moyens d'hébergement.

Concours

- (2) La Commission canadienne des droits de la personne peut :
 - a) faire des recommandations d'ordre général, relatives aux objectifs souhaitables pour les programmes, biens ou arrangements visés au paragraphe (1);
 - b) sur demande, prêter son concours à l'adoption ou à la mise en oeuvre des programmes, plans ou arrangements visés au paragraphe (1).

Renseignements relatifs à un motif de distinction illicite

- (3) Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait de recueillir des renseignements relatifs à un motif de distinction illicite s'ils sont destinés à servir lors de l'adoption ou de la mise en oeuvre des programmes, plans ou arrangements visés au paragraphe (1).

1976-77, ch. 33, art. 15; 1980-81-82-83, ch 143, art.8.

Programme d'adaptation

17. (1) La personne qui entend mettre en oeuvre un programme prévoyant l'adaptation de services, d'installations, de locaux, d'activités ou de matériel aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience peut en demander l'approbation à la Commission canadienne des droits de la personne.

Approbation du programme

- (2) La Commission peut, par avis écrit à l'auteur de la demande visée au paragraphe (1), approuver le programme si elle estime que celui-ci convient aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience.

Conséquence de l'approbation

- (3) Dans le cas où des services, des installations, des locaux, des activités ou du matériel ont été adaptés conformément à un programme approuvé en vertu du paragraphe (2), les questions auxquelles celui-ci pourvoit ne peuvent servir de fondement à une plainte déposée en vertu de la partie III portant sur une déficience visée par le programme.

Avis de refus

- (4) Dans le cas où elle décide de refuser la demande présentée en vertu du paragraphe (1), la Commission envoie à son auteur un avis exposant les motifs du refus.

1980-81-82-83, ch. 143, art. 9.

Annulation de l'approbation

18. (1) La Commission canadienne des droits de la personne peut, par avis écrit à la personne qui entend adapter les services, les installations, les locaux, les activités ou le matériel conformément à un programme approuvé en vertu du paragraphe 17(2), en annuler l'approbation, en tout ou en partie, si elle estime que, vu les circonstances nouvelles, celui-ci ne convient plus aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience.

Conséquence de l'annulation

- (2) Le paragraphe 17(3) ne s'applique pas à un programme, dans la mesure où celui-ci est annulé en vertu du paragraphe (1), si l'acte discriminatoire dénoncé par la plainte est postérieur à l'annulation.

Motifs de l'annulation

- (3) Dans le cas où elle annule l'approbation d'un programme en vertu du paragraphe (1), la Commission indique dans l'avis y mentionné les motifs de l'annulation.

1980-81-82-83, ch. 143, art. 9.

Possibilité de présenter des observations

19. (1) Avant de rendre une décision en vertu des paragraphes 17(2) ou 18(1), la Commission canadienne des droits de la personne donne aux intéressés la possibilité de présenter des observations à son sujet.

Réserve

- (2) Pour l'application des articles 17 et 18, un programme n'est pas inadapté aux besoins particuliers des personnes atteintes d'une déficience du seul fait qu'il est incompatible avec les normes établies en vertu de l'article 24.

1980-81-82-83, ch. 143, art. 9.

Dispositions non discriminatoires

20. Les dispositions des caisses ou régimes de pension et des régimes ou fonds d'assurance protégeant les droits acquis avant le 1^{er} mars 1978 ou maintenant le droit aux prestations de pension ou autres accumulées avant cette date ne peuvent servir de fondement à une plainte déposée au titre de la partie III pour actes discriminatoires commis par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale.

1976-77, ch. 33, art. 16.

Caisses ou régimes

21. La constitution de caisses ou de régimes de pension distincts pour différents groupes d'employés ne peut servir de fondement à une plainte déposée au titre de la partie III pour actes discriminatoires commis par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale, lorsque ces groupes ne sont pas établis par suite de distinctions illicites.

1976-77, ch. 33, art. 17.

Règlements

22. Outre les cas prévus aux articles 20 et 21, le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer quelles dispositions des caisses ou régimes de pension et des régimes ou fonds d'assurance ne peuvent servir de fondement à une plainte déposée au titre de la partie III pour actes discriminatoires commis par l'employeur, l'organisation patronale ou l'organisation syndicale.

1976-77, ch. 33, art. 17.

Règlements

23. Le gouverneur en conseil peut, par règlement, assortir les contrats, permis, licences ou subventions accordés par Sa Majesté du chef du Canada, de conditions et modalités prévoyant :
- a) l'interdiction des actes discriminatoires visés aux articles 5 à 14.1;
 - b) le règlement, conformément à la procédure de la partie III, des plaintes relatives aux actes discriminatoires ainsi interdits.

1976-77, ch. 33, art. 19; 1980-81-82-82, ch. 143, art. 10.

Établissement de normes d'accès

24. (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, établir au profit des personnes atteintes d'une déficience des normes d'accès aux services, aux installations ou aux locaux.

Conséquence du respect des normes

- (2) Dans le cas où l'accès aux services, aux installations ou aux locaux est assuré conformément aux normes établies en vertu du paragraphe (1), l'accès à ceux-ci ne peut servir de fondement à une plainte déposée en vertu de la partie III portant sur une déficience visée par les normes.

Publication des projets de règlements

- (3) Sous réserve du paragraphe (4), les projets de règlements d'application du présent article sont publiés dans la Gazette du Canada, les intéressés se voyant accorder la possibilité de présenter leurs observations à cet égard.

Exception

- (4) Ne sont pas visés les projets de règlement déjà publiés dans les conditions prévues au paragraphe (3), qu'ils aient été modifiés ou non à la suite d'observations présentées conformément à ce paragraphe.

Incompatibilité

- (5) L'incompatibilité avec les normes établies en vertu du paragraphe (1) ne peut être assimilée à un acte discriminatoire.

1980-81-82-83, ch. 143, art. 11.

Définitions

25. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

État de personne graciée

n état de personne graciée o État d'une personne physique qui a légalement obtenu une réhabilitation qui, si elle a été octroyée ou délivrée en vertu de la Loi sur le casier judiciaire, n'a pas été révoquée ou annulée.

Déficiência

n déficiencia o Déficiencia physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue.

L.R. (1985), ch. H-6, art. 25; 1992, ch. 22, art. 13.

Emploi

n emploi o Y est assimilé le contrat conclu avec un particulier pour la fourniture de services par celui-ci.

État de personne graciée

n état de personne graciée o État d'une personne physique qui a légalement obtenu une réhabilitation qui, si elle a été octroyée ou délivrée en vertu de la Loi sur le casier judiciaire, n'a pas été révoquée ou annulée.

Organisation patronale

n organisation patronale o Groupement d'employeurs ayant notamment pour objet de régler les relations entre employeurs et employés.

Organisation syndicale

n organisation syndicale o Syndicat ou autre groupement d'employés, y compris ses sections locales, chargé notamment de négocier les conditions de travail des employés au nom de ceux-ci.

Tribunal

n Tribunal o Le Tribunal canadien des droits de la personne constitué par l'article 48.1.

PARTIE II — COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Constitution de la Commission

26. (1) Est constituée la Commission canadienne des droits de la personne, appelée, dans la présente loi, la Commission, composée de cinq à huit membres, ou commissaires, dont le président et le vice-président, nommés par le gouverneur en conseil.

Commissaires

- (2) Le président et le vice-président sont nommés à temps plein et les autres commissaires, à temps plein ou à temps partiel.

Durée du mandat

- (3) La durée maximale du mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celle du mandat des commissaires à temps partiel, de trois ans.

Occupation du poste

- (4) Les commissaires occupent leur poste à titre inamovible, sous réserve de révocation par le gouverneur en conseil sur adresse du Sénat et de la Chambre des communes.

Nouveau mandat

- (5) Les commissaires peuvent recevoir un nouveau mandat, aux fonctions identiques ou non.
1976-77, ch. 33, art. 21.

Pouvoirs et fonctions

Pouvoirs et fonctions

27. (1) Outre les fonctions prévues par la partie III au titre des plaintes fondées sur des actes discriminatoires et l'application générale de la présente partie et des parties I et III, la Commission :
- a) élabore et exécute des programmes de sensibilisation publique touchant le principe énoncé à l'article 2, la présente loi et le rôle et les activités que celle-ci lui confère;
 - b) entreprend ou patronne des programmes de recherche dans les domaines qui ressortissent à ses objets aux termes de la présente loi ou au principe énoncé à l'article 2;
 - c) se tient en liaison étroite avec les organismes ou les autorités provinciales de même nature pour favoriser l'adoption de lignes de conduite communes et éviter les conflits dans l'instruction des plaintes en cas de chevauchement de compétence;
 - d) exécute les fonctions que lui attribuent les accords conclus conformément au paragraphe 28(2);

- e) peut étudier les recommandations, propositions et requêtes qu'elle reçoit en matière de droits et libertés de la personne, ainsi que les mentionner et les commenter dans le rapport visé à l'article 61 dans les cas où elle le juge opportun;
- f) fait ou fait faire les études sur les droits et libertés de la personne que lui demande le ministre de la Justice et inclut, dans chaque cas, ses conclusions et recommandations dans le rapport visé à l'article 61;
- g) peut examiner les règlements, règles, décrets, arrêtés et autres textes établis en vertu d'une loi fédérale, ainsi que les mentionner et les commenter dans le rapport visé à l'article 61 dans les cas où elle les juge incompatibles avec le principe énoncé à l'article 2;
- h) dans la mesure du possible et sans transgresser la partie III, tente, par tous les moyens qu'elle estime indiqués, d'empêcher la perpétration des actes discriminatoires visés aux articles 5 à 14.1.

Directives

- (2) Dans une catégorie de cas donnés, la Commission peut, sur demande ou de sa propre initiative, décider de préciser, par ordonnance, les limites et les modalités de l'application de la présente loi.

Effet obligatoire

- (3) Les ordonnances prises en vertu du paragraphe (2) lient, jusqu'à ce qu'elles soient abrogées ou modifiées, la Commission et le membre instructeur désigné en vertu du paragraphe 49(2) lors du règlement des plaintes déposées conformément à la partie III.

Publication

- (4) Les ordonnances prises en vertu du paragraphe (2) et portant sur les modalités d'application de certaines dispositions de la présente loi à certaines catégories de cas sont publiées dans la partie II de la Gazette du Canada.

1976-77, ch. 33, art. 22; 1977-78, ch. 22, art. 5; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 13.

Délégation de fonctions

- 28. (1) Sur recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil peut, par décret, déléguer à des personnes ou catégories de personnes données travaillant pour le ministère du Développement des ressources humaines certaines fonctions de la Commission, qui y sont précisées, concernant les actes discriminatoires en matière d'emploi à l'extérieur de l'administration publique fédérale.

Délégations réciproques

- (2) Sous réserve de l'autorisation du gouverneur en conseil, la Commission peut conclure avec les organismes ou les autorités provinciales de même nature des accords portant, à charge de réciprocité éventuelle, délégation de fonctions déterminées.

L.R. (1985), ch. H-6, art. 28; 1996, ch. 11, art. 61.

Règlements

29. Sur recommandation de la Commission, le gouverneur en conseil peut lui accorder par règlement, outre les pouvoirs et les fonctions prévus par la présente loi, ceux qui sont nécessaires à l'application de la présente partie et des parties I et III.

1976-77, ch. 33, art. 23.

Rétribution

Traitements et rémunération

30. (1) Les commissaires à temps plein reçoivent le traitement que fixe le gouverneur en conseil. Les commissaires à temps partiel reçoivent la rémunération fixée par règlement administratif lorsque le président requiert leur présence aux réunions tant de la Commission que de ses sections ou comités.

Rémunération supplémentaire

- (2) Les commissaires à temps partiel reçoivent la rémunération supplémentaire fixée par règlement administratif à l'occasion des missions extraordinaires qu'ils accomplissent pour le compte de la Commission avec l'approbation du président.

Frais de déplacement et de séjour

- (3) Les commissaires sont indemnisés, conformément au règlement administratif, des frais de déplacement et de séjour engagés dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente loi.

1976-77, ch. 33, art. 24.

Dirigeants et personnel

Président

31. (1) Le président est le premier dirigeant de la Commission; à ce titre, il en assure la direction, préside ses réunions et contrôle la gestion de son personnel.

Absence ou empêchement

- (2) En cas d'absence ou d'empêchement du président ou de vacance de son poste, la présidence est assumée par le vice-président.

Idem

- (3) En cas d'absence ou d'empêchement du président et du vice-président ou de vacance de leurs postes, la présidence est assumée par le commissaire à temps plein ayant le plus d'ancienneté dans son poste.

1976-77, ch. 33, art. 25.

Personnel

32. (1) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux de la Commission est nommé conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Assistance contractuelle

- (2) La Commission peut, pour des travaux déterminés, engager à contrat des experts compétents dans des domaines relevant de son champ d'activité et leur verser à cette occasion la rémunération et les indemnités fixées par règlement administratif.

1976-77, ch. 33, art. 26.

Respect des normes de sécurité

33. (1) Les commissaires et les agents de la Commission appelés à recevoir ou à recueillir des renseignements dans le cadre des enquêtes prévues par la présente loi doivent, quant à l'accès à ces renseignements et à leur utilisation, respecter les normes de sécurité applicables et prêter les serments imposés à leurs usagers habituels.

Divulgateion

- (2) Les commissaires et les agents de la Commission prennent toutes précautions raisonnables pour éviter de dévoiler des renseignements dont la révélation serait susceptible :
- a) de nuire aux relations internationales, à la défense ou à la sécurité nationale ou aux relations fédérales-provinciales;
 - b) de violer le secret attaché aux travaux du Conseil privé de la Reine pour le Canada;
 - c) d'entraîner la divulgation de renseignements obtenus par un organisme d'enquête du gouvernement du Canada :
 - i) soit sur la sécurité nationale,
 - ii) soit au cours d'enquêtes sur la détection ou la prévention du crime en général,
 - iii) soit au cours d'enquêtes sur des infractions précises aux lois fédérales;
 - d) dans le cas d'un individu condamné pour infraction à une loi fédérale :

- i) soit d'avoir de graves conséquences sur son régime pénitentiaire, sa libération conditionnelle ou sa surveillance obligatoire,
- ii) soit d'entraîner la divulgation de renseignements qui, à l'origine, ont été obtenus expressément ou implicitement sous le sceau du secret,
- iii) soit de causer, à lui ou à quiconque, des dommages, corporels ou autres;
- e) d'entraver le fonctionnement d'un tribunal judiciaire ou quasi judiciaire, ou le déroulement d'une enquête instituée en vertu de la Loi sur les enquêtes;
- f) d'entraîner la divulgation de consultations juridiques données à un ministère ou à un organisme gouvernemental ou de violer le secret professionnel existant entre l'avocat et son client à propos d'une affaire touchant à l'administration publique.

1976-77, ch. 33, art. 27.

Siège

34. (1) Le siège de la Commission est fixé dans la région de la capitale nationale définie à l'annexe de la Loi sur la capitale nationale.

Bureaux régionaux ou locaux

- (2) La Commission peut créer, jusqu'à concurrence de douze, les bureaux régionaux ou locaux dont elle estime la création nécessaire à l'exercice de ses pouvoirs et fonctions dans le cadre de la présente loi.

Réunions

- (3) La Commission tient ses réunions aux dates, heures et lieux choisis par le président selon les besoins.

1976-77, ch. 33, art. 28.

Décisions à la majorité des voix

35. La Commission prend ses décisions, sous réserve du quorum, à la majorité des voix des commissaires présents.

1976-77, ch. 33, art. 28.

Constitution de sections

36. (1) Le président peut constituer au sein de la Commission des sections qui peuvent exercer, conformément aux instructions de la Commission, tout ou partie des pouvoirs et fonctions de celle-ci, à l'exception du pouvoir de prendre des règlements administratifs.

Désignation du président de section

- (2) Le président peut choisir le président d'une section parmi les commissaires qui la composent.

1976-77, ch. 33, art. 28.

Règlements administratifs

37. (1) La Commission peut, par règlement administratif, régir son activité et, notamment, prévoir :
- a) la convocation de ses réunions et de celles des sections, ainsi que la fixation de leur quorum;
 - b) le déroulement de ses réunions et de celles des sections;
 - c) la constitution de comités, la délégation de pouvoirs et fonctions aux comités et la fixation de leur quorum;
 - d) la procédure relative aux plaintes déposées sous le régime de la partie III et ayant leur origine dans le territoire du Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;
- [AMENDEMENT NON MIS EN VIGUEUR] 1993, ch. 28, art. 68.
- e) le barème de rémunération des commissaires à temps partiel et des personnes visées au paragraphe 32(2);
 - f) le barème des frais de déplacement et de séjour payables aux commissaires et aux personnes visées au paragraphe 32(2).

Approbation du Conseil du Trésor

- (2) Les règlements administratifs pris sous le régime des alinéas (1)e) ou f) sont inopérants tant qu'ils n'ont pas été approuvés par le Conseil du Trésor.

1976-77, ch. 33, art. 29.

Pensions de retraite, etc.

38. Les commissaires à temps plein sont réputés appartenir à la fonction publique pour l'application de la Loi sur la pension de la fonction publique et appartenir à l'administration publique fédérale pour l'application de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'aéronautique.

1976-77, ch. 33, art. 30.

PARTIE III — ACTES DISCRIMINATOIRES ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Définition de n acte discriminatoire o

39. Pour l'application de la présente partie, n acte discriminatoire o s'entend d'un acte visé aux articles 5 à 14.1.

1976-1977, ch. 33, art. 31; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 14.

Plaintes

40. (1) Sous réserve des paragraphes (5) et (7), un individu ou un groupe d'individus ayant des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire peut déposer une plainte devant la Commission en la forme acceptable pour cette dernière.

Consentement de la victime

- (2) La Commission peut assujettir la recevabilité d'une plainte au consentement préalable de l'individu présenté comme la victime de l'acte discriminatoire.

Autosaisine de la Commission

- (3) La Commission peut prendre l'initiative de la plainte dans les cas où elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a commis un acte discriminatoire.

Restriction

- (3.1) La Commission ne peut prendre l'initiative d'une plainte qui serait fondée sur des renseignements qu'elle aurait obtenus dans le cadre de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Jonctions de plaintes

- (4) En cas de dépôt, conjoint ou distinct, par plusieurs individus ou groupes de plaintes dénonçant la perpétration par une personne donnée d'actes discriminatoires ou d'une série d'actes discriminatoires de même nature, la Commission peut, pour l'application de la présente partie, joindre celles qui, à son avis, soulèvent pour l'essentiel les mêmes questions de fait et de droit et demander au président du Tribunal d'ordonner, conformément à l'article 49, une instruction commune.

Recevabilité

- (5) Pour l'application de la présente partie, la Commission n'est valablement saisie d'une plainte que si l'acte discriminatoire :
- a) a eu lieu au Canada alors que la victime y était légalement présente ou qu'elle avait le droit d'y revenir;
 - b) a eu lieu au Canada sans qu'il soit possible d'en identifier la victime, mais tombe sous le coup des articles 5, 8, 10, 12 ou 13;

- c) a eu lieu à l'étranger alors que la victime était un citoyen canadien ou qu'elle avait été légalement admise au Canada à titre de résident permanent.

Renvoi au ministre compétent

- (6) En cas de doute sur la situation d'un individu par rapport à une plainte dans les cas prévus au paragraphe (5), la Commission renvoie la question au ministre compétent et elle ne peut procéder à l'instruction de la plainte que si la question est tranchée en faveur du plaignant.

Cas d'irrecevabilité

- (7) La Commission ne peut connaître, au titre du paragraphe (1), d'une plainte qui porte sur les conditions et les modalités d'une caisse ou d'un régime de pensions, lorsque le redressement demandé aurait pour effet de priver un participant de droits acquis avant le 1^{er} mars 1978 ou de prestations de pension ou autres accumulées jusqu'à cette date, notamment :

- a) de droits ou de prestations attachés à un âge déterminé de retraite;
- b) de prestations de réversion.

L.R. (1985), ch. H-6, art. 40; L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 62; 1995, ch. 44, art. 47.

Définitions

- 40.1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

n employeur o Toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

n groupes désignés o S'entend au sens de l'article 3 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Exception à la compétence

- (2) La Commission ne peut se fonder sur l'article 40 pour connaître des plaintes qui, à la fois, sont :
 - a) faites contre un employeur et dénonçant la perpétration d'actes discriminatoires visés à l'article 7 ou à l'alinéa 10a);
 - b) fondées uniquement sur des données statistiques qui tendent à établir la sous-représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur.

1995, ch. 44, art. 48.

Irrecevabilité

41. (1) Sous réserve de l'article 40, la Commission statue sur toute plainte dont elle est saisie à moins qu'elle estime celle-ci irrecevable pour un des motifs suivants :
- a) la victime présumée de l'acte discriminatoire devrait épuiser d'abord les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts;
 - b) la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale;
 - c) la plainte n'est pas de sa compétence;
 - d) la plainte est frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi;
 - e) la plainte a été déposée après l'expiration d'un délai d'un an après le dernier des faits sur lesquels elle est fondée, ou de tout délai supérieur que la Commission estime indiqué dans les circonstances.

Refus d'examen

- (2) La Commission peut refuser d'examiner une plainte de discrimination fondée sur l'alinéa 10a) et dirigée contre un employeur si elle estime que l'objet de la plainte est traité de façon adéquate dans le plan d'équité en matière d'emploi que l'employeur prépare en conformité avec l'article 10 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Définition de n employeur o

- (3) Au présent article, n employeur o désigne toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L.R. (1985), ch. H-6, art. 41; 1994, ch. 26, art. 34(F); 1995, ch. 44, art. 49.

Avis

42. (1) Sous réserve du paragraphe (2), la Commission motive par écrit sa décision auprès du plaignant dans les cas où elle décide que la plainte est irrecevable.

Imputabilité du défaut

- (2) Avant de décider qu'une plainte est irrecevable pour le motif que les recours ou procédures mentionnés à l'alinéa 41a) n'ont pas été épuisés, la Commission s'assure que le défaut est exclusivement imputable au plaignant.

1976-77, ch. 33, art. 34.

Enquête

Nomination de l'enquêteur

43. (1) La Commission peut charger une personne, appelée, dans la présente loi, l'enquêteur o, d'enquêter sur une plainte.

Procédure d'enquête

- (2) L'enquêteur doit respecter la procédure d'enquête prévue aux règlements pris en vertu du paragraphe (4).

Pouvoir de visite

- (2.1) Sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer dans l'intérêt de la défense nationale ou de la sécurité, l'enquêteur muni du mandat visé au paragraphe (2.2) peut, à toute heure convenable, pénétrer dans tous locaux et y perquisitionner, pour y procéder aux investigations justifiées par l'enquête.

Délivrance du mandat

- (2.2) Sur demande ex parte, un juge de la Cour fédérale peut, s'il est convaincu, sur la foi d'une dénonciation sous serment, qu'il y a des motifs raisonnables de croire à la présence dans des locaux d'éléments de preuve utiles à l'enquête, signer un mandat autorisant, sous réserve des conditions éventuellement fixées, l'enquêteur qui y est nommé à perquisitionner dans ces locaux.

Usage de la force

- (2.3) L'enquêteur ne peut recourir à la force dans l'exécution du mandat que si celui-ci en autorise expressément l'usage et que si lui-même est accompagné d'un agent de la paix.

Examen des livres

- (2.4) L'enquêteur peut obliger toute personne se trouvant sur les lieux visés au présent article à communiquer, pour examen, ou reproduction totale ou partielle, les livres et documents qui contiennent des renseignements utiles à l'enquête.

Entraves

- (3) Il est interdit d'entraver l'action de l'enquêteur.

Règlements

- (4) Le gouverneur en conseil peut fixer, par règlement :
- a) la procédure à suivre par les enquêteurs;
 - b) les modalités d'enquête sur les plaintes dont ils sont saisis au titre de la présente partie;

- c) les restrictions nécessaires à l'application du paragraphe (2.1).

L.R. (1985), ch. H-6, art. 43; L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 63.

Rapport

- 44. (1) L'enquêteur présente son rapport à la Commission le plus tôt possible après la fin de l'enquête.

Suite à donner au rapport

- (2) La Commission renvoie le plaignant à l'autorité compétente dans les cas où, sur réception du rapport, elle est convaincue, selon le cas :
 - a) que le plaignant devrait épuiser les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts;
 - b) que la plainte pourrait avantageusement être instruite, dans un premier temps ou à toutes les étapes, selon des procédures prévues par une autre loi fédérale.

Idem

- (3) Sur réception du rapport d'enquête prévu au paragraphe (1), la Commission :
 - a) peut demander au président du Tribunal de désigner, en application de l'article 49, un membre pour instruire la plainte visée par le rapport, si elle est convaincue :
 - i) d'une part, que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci est justifié,
 - ii) d'autre part, qu'il n'y a pas lieu de renvoyer la plainte en application du paragraphe (2) ni de la rejeter aux termes des alinéas 41c) à e);
 - b) rejette la plainte, si elle est convaincue :
 - i) soit que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci n'est pas justifié,
 - ii) soit que la plainte doit être rejetée pour l'un des motifs énoncés aux alinéas 41c) à e).

Avis

- (4) Après réception du rapport, la Commission :
 - a) informe par écrit les parties à la plainte de la décision qu'elle a prise en vertu des paragraphes (2) ou (3);

- b) peut informer toute autre personne, de la manière qu'elle juge indiquée, de la décision qu'elle a prise en vertu des paragraphes (2) ou (3).

L.R. (1985), ch. H-6, art. 44; L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 64.

Définition de n comité de surveillance o

45. (1) Au présent article et à l'article 46, n comité de surveillance o s'entend au sens de la Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité.

Plainte mettant en cause la sécurité

- (2) Si, à toute étape entre le dépôt d'une plainte et le début d'une audience à ce sujet devant un membre instructeur, la Commission reçoit un avis écrit d'un ministre fédéral l'informant que les actes qui font l'objet de la plainte mettent en cause la sécurité du Canada, elle peut :
 - a) soit rejeter la plainte;
 - b) soit transmettre l'affaire au comité de surveillance.

Avis

- (3) Sur réception de l'avis mentionné au paragraphe (2), la Commission :
 - a) informe par écrit les parties à la plainte de la décision qu'elle a prise en vertu des alinéas (2)a) ou b);
 - b) peut informer toute autre personne, de la manière qu'elle juge indiquée, de la décision qu'elle a prise en vertu des alinéas (2)a) ou b).

Suspension des procédures

- (4) Lorsqu'elle a transmis une affaire au comité de surveillance en vertu de l'alinéa (2)b), la Commission ne peut poursuivre l'étude d'une plainte avant que celui-ci ne lui ait remis son rapport à cet égard en vertu du paragraphe 46(1).

Application de la Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité

- (5) Lorsqu'une affaire est transmise au comité de surveillance en vertu de l'alinéa (2)b), les paragraphes 39(2) et (3) et les articles 43, 44 et 47 à 51 de la Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, à cette affaire comme s'il s'agissait d'une plainte présentée en vertu de l'article 42 de cette loi, sauf qu'un renvoi dans l'une de ces dispositions à l'administrateur général vaut renvoi au ministre visé au paragraphe (2).

Résumé envoyé à la personne visée

- (6) Afin de permettre au plaignant d'être informé de la façon la plus complète possible des circonstances qui ont donné lieu à la transmission de l'affaire en vertu de l'alinéa (2)b), le comité de surveillance lui envoie, dans les plus brefs délais possible après la transmission, un résumé des informations dont il dispose à ce sujet.

1984, ch. 21, art. 73.

Rapport

46. (1) À l'issue de son enquête et au plus tard quarante-cinq jours après qu'une affaire lui a été transmise en vertu de l'alinéa 45(2)b), le comité de surveillance remet à la Commission, au ministre visé au paragraphe 45(2) et au directeur un rapport contenant ses conclusions.

Conséquences du rapport

- (2) Après examen du rapport remis en vertu du paragraphe (1), la Commission :
- a) peut rejeter la plainte ou, si elle ne la rejette pas, doit continuer à l'étudier en conformité avec la présente partie;
 - b) doit informer par écrit les parties à la plainte de la décision qu'elle a prise en vertu de l'alinéa a) et peut informer toute autre personne, de la manière qu'elle juge indiquée, de cette décision.

1984, ch. 21, art. 73.

Conciliation

Nomination du conciliateur

47. (1) Sous réserve du paragraphe (2), la Commission peut charger un conciliateur d'en arriver à un règlement de la plainte, soit dès le dépôt de celle-ci, soit ultérieurement dans l'un des cas suivants :
- a) l'enquête ne mène pas à un règlement;
 - b) la plainte n'est pas renvoyée ni rejetée en vertu des paragraphes 44(2) ou (3) ou des alinéas 45(2)a) ou 46(2)a);
 - c) la plainte n'est pas réglée après réception par les parties de l'avis prévu au paragraphe 44(4).

Incompatibilité

- (2) Pour une plainte donnée, les fonctions d'enquêteur et de conciliateur sont incompatibles.

Renseignements confidentiels

- (3) Les renseignements recueillis par le conciliateur sont confidentiels et ne peuvent être divulgués sans le consentement de la personne qui les a fournis.

1976-77, ch. 33, art. 37; 1984, ch. 21, art. 74.

Règlement

Présentation des conditions de règlement à la Commission

48. (1) Les parties qui conviennent d'un règlement à toute étape postérieure au dépôt de la plainte, mais avant le début de l'audience d'un tribunal des droits de la personne, en présentent les conditions à l'approbation de la Commission.

Certificat

- (2) Dans le cas prévu au paragraphe (1), la Commission certifie sa décision et la communique aux parties.

1976-77, ch. 33, art. 38

Exécution du règlement

- (3) Le règlement approuvé par la Commission peut, par requête d'une partie ou de la Commission à la Cour fédérale, être assimilé à une ordonnance de cette juridiction et être exécuté comme telle.

Tribunal canadien des droits de la personne

Constitution du Tribunal

- 48.1 (1) Est constitué le Tribunal canadien des droits de la personne composé, sous réserve du paragraphe (6), d'au plus quinze membres, dont le président et le vice-président, nommés par le gouverneur en conseil.

Choix des membres

- (2) Les membres doivent avoir une expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne, y être sensibilisés et avoir un intérêt marqué pour ce domaine.

Exigences pour certains membres

- (3) Outre le président et le vice-président, qui doivent l'être depuis au moins dix ans, au moins deux autres membres du Tribunal doivent être membres en règle du barreau d'une province ou de la Chambre des notaires du Québec.

Représentation des régions

- (4) Le gouverneur en conseil procède aux nominations avec le souci d'assurer une bonne représentation des régions.

Membres nommés à titre provisoire

- (5) Malgré le paragraphe (1), le gouverneur en conseil peut, en cas d'empêchement ou d'absence d'un membre, lui nommer un remplaçant à titre provisoire.

Vacataires

- (6) Le gouverneur en conseil peut nommer des vacataires pour un mandat maximal de trois ans lorsqu'il estime que la charge de travail du Tribunal le justifie.

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 65.

Durée du mandat

- 48.2 (1) Le président et le vice-président du Tribunal sont nommés à titre inamovible pour un mandat maximal de sept ans et les autres membres le sont pour un mandat maximal de cinq ans, sous réserve, quant au président, de la révocation motivée que prononce le gouverneur en conseil et, quant aux autres membres, des mesures correctives ou disciplinaires prévues à l'article 48.3.

Prolongation du mandat

- (2) Le membre dont le mandat est échu peut, avec l'agrément du président, terminer les affaires dont il est saisi. Il est alors réputé être un membre à temps partiel pour l'application des articles 48.3, 48.6, 50 et 52 à 58.

Nouveau mandat

- (3) Le président, le vice-président ou tout autre membre peut recevoir un nouveau mandat, aux fonctions identiques ou non.

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.) art. 65.

Mesures correctives et disciplinaires

- 48.3 (1) Le président du Tribunal peut demander au ministre de la Justice de décider si des mesures correctives ou disciplinaires s'imposent à l'égard d'un membre pour tout motif énoncé aux alinéas (13)a) à d).

Mesures

- (2) Sur réception de la demande, le ministre peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes :
 - a) obtenir de façon expéditive et sans formalisme les renseignements qu'il estime nécessaires;
 - b) soumettre la question à la médiation s'il estime qu'elle peut ainsi être réglée de façon satisfaisante;
 - c) demander au gouverneur en conseil la tenue de l'enquête prévue au paragraphe (3);
 - d) informer le président qu'il n'estime pas nécessaire de prendre d'autres mesures au titre de la présente loi.

Nomination d'un enquêteur

- (3) Saisi de la demande prévue à l'alinéa (2)c), le gouverneur en conseil peut, sur recommandation du ministre, nommer à titre d'enquêteur un juge d'une juridiction supérieure.

Pouvoirs d'enquête

- (4) L'enquêteur a alors les attributions d'une juridiction supérieure; il peut notamment :
 - a) par citation adressée aux personnes ayant connaissance des faits se rapportant à l'affaire dont il est saisi, leur enjoindre de comparaître comme témoins aux date, heure et lieu indiqués et de produire tous documents ou autres pièces, utiles à l'affaire, dont elles ont la possession ou la responsabilité;
 - b) faire prêter serment et interroger sous serment.

Personnel

- (5) L'enquêteur peut retenir les services des experts, avocats ou autres personnes dont il estime le concours utile pour l'enquête, définir leurs fonctions et leurs conditions d'emploi et, avec l'approbation du Conseil du Trésor, fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

Enquête publique

- (6) Sous réserve des paragraphes (7) et (8), l'enquête est publique.

Confidentialité de l'enquête

- (7) L'enquêteur peut, sur demande en ce sens, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance pour assurer la confidentialité de l'enquête s'il est convaincu, après examen de toutes les solutions de rechange à sa disposition, que, selon le cas :
 - a) il y a un risque sérieux de divulgation de questions touchant la sécurité publique;

- b) il y a un risque sérieux d'atteinte au droit à une enquête équitable de sorte que la nécessité d'empêcher la divulgation de renseignements l'emporte sur l'intérêt qu'a la société à ce que l'enquête soit publique;
- c) il y a une sérieuse possibilité que la vie, la liberté ou la sécurité d'une personne puisse être mise en danger par la publicité des débats.

Confidentialité de la demande

- (8) L'enquêteur peut, s'il l'estime indiqué, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance qu'il juge nécessaire pour assurer la confidentialité de la demande.

Règles de preuve

- (9) L'enquêteur n'est pas lié par les règles juridiques ou techniques de présentation de la preuve. Il peut recevoir les éléments qu'il juge crédibles ou dignes de foi en l'occurrence et fonder sur eux ses conclusions.

Intervenant

- (10) L'enquêteur peut, par ordonnance, accorder à tout intervenant la qualité pour agir à l'enquête, selon les modalités qu'il estime indiquées.

Avis de l'audience

- (11) Le membre en cause doit être informé, suffisamment à l'avance, de l'objet de l'enquête, ainsi que des date, heure et lieu de l'audience, et avoir la possibilité de se faire entendre, de contre-interroger les témoins et de présenter tous éléments de preuve utiles à sa décharge, personnellement ou par procureur.

Rapport au ministre

- (12) À l'issue de l'enquête, l'enquêteur présente au ministre un rapport faisant état de ses conclusions.

Recommandations

- (13) L'enquêteur peut, dans son rapport, recommander la révocation, la suspension sans traitement ou toute autre mesure disciplinaire ou toute mesure corrective s'il est d'avis que le membre en cause, selon le cas :
 - a) n'est plus en état de s'acquitter efficacement de ses fonctions pour cause d'invalidité;
 - b) s'est rendu coupable de manquement à l'honneur ou à la dignité;
 - c) a manqué aux devoirs de sa charge;
 - d) s'est placé en situation d'incompatibilité, par sa propre faute ou pour toute autre cause.

Transmission du dossier au gouverneur en conseil

- (14) Le cas échéant, le ministre transmet le rapport au gouverneur en conseil qui peut, s'il l'estime indiqué, révoquer le membre en cause, le suspendre sans traitement ou imposer à son égard toute autre mesure disciplinaire ou toute mesure corrective.

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 65.

Statut des membres

- 48.4 (1) Le président et le vice-président sont nommés à temps plein et les autres membres le sont à temps plein ou à temps partiel.

Fonctions du président

- (2) Le président est le premier dirigeant du Tribunal; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités, notamment en ce qui a trait à la répartition des tâches entre les membres et à la gestion de ses affaires internes.

Fonctions du vice-président

- (3) Le vice-président assiste le président dans ses fonctions et, en cas d'absence ou d'empêchement du président ou de vacance de son poste, assume la présidence.

Empêchement du vice-président

- (4) En cas d'absence, d'empêchement ou de vacance du président et du vice-président, le gouverneur en conseil peut désigner un autre membre pour assumer la présidence.

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 65.

Lieu de résidence

- 48.5 Les membres à temps plein doivent résider dans la région de la capitale nationale définie à l'annexe de la Loi sur la capitale nationale ou dans une zone périphérique de quarante kilomètres.

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 65.

Rémunération

- 48.6 (1) Les membres du Tribunal reçoivent la rémunération que fixe le gouverneur en conseil.

Frais de déplacement

- (2) Ils ont droit aux frais de déplacement et de subsistance entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente loi, sous réserve des montants maximaux que les instructions du Conseil du Trésor fixent en semblable matière pour les fonctionnaires du gouvernement du Canada.

Statut

- (3) Ils sont réputés rattachés à l'administration publique fédérale pour l'application de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et des règlements pris sous le régime de l'article 9 de la Loi sur l'aéronautique.

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 65.

Siège

- 48.7 Le siège du Tribunal est fixé dans la région de la capitale nationale définie à l'annexe de la Loi sur la capitale nationale.

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 65.

Personnel

- 48.8 (1) La nomination du registraire et des autres membres du personnel nécessaire au bon fonctionnement du Tribunal se fait conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Experts

- (2) Le président du Tribunal peut engager des experts pour aider et conseiller les membres et, avec l'approbation du Conseil du Trésor, fixer leur rémunération. Ils reçoivent les autres indemnités accordées aux membres du Tribunal.

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 65.

Fonctionnement

- 48.9 (1) L'instruction des plaintes se fait sans formalisme et de façon expéditive dans le respect des principes de justice naturelle et des règles de pratique.

Règles de pratique

- (2) Le président du Tribunal peut établir des règles de pratique régissant, notamment :
- a) l'envoi des avis aux parties;
 - b) l'adjonction de parties ou d'intervenants à l'affaire;
 - c) l'assignation des témoins;

- d) la production et la signification de documents;
- e) les enquêtes préalables;
- f) les conférences préparatoires;
- g) la présentation des éléments de preuve;
- h) le délai d'audition et le délai pour rendre les décisions;
- i) l'adjudication des intérêts.

Publication préalable

- (3) Sous réserve du paragraphe (4), ces règles sont publiées avant leur établissement dans la Gazette du Canada et il doit être donné aux intéressés la possibilité de présenter des observations à leur sujet.

Modification

- (4) La modification des règles proposées n'entraîne pas une nouvelle publication.

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 65.

Instruction des plaintes

Instruction

- 49. (1) La Commission peut, à toute étape postérieure au dépôt de la plainte, demander au président du Tribunal de désigner un membre pour instruire la plainte, si elle est convaincue, compte tenu des circonstances relatives à celle-ci, que l'instruction est justifiée.

Formation

- (2) Sur réception de la demande, le président désigne un membre pour instruire la plainte. Il peut, s'il estime que la difficulté de l'affaire le justifie, désigner trois membres, auxquels dès lors les articles 50 à 58 s'appliquent.

Présidence

- (3) Le président assume lui-même la présidence de la formation collégiale ou, lorsqu'il n'en fait pas partie, la délègue à l'un des membres instructeurs.

Exemplaire aux parties

- (4) Le président met à la disposition des parties un exemplaire des règles de pratique.

Avocat ou notaire

- (5) Dans le cas où la plainte met en cause la compatibilité d'une disposition d'une autre loi fédérale ou de ses règlements d'application avec la présente loi ou ses règlements d'application, le membre instructeur ou celui qui préside l'instruction, lorsqu'elle est collégiale, doit être membre du barreau d'une province ou de la Chambre des notaires du Québec.

Argument présenté en cours d'instruction

- (6) Le fait qu'une partie à l'enquête soulève la question de la compatibilité visée au paragraphe (5) en cours d'instruction n'a pas pour effet de dessaisir le ou les membres désignés pour entendre l'affaire et qui ne seraient pas autrement qualifiés pour l'entendre.

Fonctions

50. (1) Le membre instructeur, après avis conforme à la Commission, aux parties et, à son appréciation, à tout intéressé, instruit la plainte pour laquelle il a été désigné; il donne à ceux-ci la possibilité pleine et entière de comparaître et de présenter, en personne ou par l'intermédiaire d'un avocat, des éléments de preuve ainsi que leurs observations.

Questions de droit et de fait

- (2) Il tranche les questions de droit et les questions de fait dans les affaires dont il est saisi en vertu de la présente partie.

Pouvoirs

- (3) Pour la tenue de ses audiences, le membre instructeur a le pouvoir :
- a) d'assigner et de contraindre les témoins à comparaître, à déposer verbalement ou par écrit sous la foi du serment et à produire les pièces qu'il juge indispensables à l'examen complet de la plainte, au même titre qu'une cour supérieure d'archives;
 - b) de faire prêter serment;
 - c) de recevoir, sous réserve des paragraphes (4) et (5), des éléments de preuve ou des renseignements par déclaration verbale ou écrite sous serment ou par tout autre moyen qu'il estime indiqué, indépendamment de leur admissibilité devant un tribunal judiciaire;
 - d) de modifier les délais prévus par les règles de pratique;
 - e) de trancher toute question de procédure ou de preuve.

Restriction

- (4) Il ne peut admettre en preuve les éléments qui, dans le droit de la preuve, sont confidentiels devant les tribunaux judiciaires.

Le conciliateur n'est ni compétent ni contraignable

- (5) Le conciliateur n'est un témoin ni compétent ni contraignable à l'instruction.

Frais des témoins

- (6) Les témoins assignés à comparaître en vertu du présent article peuvent, à l'appréciation du membre instructeur, recevoir les frais et indemnités accordés aux témoins assignés devant la Cour fédérale.

L.R. (1985), ch. H-6, art. 49; L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} suppl.), art. 66.

Obligations de la Commission

51. En comparaisant devant le membre instructeur et en présentant ses éléments de preuve et ses observations, la Commission adopte l'attitude la plus proche, à son avis, de l'intérêt public, compte tenu de la nature de la plainte.

1976-77, ch. 33, art. 40.

Instruction en principe publique

52. (1) L'instruction est publique, mais le membre instructeur peut, sur demande en ce sens, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance pour assurer la confidentialité de l'instruction s'il est convaincu que, selon le cas :
- a) il y a un risque sérieux de divulgation de questions touchant la sécurité publique;
 - b) il y a un risque sérieux d'atteinte au droit à une instruction équitable de sorte que la nécessité d'empêcher la divulgation de renseignements l'emporte sur l'intérêt qu'a la société à ce que l'instruction soit publique;
 - c) il y a un risque sérieux de divulgation de questions personnelles ou autres de sorte que la nécessité d'empêcher leur divulgation dans l'intérêt des personnes concernées ou dans l'intérêt public l'emporte sur l'intérêt qu'a la société à ce que l'instruction soit publique;
 - d) il y a une sérieuse possibilité que la vie, la liberté ou la sécurité d'une personne puisse être mise en danger par la publicité des débats.

Confidentialité

- (2) Le membre instructeur peut, s'il l'estime indiqué, prendre toute mesure ou rendre toute ordonnance qu'il juge nécessaire pour assurer la confidentialité de la demande visée au paragraphe (1).

1976-77, ch. 33., art. 40.

Rejet de la plainte

53. (1) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur rejette la plainte qu'il juge non fondée.

Plainte jugée fondée

- (2) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur qui juge la plainte fondée, peut, sous réserve de l'article 54, ordonner, selon les circonstances, à la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire :
- a) de mettre fin à l'acte et de prendre, en consultation avec la Commission relativement à leurs objectifs généraux, des mesures de redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables, notamment :
 - i) d'adopter un programme, un plan ou un arrangement visés au paragraphe 16(1),
 - ii) de présenter une demande d'approbation et de mettre en oeuvre un programme prévu à l'article 17;
 - b) d'accorder à la victime, dès que les circonstances le permettent, les droits, chances ou avantages dont l'acte l'a privée;
 - c) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction des pertes de salaire et des dépenses entraînées par l'acte;
 - d) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction des frais supplémentaires occasionnés par le recours à d'autres biens, services, installations ou moyens d'hébergement, et des dépenses entraînées par l'acte;
 - e) d'indemniser jusqu'à concurrence de 20 000 \$ la victime qui a souffert un préjudice moral.

Indemnité spéciale

- (3) Outre les pouvoirs que lui confère le paragraphe (2), le membre instructeur peut ordonner à l'auteur d'un acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité maximale de 20 000 \$, s'il en vient à la conclusion que l'acte a été délibéré ou inconsideré.

Intérêts

- (4) Sous réserve des règles visées à l'article 48.9, le membre instructeur peut accorder des intérêts sur l'indemnité au taux et pour la période qu'il estime justifiés.

1976-77, ch. 33, art. 41; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 20.

Cas de propagande haineuse

54. (1) Le membre instructeur qui juge fondée une plainte tombant sous le coup de l'article 13 peut rendre :

- a) l'ordonnance prévue à l'alinéa 53(2)a);
- b) l'ordonnance prévue au paragraphe 53(3) — avec ou sans intérêts — pour indemniser la victime identifiée dans la communication constituant l'acte discriminatoire;
- c) une ordonnance imposant une sanction pécuniaire d'au plus 10 000 \$.

Facteurs

- (1.1) Il tient compte, avant d'imposer la sanction pécuniaire visée à l'alinéa (1)c) :
 - a) de la nature et de la gravité de l'acte discriminatoire ainsi que des circonstances l'entourant;
 - b) de la nature délibérée de l'acte, des antécédents discriminatoires de son auteur et de sa capacité de payer.

Idem

- (2) L'ordonnance prévue au paragraphe 53(2) ne peut exiger :
 - a) le retrait d'un employé d'un poste qu'il a accepté de bonne foi;
 - b) l'expulsion de l'occupant de bonne foi de locaux, moyens d'hébergement ou logements.

1976-77, ch. 33, art. 42.

Définitions

- 54.1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

n employeur o Toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

n groupes désignés o S'entend au sens de l'article 3 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Restriction

- (2) Le tribunal qui juge fondée une plainte contre un employeur ne peut lui ordonner, malgré le sous-alinéa 53(2)a)(i), d'adopter un programme, plan ou arrangement comportant des règles et usages positifs destinés à corriger la sous-représentation des membres des groupes désignés dans son effectif ou des objectifs et calendriers à cet effet.

Précision

- (3) Il est entendu que le paragraphe (2) n'a pas pour effet de restreindre le pouvoir conféré au tribunal par l'alinéa 53(2)a) d'ordonner à un employeur de mettre fin à un acte discriminatoire ou d'y remédier de toute autre manière.

1995, ch. 44, art. 50.

Exécution des ordonnances

57. Aux fins de leur exécution, les ordonnances rendues en vertu des articles 53 et 54 peuvent, selon la procédure habituelle ou dès que la Commission en dépose au greffe de la Cour fédérale une copie certifiée conforme, être assimilées aux ordonnances rendues par celle-ci.

1976-77, ch. 33, art. 43.

Divulgence de renseignements

58. (1) Dans les cas où un ministre fédéral ou une autre personne intéressée s'oppose à la divulgation de renseignements demandée par l'enquêteur ou le membre instructeur, la Commission peut demander à la Cour fédérale de statuer sur la question.

Opposition

- (2) Dans le cas où le ministre ou l'autre personne intéressée se prévaut du droit d'opposition à la divulgation, prévu aux articles 37 à 39 de la Loi sur la preuve au Canada, la Cour fédérale statue sur la demande prévue au paragraphe (1) conformément à ces articles.

Absence d'opposition

- (3) Dans les cas où le ministre ou l'autre personne intéressée ne se prévaut pas du droit d'opposition à la divulgation, prévu aux articles 37 à 39 de la Loi sur la preuve au Canada, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la demande, la Cour fédérale prend les mesures qu'elle juge indiquées.

1976-1977, ch. 33, art. 44; 1980-81-82-83, ch. 111, art. 5, ch. 143, art. 21.

Intimidation ou discrimination

59. Est interdite toute menace, intimidation ou discrimination contre l'individu qui dépose une plainte, témoigne ou participe de quelque façon que ce soit au dépôt d'une plainte, au procès ou aux autres procédures que prévoit la présente partie, ou qui se propose d'agir de la sorte.

1976-77, ch. 33, art. 45.

Infractions et peines

Infraction

60. (1) Commet une infraction quiconque, selon le cas :
- b) entrave l'action du membre instructeur dans l'exercice des fonctions que lui confère la présente partie;
 - c) enfreint les paragraphes 11(6) ou 43(3) ou l'article 59.

Peine

- (2) Quiconque commet une infraction prévue au paragraphe (1) encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50 000 \$.
- a) Si la personne accusée est un employeur, une association patronale ou une organisation syndicale, l'amende maximale est de 50 000 \$.
 - b) Dans tous les autres cas, l'amende maximale est de 5 000 \$

Poursuites d'associations patronales et d'organisations syndicales

- (3) Les poursuites fondées sur les infractions prévues au présent article peuvent être intentées contre ou au nom d'une association patronale ou d'une organisation syndicale; à cette fin, l'association ou l'organisation est considérée comme une personne et toute action ou omission de ses dirigeants ou mandataires dans le cadre de leurs pouvoirs d'agir pour le compte de l'association est réputée être une action ou omission de l'association.

Consentement du procureur général

- (4) Les poursuites fondées sur les infractions prévues au présent article ne peuvent être intentées que par le procureur général du Canada ou qu'avec son consentement.

Prescription

- (5) Les poursuites pour infraction au présent article se prescrivent par un an à compter du fait en cause.

1976-77, ch. 33, art. 46.

Rapports

Rapport annuel

61. (1) Dans les trois mois qui suivent la fin de l'année civile, la Commission présente au Parlement un rapport sur l'application de la présente partie et de la partie II au cours de cette année, y mentionnant et commentant tout point visé aux alinéas 27(1)e) ou g) qu'elle juge pertinent.

Rapports spéciaux

- (2) La Commission peut, à tout moment, présenter au Parlement un rapport spécial mentionnant et commentant toute question relevant de ses pouvoirs et fonctions d'une urgence ou d'une importance telles qu'il ne saurait attendre la présentation du prochain rapport annuel visé au paragraphe (1).

Dépôt devant le Parlement

- (3) Dans les trois mois qui suivent la fin de l'année civile, le Tribunal présente au Parlement un rapport sur l'application de la présente loi au cours de cette année.

Remise aux présidents

- (4) Les rapports prévus au présent article sont remis au président de chaque chambre du Parlement pour dépôt devant celle-ci.

1976-1977, ch. 33, art. 47; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 22.

Ministre responsable

Ministre de la Justice

- 61.1 Le gouverneur en conseil prend les règlements autorisés par la présente loi, sauf ceux visés à l'article 29, sur la recommandation du ministre de la Justice, responsable de l'application de la présente loi.

Application

Restriction

62. (1) La présente partie et les parties I et II ne s'appliquent, ni directement ni indirectement, aux régimes ou caisses de retraite constitués par une loi fédérale antérieure au 1^{er} mars 1978.

Examen des lois visées au par. (1)

- (2) La Commission examine les lois fédérales, antérieures au 1^{er} mars 1978, établissant des régimes ou caisses de retraite; dans les cas où elle le juge approprié, elle peut mentionner et commenter dans le rapport visé à l'article 61 toute disposition de ces lois qu'elle estime incompatible avec le principe énoncé à l'article 2.

1976-77, ch. 33, art. 48.

Application dans les territoires

63. Les plaintes déposées sous le régime de la présente partie qui portent sur des actions ou des omissions survenues dans le territoire du Yukon, les Territoires du Nord-Ouest ou le Nunavut ne sont recevables sous ce régime que dans la mesure où elles le seraient dans les provinces.

[N'EST PAS EN VIGUEUR]

1976-77, ch. 33, art. 48, 1993, ch. 28, art. 69.

Forces canadiennes et Gendarmerie royale du Canada

64. Pour l'application de la présente partie et des parties I et II, les personnels des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada sont réputés être employés par la Couronne.

1976-77, ch. 33, art. 48.

Présomption

65. (1) Sous réserve du paragraphe (2), les actes ou omissions commis par un employé, un mandataire, un administrateur ou un dirigeant dans le cadre de son emploi sont réputés, pour l'application de la présente loi, avoir été commis par la personne, l'organisme ou l'association qui l'emploie.

Réserve

- (2) La personne, l'organisme ou l'association visé au paragraphe (1) peut se soustraire à son application s'il établit que l'acte ou l'omission a eu lieu sans son consentement, qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets.

1980-81-82-83, ch. 143, art. 23.

PARTIE IV — APPLICATION

Obligation de Sa Majesté

66. (1) La présente loi lie Sa Majesté du chef du Canada sauf en ce qui concerne les gouvernements du territoire du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

[N'EST PAS EN VIGUEUR]

1993, ch. 28, art. 70(1)

Entrée en vigueur

- (2) L'exception prévue au paragraphe (1) entre en vigueur à l'égard du gouvernement du territoire du Yukon à la date fixée par proclamation.

Idem

- (3) L'exception prévue au paragraphe (1) entre en vigueur à l'égard du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest à la date fixée par proclamation.

Idem

- (4) L'exception prévue au paragraphe (1) entre en vigueur à l'égard du gouvernement du Nunavut à la date fixée par proclamation. [N'EST PAS EN VIGUEUR]

1976-77, ch. 33, art. 63; 1980-81-82-83, ch. 143, art. 24 et 29; 1993, ch. 28, par. 70(2).

Exception

67. La présente loi est sans effet sur la Loi sur les Indiens et sur les dispositions prises en vertu de cette loi.

1976-77, ch. 33, art. 63.

DISPOSITIONS CONNEXES

L.R. (1985), ch. 31 (1^{er} supplément) art. 68 :

Disposition transitoire

n 68. Les dispositions de la présente partie n'ont aucun effet sur les tribunaux constitués avant l'entrée en vigueur de la présente loi. o

ANNEXE DE LA LOI S-5

PARTIE 3

DISPOSITIONS TRANSITOIRES, MODIFICATIONS CORRÉLATIVES ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Dispositions transitoires

Définition de n entrée en vigueur o

- (1) Pour l'application du présent article, n entrée en vigueur o s'entend de l'entrée en vigueur de celui-ci.

Cessation des fonctions des membres

- (2) Sous réserve des paragraphes (3), (4) et (5), le mandat des membres du Comité du tribunal des droits de la personne prend fin à la date d'entrée en vigueur.

Maintien des pouvoirs

- (3) Les membres du tribunal des droits de la personne constitué en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne avant la date d'entrée en vigueur conservent leurs pouvoirs à l'égard de la plainte qu'ils ont été chargés d'examiner.

Tribunal d'appel

- (4) Les membres du tribunal d'appel constitué en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne avant la date d'entrée en vigueur conservent leurs pouvoirs à l'égard de l'appel dont ils sont saisis.

Maintien des pouvoirs

- (5) Les membres du tribunal constitué en vertu de l'article 28 ou 39 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi avant la date d'entrée en vigueur conservent leurs pouvoirs à l'égard de l'affaire dont ils ont été saisis en vertu de cette loi.

Autorité du président

- (6) Dans l'exercice des pouvoirs prévus aux paragraphes (3), (4) et (5), les membres agissent sous l'autorité du président du Tribunal canadien des droits de la personne.

Rémunération

- (7) Les membres reçoivent, pour l'exercice des pouvoirs prévus aux paragraphes (3), (4) et (5), la rémunération fixée par le gouverneur en conseil, sauf s'ils sont nommés membres à temps plein du tribunal.

Frais de déplacement

- (8) Les membres ont droit aux frais de déplacement et de subsistance entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente loi, sous réserve des montants maximaux que les instructions du Conseil du Trésor fixent en semblable matière pour les fonctionnaires du gouvernement du Canada.

Postes

34. (1) La présente loi ne change rien à la situation des fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur du présent paragraphe, occupaient un poste au sein de la Commission canadienne des droits de la personne dont les fonctions étaient rattachées au Comité du tribunal des droits de la personne à la différence près que, à compter de cette date, ils l'occupent au Tribunal canadien des droits de la personne.

Définition de n fonctionnaire o

- (2) Pour l'application du présent article, n fonctionnaire o s'entend au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

LOIS DU CANADA, 1976-77 ET LOIS RÉVISÉES DU CANADA, 1985.

Abréviations :

MC :	modification corrélative
E :	version anglaise
F :	version française
NC :	non codifié et non abrogé
OM :	omis (périmé ou abrogé à la révision)
part. :	partiellement ou partie
Pr :	préambule
R :	règle
An. :	annexe

fh/siepb225
F:\users\UPDATE\Eeguide_fr.wpd