Prep Emails for EEA Engagement Registration Link Message

**Consultations ciblées à la suite de la publication du Rapport du Groupe de travail sur l’examen de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi***

**Document de consultation**

**Avril 2024**

**Modernisation de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi***

**Programme du travail**

# Table des matières

[Introduction 2](#_Toc164958900)

[1. Actualisation du but, des groupes désignés et de la collecte des données de sondage 4](#_Toc164958901)

[1.1 Objet de la Loi 4](#_Toc164958902)

[1.2 Définitions et terminologie 5](#_Toc164958903)

[1.3 Collecte des données de sondage 7](#_Toc164958904)

[1.4 Sujets et questions aux fins de la consultation 9](#_Toc164958905)

[2. Soutenir les employés et les employeurs 12](#_Toc164958906)

[2.1 Consultations véritables 12](#_Toc164958907)

[2.2 Mesures de soutien 13](#_Toc164958908)

[2.3 Sujets et questions aux fins de la consultation 14](#_Toc164958909)

[3. Renforcement de la responsabilisation, de la conformité et de l’application
de la loi 17](#_Toc164958910)

[3.1 Élimination des obstacles et progrès raisonnables 17](#_Toc164958911)

[3.2 Données de référence 19](#_Toc164958912)

[3.3 Surveillance réglementaire, sanctions et plaintes 20](#_Toc164958913)

[3.4 Sujets et questions aux fins de la consultation 22](#_Toc164958914)

[4. Améliorer les rapports publics 25](#_Toc164958915)

[4.1 Fréquence des rapports et transparence des données 25](#_Toc164958916)

[4.2 Sujets et questions aux fins de la consultation 27](#_Toc164958917)

[5. Autres questions pour votre considération 29](#_Toc164958918)

[Annexe A – Énoncé de confidentialité pour les soumissions 30](#_Toc164958919)

[Annexe B – Cadre d’équité en matière d’emploi 31](#_Toc164958920)

[Annexe C – Le cadre de réglementation pour le secteur privé sous réglementation fédérale 34](#_Toc164958923)

[Annexe D – Obligations du secteur privé sous réglementation fédérale 36](#_Toc164958924)

[Annexe E – Groupe de travail sur l’examen de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* 38](#_Toc164958925)

# Introduction

Le [Groupe de travail sur l’examen de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/groupe-travail.html) a mené l’examen de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* (Loi)[[1]](#footnote-2) le plus exhaustif depuis l’adoption de celle‑ci en 1986. Il a consulté des centaines de partenaires et d’intervenants, y compris des organismes communautaires, des organisations des secteurs public, privé et sans but lucratif, ainsi que des groupes et réseaux de défense d’intérêts.

Le 11 décembre 2023, le ministre du Travail et des Aînés, accompagné par l’ex‑présidente du groupe de travail, a annoncé la publication du rapport final du groupe de travail, [*Réaliser et soutenir l’équité en matière d’emploi : un cadre transformatif*](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi.html), y compris la publication de son [sommaire](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/groupe-examen-loi-sommaire.html). Le rapport présente un vaste éventail de recommandations sur la façon de moderniser et de renforcer l’équité en matière d’emploi dans les secteurs sous compétence fédérale.

**Nous voulons connaître vos impressions!**

Les travaux du groupe de travail ont été l’une des premières étapes de la démarche visant à orienter la modernisation de la Loi. Le gouvernement du Canada amorce des consultations avec les collectivités, syndicats, organismes et employeurs concernés pour comprendre quelle serait la meilleure façon de mettre en œuvre de possibles modifications à la Loi.

Ce document de consultation vise à recueillir des commentaires concernant quatre domaines :

1. l’actualisation du but, des groupes désignés et de la collecte des données d’enquête;
2. le soutien aux employés et aux employeurs;
3. le renforcement de la responsabilisation, de la conformité et de l’application de la loi;
4. l’amélioration de la reddition de comptes à la population.

Le document de consultation comprend des renseignements généraux, ainsi que les constatations et les recommandations du groupe de travail, qui permettent de situer les sujets et les questions dans leur contexte. Nous sommes conscients que ce document est long, mais nous souhaitons nous assurer que les consultations sont utiles et exhaustives. Nous vous encourageons à répondre à toute question qui présente un intérêt ou qui s’avère pertinente.

Le document de consultation est accessible, sur demande, en formats substituts (p. ex. gros caractères, MP3, braille, texte électronique, DAISY). Les demandes peuvent être faites par téléphone (1-800-641-4049), par téléscripteur (1-800-926-9105) ou par courriel (esdc.lee-eea.esdc@labour-travail.gc.ca).

Au cours du printemps 2024, le gouvernement du Canada tiendra des tables rondes virtuelles, auxquelles des partenaires et des intervenants seront invités à participer. En attendant, vous pouvez nous faire part de vos commentaires concernant l’ensemble ou quelques‑unes des questions figurant dans ce document, au moyen de présentations écrites ou audio dans la langue officielle de votre choix. Veuillez envoyer vos commentaires, ainsi qu’un énoncé de confidentialité signé (voir l’annexe A), **d’ici le 31 juillet 2024**:

* par **courriel** à l’adresse suivante : edsc.lee-eea.esdc@labour-travail.gc.ca;
* par **la poste** à : Emploi et Développement social Canada

 Programme du travail

 (Arrêt postal no 911)

 140, promenade du Portage, Phase IV

 Gatineau (Québec)  K1A 0J9

# Actualisation du but, des groupes désignés et de la collecte des données de sondage

## 1.1 Objet de la Loi

L’objet de la Loi est le suivant : « […] 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 des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l’équité en matière d’emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

Étant encouragé à se concentrer sur les raisons pour lesquelles les questions d’équité en matière d’emploi sont importantes, le groupe de travail constate que l’équité vise à réaliser, à soutenir et à maintenir une inclusion équitable dans les milieux de travail au Canada. Il précise que l’équité en matière d’emploi ne consiste pas uniquement en un exercice servant à s’assurer que les taux de représentation ont été atteints, mais qu’elle consiste aussi à veiller à ce que les membres des groupes désignés bénéficient de bons emplois stables et bien rémunérés et qu’ils les conservent. Le groupe de travail constate donc que l’objet de la Loi devrait être actualisé pour inclure les raisons pour lesquelles l’équité en matière d’emploi est importante, réitérer l’importance des trois piliers (élimination des obstacles, consultations véritables, surveillance réglementaire) et préciser la place qu’occupe la Loi dans le cadre des droits de la personne du Canada.

### Le groupe de travail recommande ce qui suit :

* actualiser la Loi comme suit :
* « La présente loi a pour objet de réaliser et de soutenir l’égalité en milieu de travail grâce à une mise en œuvre efficace par les employeurs, à de véritables consultations et à la surveillance réglementaire de l’équité en matière d’emploi et, à cette fin :
	+ de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l’emploi, par les membres des groupes visés par l’équité en matière d’emploi;
	+ de donner effet au principe selon lequel l’équité en matière d’emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, l’élimination des obstacles, notamment grâce à des mesures spéciales;
	+ de soutenir la mise en œuvre des engagements internationaux du Canada en matière de droits de la personne en ce qui concerne l’égalité réelle et les véritables consultations dans le monde du travail, y compris dans la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*;
	+ de favoriser l’inclusion équitable et la croissance économique durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous[[2]](#footnote-3) »;
* aborder la mise en œuvre de l’équité en matière d’emploi, les consultations véritables et la surveillance réglementaire de manière désagrégée et intersectionnelle;
* préciser que l’objectif de la collecte de données est de soutenir la réalisation et le maintien de l’équité en matière d’emploi en milieu de travail, en instaurant la confiance à l’égard de la mise en œuvre, des consultations véritables et de la surveillance réglementaire.

## 1.2 Définitions et terminologie

La Loi définit actuellement quatre groupes qui subissent des désavantages dans le domaine de l’emploi, et fournit une définition pour trois d’entre eux.

* **Autochtones** Les Indiens, les Inuit et les Métis.

**Minorités visibles** Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n’ont pas la peau blanche.

* **Personnes handicapées** 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 :
1. soit considèrent qu’elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
2. 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.

* **Femmes** (groupe non défini dans la Loi).

Ces définitions se trouvent actuellement dans la Loi, mais il est envisagé de les retirer de la Loi pour les présenter dans le [*Règlement sur l’équité en matière d’emploi*](https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/SOR-96-470.pdf)(Règlement). Le cas échéant, tous les groupes désignés pourraient être mentionnés dans la Loi, mais ils seraient définis dans le Règlement. Les deux possibilités présentent des avantages.

Le fait de laisser les définitions dans la Loi procure une stabilité et une protection face aux changements politiques, car il revient au Parlement d’approuver la loi ou les modifications qui y sont apportées. Cette perception de stabilité et de protection peut être importante pour les membres de certaines communautés faisant partie des groupes désignés. Contrairement aux lois, les règlements ne sont pas pris par le Parlement, mais plutôt par les personnes ou organismes que le Parlement a autorisés à agir en vertu d’une loi, comme le gouverneur en conseil ou un ministre. Par conséquent, le fait de présenter les définitions dans le Règlement peut procurer une plus grande souplesse afin d’apporter des mises à jour futures et de tenir compte de l’évolution du langage se rapportant à ces mêmes communautés.

Le groupe de travail souligne que de nombreux partenaires et intervenants estiment que les groupes désignés actuels ne sont pas représentatifs des diverses communautés présentes sur le marché du travail qui sont confrontées à des obstacles, et que le langage qui fait référence à ces groupes est désuet. Le groupe de travail constate que la mise en œuvre de l’équité en matière d’emploi était souvent axée sur l’inclusion des femmes, sans tenir compte de la diversité au sein de cette catégorie. Il remarque aussi que, bien que des avancées aient été accomplies à cet égard, la pandémie a fait ressortir leur fragilité; l’égalité réelle n’a donc pas encore été réalisée.

### Le groupe de travail recommande ce qui suit :

* créer deux nouveaux groupes désignés pour les travailleurs noirs[[3]](#footnote-4) et les travailleurs de la communauté 2ELGBTQI+[[4]](#footnote-5);
* remplacer le terme « Autochtones » par « travailleurs autochtones » afin d’utiliser une approche fondée sur les distinctions (Premières Nations, Inuit et Métis);
* remplacer le terme « minorités visibles » par « travailleurs racisés »;
* utiliser la définition du terme « handicap » de la *Loi canadienne sur l’accessibilité*;
	+ La *Loi canadienne sur l’accessibilité* définit le **handicap** comme suit : « Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d’apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l’interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d’une personne dans la société »;
	+ La définition de « handicap » doit être lue en parallèle avec celle du terme « **obstacle** », que la *Loi canadienne sur l’accessibilité* définit ainsi : « Tout élément – notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l’information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d’une politique ou d’une pratique – qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d’apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles »;
* faire en sorte que les femmes continuent de constituer un groupe visé par l’équité en matière d’emploi.

Bien que le groupe de travail ait considéré l’ajout d’autres groupes désignés, comme les minorités religieuses, il ne disposait pas de données probantes suffisantes pour ajouter des groupes autres que ceux des travailleurs noirs et des travailleurs de la communauté 2ELGBTQI+. Le groupe de travail note qu’il faudrait examiner la possibilité d’inclure d’autres groupes, et recommande que l’on confie à la Commission du droit du Canada, nouvellement constituée, la conduite d’une étude indépendante exhaustive sur l’ajout des minorités religieuses à la Loi.

En réponse aux recommandations du groupe de travail, le gouvernement du Canada a annoncé les premiers engagements suivants :

* créer deux nouveaux groupes désignés prévus par la Loi : les personnes noires et les membres de la communauté 2ELGBTQI+;
* remplacer le terme « Aboriginal Peoples » par « Indigenous Peoples » dans la version anglaise de la Loi (le terme utilisé en français restant le même, soit « Autochtones »), et actualiser la définition de manière à ce qu’elle inclue les Premières Nations, les Métis et les Inuit en conformité avec la [*Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*](https://www.ohchr.org/fr/indigenous-peoples/un-declaration-rights-indigenous-peoples);
* remplacer le terme « minorités visibles » par « personnes racisées » et actualiser la définition correspondante;
* actualiser la définition de « personnes handicapées » afin qu’elle corresponde à celle de la *Loi canadienne sur l’accessibilité* et pour la rendre plus inclusive.

## 1.3 Collecte des données de sondage

La Loi en vigueur exige que les employeurs, aux fins de la mise en œuvre de l’équité en matière d’emploi, recueillent et analysent des renseignements sur l’effectif (y compris des renseignements recueillis au moyen du questionnaire d’enquête sur l’effectif, aussi connu sous le nom de sondage de déclaration volontaire) afin de déterminer dans quelle mesure les groupes désignés sont sous-représentés. Toutefois, le questionnaire d’enquête sur l’effectif n'est tenu de recueillir que des données sur les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Les femmes ne sont pas visées par les pratiques en matière de déclaration volontaire[[5]](#footnote-6), ce qui signifie que les employeurs peuvent utiliser d’autres sources, comme les données administratives (p. ex. par l’entremise d’un système de paye), pour identifier les femmes, et ce afin de satisfaire aux exigences en matière de collecte de données et d’analyse de l’effectif.

Selon la Loi et le Règlement, les renseignements recueillis, y compris les données de déclaration volontaire, sont confidentiels et ne doivent être utilisés que pour permettre à l’employeur de remplir ses obligations en vertu de la Loi.

Les défis liés à la collecte des données et à la transparence sont décrits dans le rapport du groupe de travail, en particulier en ce qui concerne la confiance des employés et les risques liés à la divulgation des données de déclaration volontaire, ainsi que la façon dont les employeurs pourraient utiliser ces données. Le rapport souligne l’importance de recueillir des données fondées sur les distinctions, intersectionnelles et désagrégées afin de mieux surmonter les obstacles, tout en tenant compte des mesures de protection des renseignements personnels. À ce titre, le groupe de travail recommande une approche de collecte des données axée sur les droits de la personne, dictée par les objectifs à réaliser et visant à instaurer la confiance, en vue d’atteindre et de maintenir une égalité réelle.

Une approche de collecte des données fondées sur les distinctions, intersectionnelles et désagrégées consiste à recueillir des données sur :

* les membres des Premières Nations, des Inuits ou des Métis (**données** **fondées sur les distinctions**)[[6]](#footnote-7);
* des sous-groupes précis au sein des groupes désignés, tels que des personnes ayant des incapacités physiques ou cognitives parmi les personnes en situation de handicap, ou des personnes chinoises ou arabes parmi les employés racisés (**données** **désagrégées**);
* les personnes qui appartiennent à plus d’un groupe désigné et qui ont des identités superposées (**données intersectionnelles**).

### Le groupe de travail recommande ce qui suit :

* exiger aux employeurs qu’ils demandent à tous les employés de remplir le sondage de déclaration volontaire au moment de leur embauche initiale, tous les ans et lorsqu’ils quittent l’organisation[[7]](#footnote-8);
* rendre obligatoire pour les employés de répondre au sondage de déclaration volontaire, mais de maintenir le caractère volontaire de la divulgation des données (p. ex. l’employé aurait la possibilité de répondre « je préfère ne pas indiquer » à chaque question afin d’assurer le caractère volontaire de la divulgation);
* rendre disponible le sondage de déclaration volontaire dans des formats accessibles;
* faire en sorte que tous les groupes d’équité en matière d’emploi et sous‑groupes désagrégés soient visés par le sondage de déclaration volontaire;
* préciser que les employés peuvent s’identifier auprès de leur employeur comme étant membres de plus d’un groupe d’équité en matière d’emploi et de plus d’un sous‑groupe désagrégé, le cas échéant.

|  |
| --- |
| 1.4 Sujets et questions aux fins de la consultationObjectif de la Loi1. Avez-vous des préoccupations en ce qui concerne l’actualisation de l’objectif de la Loi comme le recommande le groupe de travail? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous les aborder?
2. L’objectif actualisé devrait-il tenir compte d’autres éléments? Dans l’affirmative, quels sont ces éléments, et pourquoi?

Groupes désignés et définitions et terminologie connexesSelon les recommandations du groupe de travail et les engagements initiaux du gouvernement du Canada concernant les groupes désignés : 1. Le fait de remplacer le terme « Aboriginal peoples » par « Indigenous Peoples » dans la version anglaise de la Loi (le terme utilisé en français restant le même, soit « Autochtones ») soulève-t-il des préoccupations pour vous? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre? Avez-vous des inquiétudes quant au remplacement du libellé de la définition actuelle par « Premières Nations, Inuits et Métis »? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre? Comment définiriez-vous ce groupe désigné?
2. Avez-vous des inquiétudes au sujet du remplacement du terme « membres de minorités visibles » par « personnes racisées »? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre? Comment définiriez-vous ce groupe désigné?
3. Le fait de remplacer la définition de « personnes handicapées » par la définition de « handicap » tirée de la *Loi canadienne sur l’accessibilité* soulève-t-il des inquiétudes pour vous? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre? Comment définiriez‑vous ce groupe désigné?
4. Avez-vous des préoccupations quant au maintien des femmes en tant que groupe désigné? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre? Comment définiriez‑vous ce groupe désigné?
5. L’ajout d’un nouveau groupe désigné pour les « personnes noires », indépendant du groupe désigné des « personnes racisées » soulève-t-il des préoccupations pour vous? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre? Comment définiriez‑vous ce groupe désigné?
6. Avez-vous des inquiétudes concernant l’ajout d’un nouveau groupe désigné pour les personnes 2ELGBTQI+? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre? Comment définiriez-vous ce groupe désigné?
7. Le fait de prévoir une certaine flexibilité dans la Loi ou le Règlement afin de permettre l’évolution de la terminologie en matière d’expression de genre pour faire référence aux membres des communautés 2ELGBTQI+, comme le recommande le groupe de travail, soulève-t-il des inquiétudes pour vous? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre?
8. Conserveriez-vous les définitions des groupes désignés dans la Loi, où elles se trouvent actuellement, ou les intégreriez-vous au Règlement? Pourquoi?
9. Avez-vous des inquiétudes à ce que l’on demande à un organisme indépendant, comme la Commission du droit du Canada, de mener une étude approfondie sur l’intégration des minorités religieuses en tant que nouveau groupe désigné en vertu de la Loi, conformément aux recommandations du groupe de travail? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre?
10. Y a-t-il d’autres groupes qui devraient être examinés de plus près et considérés comme des groupes désignés en vertu de la Loi? Dans l’affirmative, quels sont ces groupes et pourquoi?

Collecte des données de sondage 1. Avez-vous des inquiétudes à ce que les femmes et les deux nouveaux groupes désignés proposés (les personnes noires et les personnes 2ELGBTQI+) soient visés par les pratiques de déclaration volontaire? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre?
2. Avez-vous des préoccupations concernant le fait que les employés puissent s’identifier auprès de leur employeur comme appartenant à plus d’un groupe désigné ou sous-groupe désagrégé, le cas échéant? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous répondre à vos préoccupations?
3. Quels types de soutien ou d’orientation pourraient faciliter la collecte et l’analyse des données du sondage auprès des membres de plus d’un groupe ou sous-groupe désignés?
4. Avez-vous des préoccupations concernant le fait que les employés soient appelés à remplir le sondage de déclaration volontaire au moment de leur embauche initiale, tous les ans et lorsqu’ils quittent l’organisation, selon les recommandations du groupe de travail? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous répondre à vos préoccupations?
5. Avez-vous des inquiétudes concernant l’obligation pour les employés de répondre au sondage de déclaration volontaire, parallèlement au maintien du caractère volontaire de la divulgation des données (p. ex. l’ajout d’une option permettant de choisir « je préfère ne pas indiquer » ou d’une option permettant de soumettre le sondage sur lequel figure uniquement le nom de l’employé)? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre?
6. Avez-vous des préoccupations concernant le fait de rendre le sondage de déclaration volontaire disponible dans des formats accessibles (p. ex. braille, gros caractères, audio, graphiques tactiles, en ligne ou sur papier, etc.), selon les recommandations du groupe de travail? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre?
7. La modification de la Loi de sorte à imposer aux employeurs d’obtenir le consentement des employés aux fins de la collecte et de l’utilisation des renseignements recueillis au moyen du sondage de déclaration volontaire soulève-t-elle des préoccupations pour vous? Dans l’affirmative, comment pouvons-nous y répondre? Cette approche est conforme aux arguments généraux énoncés dans le rapport du groupe de travail selon lesquels il faut renforcer la confiance des employés tout en continuant à assurer le maintien de la protection des renseignements personnels.
8. Comment relèveriez-vous les défis liés à la déclaration volontaire des employés? Y a-t-il d’autres modifications législatives ou des initiatives de l’employeur qui pourraient être mises en œuvre pour instaurer la confiance des employés et augmenter le taux de réponse au sondage de déclaration volontaire?

**Remarque :** Si vous avez d’autres commentaires à formuler concernant le contenu abordé à la section 1 du présent guide, veuillez les fournir dans votre soumission. |

# Soutenir les employés et les employeurs

## 2.1 Consultations véritables

En vertu de la Loi, les employeurs sont tenus de consulter les représentants des employés et les agents négociateurs, le cas échéant pour :

* déterminer les mesures pouvant minimiser les effets négatifs que l’exercice d’un droit d’ancienneté prévu par une convention collective peut avoir, en cas de mise à pied ou de rappel, sur les possibilités d’emploi des membres des groupes désignés;
* obtenir leur point de vue sur :
	+ l’aide que les représentants pourraient fournir pour faciliter la mise en œuvre de l’équité en matière d’emploi et la communication des questions relatives à l’équité en matière d’emploi aux employés;
	+ la préparation, la mise en œuvre et la révision du plan d’équité en matière d’emploi.

Les employeurs doivent communiquer aux employés des renseignements concernant l’objectif, les mesures et les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l’équité en matière d’emploi. Cependant, les employeurs ne sont pas tenus de consulter les membres des groupes désignés.

Dans son rapport, le groupe de travail indique que les consultations n’ont pas permis de soutenir l’équité en matière d’emploi et qu’il faut assurer le caractère véritable de celles-ci de sorte à mettre l’accent sur la concrétisation du changement. On y souligne l’importance de maintenir un dialogue entre les employeurs et les employés et de collaborer continuellement avec les membres des groupes désignés afin de mieux comprendre leur expérience en milieu de travail et d’éliminer les obstacles à l’emploi auxquels ils se heurtent.

### Le groupe de travail recommande ce qui suit :

* instaurer une exigence législative aux fins de la mise sur pied de comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi, composés de représentants de la direction et de représentants des employés, dans le but de créer des espaces collaboratifs pour cerner et éliminer les obstacles à l’emploi;
* offrir une formation aux membres du comité mixte sur l’équité en matière d’emploi pour les aider à assumer leurs responsabilités;
* aspirer à ce que la composition des comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi soit représentative de chaque groupe d’équité en matière d’emploi et de l’ensemble du cycle de vie professionnel;
* assurer une protection complète aux membres du comité mixte sur l’équité en matière d’emploi en ce qui concerne l’exercice de leurs droits en vertu de la Loi contre les représailles de l’employeur ou de l’agent négociateur;
* permettre aux membres du comité mixte sur l’équité en matière d’emploi de recueillir, d’analyser et d’examiner les données pertinentes de l’employeur pour l’aider à mettre en œuvre l’équité en matière d’emploi.

## 2.2 Mesures de soutien

Exemples de mesures de soutien offertes par le Programme du travail :

* Accès aux [Interprétations, politiques et guides](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques.html#we) (IPG), qui fournissent soutien et orientation aux employeurs sur la façon de respecter leurs obligations en vertu de la Loi et du Règlement;
* Accès à l’outil [Tâches d’équité en matière d’emploi](https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msEET%40-fra.jsp), qui aide :
	+ les employeurs soumis au [Programme légiféré d’équité en matière d’emploi](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/legifere.html) à créer et maintenir un effectif représentatif et à atteindre l’équité en matière d’emploi; et
	+ les employeurs soumis au Programme de contrats fédéraux à remplir les conditions de leur [Accord pour la mise en œuvre de l’équité en matière d’emploi](https://catalogue.servicecanada.gc.ca/content/EForms/fr/Detail.html?Form=LAB1168) et à se préparer aux évaluations de la conformité (voir l’Annexe B pour obtenir plus de détails);
* Accès à la page Web [Outils et ressources sur l’équité en matière d’emploi pour les employeurs](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/outils-ressources.html); et
* Accès au programme de subventions et de contributions [Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l’équité](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/equite-milieu-travail.html) (voir l’Annexe B pour obtenir plus de détails).

Dans son rapport, le groupe de travail souligne qu’il faut de la formation, des possibilités d’apprentissage et de soutien facilement accessibles pour favoriser l’atteinte de l’équité en matière d’emploi et son maintien. Le rapport met l’accent sur l’importance de donner suite à [l’appel à l’action n° 57 de la Commission de vérité et réconciliation](https://www.csps-efpc.gc.ca/video/call-to-action57-fra.aspx) au sujet du perfectionnement professionnel et de la formation des employés de la fonction publique sur les questions autochtones.[[8]](#footnote-9) La formation devrait également être axée sur la conformité et la discrimination systémique, et être offerte de manière accessible. Parmi les autres mesures de soutien proposées, il y a la création d’une ligne téléphonique d’assistance et la refonte du programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l’équité pour appuyer des initiatives visant l’élimination des obstacles et l’inclusion équitable.

**Le groupe de travail recommande ce qui suit :**

* améliorer la formation sur l’équité en matière d’emploi, et que la formation donne la priorité aux appels à l’action de la Commission de vérité et réconciliation concernant l’éducation et qu’elle soutienne l’apprentissage portant sur des initiatives positives visant à promouvoir la prospérité économique des Autochtones;
* veiller à ce que la formation en leadership dans la fonction publique fédérale comprenne une formation sur la discrimination systémique, y compris le racisme systémique, l’égalité réelle et l’inclusion équitable en milieu de travail;
* adapter le soutien à la formation aux différents niveaux organisationnels et tenir compte des besoins et de l’expertise des gestionnaires, des superviseurs et des membres du Comité;
* établir une ligne d’assistance téléphonique relevant de la compétence du commissaire à l’équité en matière d’emploi pour fournir un soutien véritable et efficace aux milieux de travail; et
* transformer le programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l’équité, ce qui pourrait nécessiter :
	+ des changements au processus de sélection du projet, pour soutenir des secteurs en particulier et mieux intégrer les chercheurs;
	+ d’acquérir et de transmettre des connaissances sur les obstacles émergents et sur la façon de s’en occuper, ainsi que de veiller à ce que les groupes visés par l’équité en matière d’emploi soient au cœur du travail d’acquisition et de transmission des connaissances; et
	+ de rendre publics et facilement accessibles les projets et les résultats d’apprentissage.

|  |
| --- |
| 2.3 Sujets et questions aux fins de la consultation**Consultations véritables**1. Auriez-vous des préoccupations si on incluait dans la Loi une exigence de créer des comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi? Dans l’affirmative, que pourrions-nous faire pour y répondre?
	1. Quel rôle ou fonction pourrait jouer un comité mixte sur l’équité en matière d’emploi pour avoir un effet concret sur l’équité en matière d’emploi dans le milieu de travail (p. ex. cerner les obstacles à l’emploi et les moyens de les éliminer, servir d’organe de consultations véritables en vue de la préparation des rapports annuels, examiner les systèmes d’emploi[[9]](#footnote-10) et les plans d’équité en matière d’emploi[[10]](#footnote-11))?
	2. Auriez-vous des préoccupations s’il était exigé qu’il y ait un minimum de cinq membres dans un comité mixte sur l’équité en matière d’emploi, parmi lesquels au moins la moitié seraient des employés qui n’exercent pas de fonctions de gestion, comme le recommande le groupe de travail? Dans l’affirmative, que pourrions-nous faire pour y répondre?
	3. Auriez-vous des préoccupations à ce que les comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi s’efforcent de représenter chacun des groupes visés par l’équité en matière d’emploi, dans la mesure du possible, comme le recommande le groupe de travail? Dans l’affirmative, que pourrions-nous faire pour y répondre?
	4. Auriez-vous des préoccupations à ce que les comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi recueillent, analysent et examinent des données pertinentes (qualitatives et quantitatives) pour aider l’employeur à mettre en œuvre l’équité en matière d’emploi?
	5. À quelle fréquence recommanderiez-vous que les comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi se réunissent?
	6. Mettriez-vous en place un mandat d’une durée maximale déterminée pour les membres des comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi?
	7. Exigeriez-vous des membres des comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi qu’ils suivent une formation obligatoire?
	8. Dans quelles circonstances, s’il y a lieu, un employeur pourrait-il être exempté de créer un comité mixte sur l’équité en matière d’emploi?
	9. D’après vous, la structure et la composition des comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi devraient-elles être différentes selon que le milieu de travail est syndiqué ou non? La structure et la composition des comités devraient-elles être déterminées en fonction de la taille de l’employeur (nombre d’employés)?
2. Quels types de mesures de soutien seraient nécessaires pour établir un comité mixte sur l’équité en matière d’emploi dans votre milieu de travail?
3. Si aucun comité mixte sur l’équité en matière d’emploi n’est établi, comment pourrait-il y avoir des consultations véritables entre les employeurs et les groupes visés par l’équité en matière d’emploi comme l’exige la Loi? Quelles approches pourraient être adoptées pour veiller à ce que des personnes de plus d’un groupe désigné ou membres de sous-groupes participent aux consultations véritables?
4. Comment les employeurs peuvent-ils recueillir de l’information qualitative sur les expériences en milieu de travail des personnes faisant partie de groupes désignés ou de sous-groupes?

**Mesures de soutien**1. Quelle expérience avez-vous en ce qui a trait à l’utilisation [des ressources et outils existants](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/outils-ressources.html) relatifs à l’équité en matière d’emploi? De quelles mesures de soutien avez-vous besoin?
2. Quelles ressources éducatives ont été les plus efficaces? Y a-t-il des ressources éducatives particulières qui seraient bonnes à élaborer selon vous (p. ex. des sujets précis à couvrir dans les formations sur l’équité en matière d’emploi)?
3. Offririez-vous la formation en équité en matière d’emploi aux groupes suivants :
	1. gestionnaires et employés ayant des responsabilités en matière de supervision?
	2. gestionnaires principaux ou cadres supérieurs?
	3. membres des comités mixtes sur l’équité en matière d’emploi ou d’autres organes de consultation?
	4. tous les employés?
	5. d’autres groupes ne faisant pas partie de la liste ci-dessus? Dans l’affirmative, veuillez indiquer le ou les groupes en question.
4. Auriez-vous des préoccupations avec l’idée de rendre la formation obligatoire? Dans l’affirmative, que pourrions-nous faire pour y répondre?
5. Comment le Programme du travail peut-il améliorer le programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l’équité pour mieux soutenir les employés du secteur privé sous réglementation fédérale (voir l’Annexe B pour obtenir plus de détails sur les organisations admissibles)?

**Remarque :** Si vous avez d’autres commentaires à formuler sur le contenu couvert dans la section 2 de ce guide, veuillez les ajouter dans votre soumission. |

# Renforcement de la responsabilisation, de la conformité et de l’application de la loi

## 3.1 Élimination des obstacles et progrès raisonnables

En vertu de la Loi, les employeurs sont tenus de respecter plusieurs obligations en lien avec l’élimination des obstacles. Les obstacles à l’emploi ne sont pas définis dans la Loi. Cependant, le Programme du travail fournit la définition suivante dans les [Interprétations, politiques, et guides](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/equite-etude-systemes.html) (IPG-113) :

« Un obstacle à l’emploi est une règle ou un usage en matière d’emploi qui a un impact négatif disproportionné sur un ou plusieurs membres des groupes désignés (impact) et qui :

* n’est pas conforme aux droits de la personne ou à la législation du travail (légalité)
* n’est pas appliqué de manière cohérente dans l’ensemble de l’organisation (cohérence)
* n’est pas nécessaire au fonctionnement sûr et efficace de l’organisation (validité), ou
* peut faire l’objet de mesures d’adaptation pour réduire ou éliminer l’impact négatif (caractère accommodant). »[[11]](#footnote-12)

Les Interprétations, politiques, et guides consistent en des outils d’interprétation et ceux-ci ne sont pas exécutoires, ce qui signifie que les employeurs sont libres d’utiliser ou non cette définition.

La Loi exige également des employeurs qu’ils réalisent ce qui suit (voir l’Annexe D pour obtenir plus de détails) :

1. **Collecte de renseignements sur l’effectif et analyse de l’effectif :** Les employeurs doivent recueillir des données et effectuer une analyse pour déterminer s’il y a sous-représentation au sein de l’effectif (voir la Section 1, Collecte de données d’enquêtes pour toute question et tout détail sur le sujet).
2. **Étude des systèmes d’emploi :** Lorsqu’il y a une situation de sous-représentation, les employeurs sont tenus d’étudier leurs systèmes d’emploi, leurs politiques et leurs pratiques afin d’identifier les obstacles à l’emploi entraînant la sous-représentation. L’étude des systèmes d’emploi se fait uniquement lorsqu’une situation de sous-représentation a été identifiée.
3. **Plan d’équité en matière d’emploi :** Les employeurs doivent utiliser les résultats de leur analyse de l’effectif et de leur étude des systèmes d’emploi, le cas échéant, pour préparer un plan d’équité en matière d’emploi détaillant les actions et les mesures qu’ils comptent prendre pour éliminer les obstacles à l’emploi et corriger toute situation de sous-représentation. Les plans d’équité en matière d’emploi doivent être mis à jour au moins une fois tous les trois ans. Les employeurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en œuvre de leur plan d’équité en matière d’emploi et assurer le suivi pour évaluer si des progrès raisonnables[[12]](#footnote-13) sont réalisés.

Le groupe de travail souligne que la Loi précise l’obligation des employeurs de mettre en œuvre l’équité en matière d’emploi, mais qu’elle ne les oblige pas à faire des progrès raisonnables pour réaliser et maintenir l’équité en matière d’emploi. Les employeurs ne sont également pas tenus de prouver qu’ils ont mis en place leur plan d’équité en matière d’emploi ou qu’ils ont réalisé des progrès raisonnables avec sa mise en œuvre. En outre, alors que dans la version anglaise de la Loi, les termes « if implemented » sont utilisés pour parler du plan, il est plutôt indiqué dans la version française que l’employeur est tenu de veiller à ce que la mise en œuvre de son plan d’équité en matière d’emploi se traduise par des progrès raisonnables dans la réalisation de l’équité en matière d’emploi visée par la présente loi. La Loi et le Règlement ne précisent pas non plus ce que sont des « progrès raisonnables ».

Dans le rapport du groupe de travail, il est indiqué que le mot « obstacle » est utilisé sans cohérence, et que le processus d’élimination des obstacles n’est pas proactif ni suffisamment exhaustif. Le rapport met l’accent sur le besoin de définir le terme « obstacle » et de fournir des lignes directrices pour faciliter l’identification des obstacles ainsi que leur prévention et leur élimination. Le fait que la Loi n’énonce pas clairement que des progrès raisonnables doivent être réalisés est également soulevé dans le rapport. Par conséquent, le groupe de travail insiste sur le besoin de mettre l’accent sur la réalisation de progrès raisonnables en vue de la mise en œuvre proactive de l’équité en matière d’emploi.

**Le groupe de travail recommande ce qui suit :**

* définir les « obstacles » dans la Loi comme des « pratiques qui touchent les groupes visés par l’équité d’une manière négative disproportionnée »;[[13]](#footnote-14)
* préciser que l’élimination des obstacles s’applique à chaque étape du cycle de vie de l’emploi, et l’indiquer dans les études des systèmes d’emploi (voir l’Annexe D pour obtenir plus de détails), et prévoir que le Règlement ou les lignes directrices élaborées dans le cadre de celui-ci soutiennent une élimination complète des obstacles et l’établissement de rapports à ce sujet;
* élaborer des lignes directrices qui comprennent des pratiques pour cerner et éliminer les obstacles, et qui présentent la façon de réaliser des examens des systèmes d’emploi qui cernent et éliminent les obstacles; et
* modifier la Loi pour s’assurer que les employeurs comprennent bien qu’ils ont l’obligation de réaliser des progrès raisonnables pour atteindre et soutenir l’équité en matière d’emploi.

## 3.2 Données de référence

À l’heure actuelle, les employeurs assujettis à la Loi utilisent l’une de deux données de référence, avec divers filtres.

1. *La disponibilité sur le marché du travail* est utilisée par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux. Cette donnée est également utilisée par des organismes distincts (organismes énumérés à l’annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).Le Programme du travail, en collaboration avec Statistique Canada, calcule la disponibilité sur le marché du travail à partir des données du recensement et de l’Enquête canadienne sur l’incapacité, et la met à jour tous les cinq ans.
2. *La disponibilité au sein de la population active* est utilisée par l’administration publique centrale. Le Secrétariat du Conseil du Trésor, en collaboration avec le Programme du travail et Statistique Canada, calcule la disponibilité au sein de la population active à l’aide du recensement et de l’Enquête canadienne sur l’incapacité, et la transmet aux employeurs concernés. Pour la calculer, on applique jusqu’à quatre filtres supplémentaires aux données de la disponibilité sur le marché du travail (c.-à-d. la citoyenneté, l’éducation, l’emplacement géographique et la classification professionnelle). Les données du recensement et de la disponibilité sur le marché du travail ne sont mises à jour que tous les cinq ans, tandis que les données de classification sont mises à jour chaque année.

Selon le rapport du groupe de travail, les employeurs des secteurs public et privé devraient établir un point de référence suivant une méthode uniforme, pour qu’il soit plus facile de comparer les taux de réalisation. Le groupe de travail propose un nouveau point de référence par défaut pour tous les employeurs concernés, qui est plus large que la disponibilité sur le marché du travail ou la disponibilité au sein de la population active. En effet, le rapport indique que les points de référence actuels risquent de favoriser la discrimination systémique envers les groupes en quête d’équité en renforçant la répartition existante (en concentrant certains groupes dans certains secteurs ou emplois) et ne sont pas assez contraignants pour corriger la sous-représentation.

### Le groupe de travail recommande que :

* la fonction publique fédérale cesse de produire et de se référer à la disponibilité au sein de la population active pour s’acquitter de ses responsabilités prévues par la Loi;
* la « population apte au travail »[[14]](#footnote-15) aux termes du sous-alinéa 5b)(i) de la Loi soit le point de référence par défaut énoncé dans le Règlement;
* les données soient analysées et communiquées selon une méthode simple, accessible et facile à comprendre.

## 3.3 Surveillance réglementaire, sanctions et plaintes

La mise en application de la Loi est actuellement assurée par le ministre du Travail.

La surveillance réglementaire comprend les éléments de mise en conformité et de mise en application prévus par la Loi (à savoir : contrôles d’application, ordres en cas de non-conformité, avis de sanction, etc.). La responsabilité de la conformité et de l’application est partagée entre le **ministre du Travail** et la **Commission canadienne des droits de la personne** (les rôles sont précisés à l’Annexe C).

* Le **ministre du Travail** est responsable des activités de conformité aux obligations des employeurs privés sous réglementation fédérale en matière de production de rapports[[15]](#footnote-16). Le ministre peut émettre des avis de sanction pécuniaire aux employeurs du secteur privé qui ne respectent pas la Loi (p. ex., ne déposent pas de rapports quantitatifs ou qualitatifs). Ces sanctions pécuniaires peuvent s’élever à 10 000 $ pour une seule violation ou à 50 000 $ pour des violations répétées ou continues. On entend par une violation le défaut de déposer un rapport sur l’équité en matière d’emploi, d’y inclure les renseignements exigés ou le fait de fournir sciemment des informations fausses ou trompeuses.
	+ À la réception d’un avis de sanction pécuniaire, l’employeur du secteur privé peut s’y conformer ou le contester en demandant au ministre, par écrit, la révision de l’avis. Quand il y a demande de révision, le ministre doit expédier une copie au président du Tribunal canadien des droits de la personne, qui ensuite constitue un tribunal composé d’un seul membre choisi parmi les membres du Tribunal canadien des droits de la personne pour réviser l’avis.
* La **Commission canadienne des droits de la personne** effectue des contrôles d’application des programmes d’équité en matière d’emploi des employeurs sous réglementation fédérale des secteurs public et privé en vertu de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*. Pour ce faire, elle mène différents types de contrôles qui portent sur différents types d’obstacles à l’emploi auxquels font face les employés qui sont membres des groupes désignés. Au cours des dernières années, elle a accordé la priorité aux vérifications horizontales, axées sur des questions spécifiques et systémiques qui se posent dans certains secteurs.
	+ La Commission aborde les domaines de non-conformité avec les employeurs. Elle peut aussi ordonner des mesures correctives si, à son avis, l’employeur ne se conforme pas aux exigences de la Loi ou du contrôle d’application.
	+ Si l’employeur demande une révision de la décision du contrôle d’application de la Commission, le **président du Tribunal canadien des droits de la personne** constitue un tribunal de l’équité en matière d’emploi pour l’instruire. Le président peut également constituer un tribunal de l’équité en matière d’emploi si la Commission fait une demande d’ordonnance visant à confirmer l’ordre.

En ce qui a trait à l’administration publique centrale, le président du Conseil du Trésor ne joue aucun rôle de surveillance réglementaire ou de conformité en application de la Loi. Cela dit, le président est responsable des outils et guides et doit faire rapport des activités pour l’administration publique centrale, ce qui exclut certaines entités fédérales (p. ex. organismes distincts, Gendarmerie royale du Canada et Forces armées canadiennes).

Le ministre du Travail n’a pas de rôle équivalent de surveillance redditionnelle et d’émission d’avis de sanction pécuniaire en ce qui concerne l’administration publique centrale ou les entités fédérales qui en sont exclues.

Les employés peuvent certes communiquer avec le Programme du travail ou la Commission des droits de la personne pour obtenir des indications, mais ne disposent d’aucun recours officiel si un employeur leur semble manquer à ses obligations législatives.

Le groupe de travail trouve inefficace la répartition des rôles relatifs à la conformité et l’application de la loi. Pour renforcer le régime, il recommande que tous les rôles soient regroupés sous l’administration d’une seule personne, que ce soit la conformité, l’application, la production de rapports, les outils et les guides. Il propose aussi d’harmoniser les sanctions avec celles d’autres lois similaires. Il signale par ailleurs que des intervenants représentant les intérêts des travailleurs ont fait valoir que les employés et leurs représentants devraient disposer de mécanismes législatifs pour porter plainte.

### Le groupe de travail recommande ce qui suit :

* le gouvernement du Canada nomme un commissaire à l’équité en matière d’emploi afin de faire appliquer la Loi au moyen de l’une des trois approches proposées : intégrer le commissaire à la Commission canadienne des droits de la personne; créer un bureau indépendant pour le nouveau commissaire; ou créer un nouveau bureau pour tous les commissaires en matière d’équité (c.-à-d. les commissaires à l’[équité salariale](https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/droits-personne/apercu-loi-equite-salariale.html), à l’[accessibilité](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible/sommaire-reglements-loi.html#h2.07) et à l’équité en matière d’emploi), distinct de la Commission canadienne des droits de la personne;
* le commissaire à l’équité en matière d’emploi nouvellement nommé puisse, entre autres :
	+ être indépendant et rendre compte directement au Parlement;
	+ reprendre les attributions actuellement détenues par le ministre du Travail conformément à la Loi (programmes d’orientation et d’information, recherche, promotion de l’équité en matière d’emploi et conformité et application en lien avec les avis de sanction pécuniaire, etc.);
	+ être autorisé à recueillir des renseignements sur les pratiques et les politiques d’emploi des employeurs visés;
	+ être responsable de la surveillance réglementaire, y compris des audits en milieu de travail (actuellement de la compétence de la Commission canadienne des droits de la personne);
	+ être autorisé à enquêter et à agir sur les plaintes liées à l’emploi concernant les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en vertu de la Loi;
* établir un mécanisme de dépôt de plaintes pour les employés qui estiment que leur employeur ne respecte pas ses obligations en vertu de la Loi;
* autoriser le commissaire à l’équité en matière d’emploi à rejeter une plainte, sauf si le plaignant fournit suffisamment d’éléments de preuve;
* remplacer le titre en anglais du Tribunal de l’équité en matière d’emploi (« Employment Equity Review Tribunal ») par « Employment Equity Tribunal »;
* réviser le rôle du Tribunal à des fins d’expansion. Le Tribunal serait ainsi en mesure d’examiner les décisions, si un employé ou le représentant d’un employé le demande, et il pourrait avoir un rôle à jouer dans le cadre du nouveau mécanisme de dépôt de plaintes des employés;
* actualiser les pénalités et les harmoniser avec d’autres pénalités semblables en vertu de la *Loi sur l’équité salariale* et de la *Loi canadienne sur l’accessibilité*, en fonction de la taille et de la nature de l’employeur et du niveau de non-conformité.

|  |
| --- |
| 3.4 Sujets et questions aux fins de la consultationÉlimination des obstacles et progrès raisonnables1. Préféreriez-vous que la notion d’« obstacle à l’emploi » soit définie comme le propose le groupe de travail, ou comme elle l’est actuellement dans les [Interprétations, politiques et guides](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/equite-etude-systemes.html)? Si vous préférez une autre définition, veuillez fournir ladite définition ainsi qu’une justification.
2. Estimez-vous qu’il soit important d’intégrer la définition d’« obstacle à l’emploi » dans la Loi ou le Règlement pour que celle-ci soit exécutoire? Le cas échéant, préféreriez-vous que la définition soit intégrée dans la Loi ou dans le Règlement? Veuillez expliquer.
3. Quelles approches proactives pourraient être adoptées afin de déterminer, d’éliminer et de prévenir les obstacles au renforcement de l’équité en matière d’emploi?
4. Selon vous, qu’est-ce qui constituerait un « progrès raisonnable » vers la réalisation de l’équité en matière d’emploi dans le cadre de la Loi? Comment ce progrès devrait-il être évalué?
5. Auriez-vous des préoccupations si les examens des systèmes d’emploi devaient être effectués peu importe qu’une situation de sous-représentation ait été identifiée ou non? Le cas échéant, comment pourrions-nous en tenir compte?
6. Auriez-vous des préoccupations si l’on exigeait aux employeurs d’établir des mécanismes de responsabilisation pour les cadres supérieurs (c.-à-d. au moyen d’évaluations du rendement) afin de veiller à ce que le plan d’équité en matière d’emploi soit mis en œuvre et que des progrès raisonnables soient réalisés de façon à réaliser et à maintenir l’équité en matière d’emploi? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous en tenir compte?
7. Auriez-vous des préoccupations si l’on exigeait aux employeurs d’intégrer dans leur plan d’équité en matière d’emploi des mesures spéciales visant à remédier aux écarts importants de sous-représentation des groupes désignés et des sous-groupes? Le cas échéant, comment pourrions-nous en tenir compte?
8. Auriez-vous des suggestions ou des commentaires pour améliorer les examens des systèmes d’emploi et les plans d’équité en matière d’emploi (p. ex. fréquence, contenu, etc.)?

Données de référence1. Auriez-vous des préoccupations si de nouvelles données de référence étaient créées en fonction de la représentation dans la population canadienne apte au travail? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous en tenir compte?
2. Quels paramètres généraux devraient être pris en considération ou non afin de définir la population qui est disponible pour travailler (p. ex. géographie, secteur, classification professionnelle, etc.)?

Surveillance réglementaire, pénalités et plaintes1. Auriez-vous des préoccupations si un commissaire à l’équité en matière d’emploi était nommé pour appliquer et exécuter la Loi de façon indépendante du ministre du Travail? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous en tenir compte?
2. Auriez-vous des préoccupations si le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne s’élargissait de façon à faire appliquer et exécuter la Loi? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous en tenir compte?
3. Auriez-vous des préoccupations si les employés avaient le droit de porter plainte s’ils estiment que leur employeur ne respecte pas ses obligations en vertu de la Loi? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous en tenir compte?
4. Auriez-vous des préoccupations si la portée actuelle du système administratif de sanctions pécuniaires s’élargissait de façon à ce qu’elle s’applique à plus que les obligations de production de rapports en vertu de la Loi (c.-à-d. afin qu’elle s’applique également aux autres obligations)? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous en tenir compte?
5. Quelles mesures positives pourraient être mises en œuvre afin d’encourager les employeurs à se conformer à la Loi?

**Remarque :** Si vous avez des commentaires qui ne concernent aucune des questions de la section 3, veuillez les fournir dans votre soumission. |

# Améliorer les rapports publics

## 4.1 Fréquence des rapports et transparence des données

À l’heure actuelle, la présidente du Conseil du Trésor crée un seul rapport pour les organisations de l’administration publique centrale, tandis que les employeurs des organismes distincts doivent créer leur propre rapport annuel et le lui fournir. Les rapports doivent contenir les éléments ci-dessous.

* Une section quantitative qui décrit :
	+ le nombre d’employés et le nombre de membres de chacun des groupes désignés, filtrés par ministère et par province;
	+ les données et la représentation des membres des groupes désignés pour les éléments suivants :
		- les catégories professionnelles des employés au sein de l’effectif de l’employeur,
		- les échelles salariales des employés,
		- le nombre d’employés embauchés, promus et ayant quitté leur emploi.
* Une section narrative qui décrit :
	+ les mesures prises pour réaliser l’équité en matière d’emploi et les résultats obtenus;
	+ les consultations menées auprès de l’employeur et des représentants des employés.

Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale doivent soumettre au ministre du Travail un rapport annuel qui contient les éléments ci-dessous.

* Une section quantitative qui décrit :
	+ le secteur d’activité et l’emplacement du lieu de travail;
	+ le nombre d’employés et le nombre de membres de chacun des groupes désignés;
	+ les données agrégées sur l’écart salarial (p. ex. la différence moyenne et médiane des taux horaires, des primes, du paiement des heures supplémentaires correspondant aux heures supplémentaires);
	+ les données et la représentation des membres des groupes désignés pour ce qui suit :
		- les catégories professionnelles des employés,
		- les fourchettes salariales des employés,
		- le nombre d’employés embauchés, promus et ayant quitté leur emploi.
* Une section narrative qui décrit :
	+ les mesures prises pour réaliser l’équité en matière d’emploi pendant l’année visée par le rapport, et les résultats obtenus;
	+ les consultations menées auprès des représentants des employés pendant la période visée par le rapport en vue de réaliser l’équité en matière d’emploi.

Tous les employeurs visés doivent fournir une copie de leur rapport complet aux représentants des employés (voir l’annexe D pour obtenir plus de détails sur le processus actuel de production de rapports.)

Tout au long de ses consultations, le groupe de travail a entendu que les employeurs et les groupes visés par l’équité ne sont pas satisfaits du processus actuel de production de rapports. Le groupe de travail a constaté que certains employeurs ne savaient pas qu’ils pouvaient aller au-delà des exigences de la Loi lorsqu’ils recueillent les données et produisent des rapports sur les groupes désignés. Le rapport souligne l’importance d’inclure des données désagrégées et intersectionnelles dans le cadre de la production des rapports, et le fait qu’il serait utile d’avoir une base de données où les rapports sont faciles à trouver, accessibles et consultables, afin d’améliorer la visibilité des rapports, la production des rapports publics et la transparence des données.

Le rapport du groupe de travail indique que la production de rapports annuels dans le cadre de la Loi a entraîné beaucoup de travail pour les employeurs, en particulier pour les petits employeurs du secteur privé. Il précise que la production de rapports est principalement axée sur la représentation numérique plutôt que sur la résolution des problèmes qualitatifs, comme l’élimination complète des obstacles.

### Le groupe de travail recommande que :

* la Loi précise explicitement que la collecte de données et la production de rapports au sujet des membres des sous-groupes sont autorisées, et qu’elle permette la prise de mesures spéciales visant à améliorer l’embauche, la promotion et le maintien en poste des membres des sous-groupes qui font face à une sous-représentation élevée;
* le Règlement ou les lignes directrices comprennent des directives détaillées sur la façon de recueillir des données désagrégées et de produire des rapports de manière pertinente, ce qui appuierait l’adoption d’un point de vue intersectionnel pendant la mise en œuvre des obligations relatives à l’équité en matière d’emploi;
* le Règlement ou les lignes directrices fournissent des directives pour éviter de fausser les rapports si des personnes sont comptées plusieurs fois dans les groupes désagrégés ou intersectionnels;
* le commissaire à l’équité en matière d’emploi élabore des outils qui favorisent la diffusion publique, appropriée et accessible des rapports des employeurs, et qui sont conformes aux lois sur la protection des renseignements personnels;
* l’on crée un site de [gouvernement ouvert](https://open.canada.ca/fr) afin que tous les rapports soient disponibles dans une base de données accessible et consultable;
* la production de rapports par les employeurs, notamment les examens des systèmes d’emploi, soit effectuée par tous les employeurs visés selon un cycle trisannuel;
* les exigences en matière de production de rapports pour les employeurs visés soient harmonisées avec d’autres processus similaires de production de rapports, comme ceux qui sont mentionnés dans la *Loi sur l’équité salariale* et la *Loi canadienne sur l’accessibilité*.

### Equi’Vision (transparence salariale)

En 2024, après la finalisation et la publication du rapport du groupe de travail, le gouvernement du Canada a lancé un nouveau site Web : [Equi’Vision](https://equivision.services.gc.ca/?GoCTemplateCulture=fr-CA). Il s’agit d’un outil de visualisation des données provenant des rapports annuels sur l’équité en matière d’emploi (c.-à-d. la section quantitative) des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus, incluant les sociétés d’État, d’autres entités fédérales consolidées et d’autres entreprises publiques fédérales. Les rapports des employeurs sont validés afin d’assurer l’exactitude des données et des rapports publics. Le site Web facilite la recherche et la comparaison des données sur les taux de représentation et les écarts de salaire qui sont déclarées par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale au sujet des quatre groupes désignés en vertu de la Loi. Le site découle des mesures de transparence salariale qui ont été instaurées en 2020 et qui visent à améliorer l’équité en milieu de travail (voir l’annexe D).

|  |
| --- |
| 4.2  Sujets et questions aux fins de la consultationFréquence des rapports et transparence des données1. Comment définiriez-vous et mesureriez-vous la réussite dans le domaine de l’équité en matière d’emploi?

À l’heure actuelle, la Loi exige que les employeurs produisent un rapport annuel qui contient des éléments quantitatifs et narratifs. Seuls certains éléments du rapport annuel sont rendus publics.1. Quels éléments ou sections (de nature qualitative et narrative) du rapport annuel trouvez-vous particulièrement utiles?
2. Trouvez-vous que des éléments sont inutiles, coûteux en temps ou contraignants?
3. Auriez-vous des préoccupations si la fréquence des rapports (sections quantitative ou narrative) pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale était réduite, de sorte qu’elle ne serait plus annuelle, mais trisannuelle? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous y répondre?
4. Auriez-vous des préoccupations si les renseignements narratifs que les employeurs visés fournissent dans leur rapport annuel étaient rendus publics?
5. Dans l’ensemble, y a-t-il des parties du rapport annuel qui, selon vous, ne devraient pas être rendues publiques? Si vous avez des préoccupations, comment pourrions-nous y répondre?
6. Auriez-vous des préoccupations s’il était permis que les données recueillies sur les membres de plus d’un groupe désigné et des sous-groupes soient comprises dans le rapport, aux fins d’adoption d’un point de vue intersectionnel? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous y répondre?
7. Auriez-vous des préoccupations si les plans d’équité en matière d’emploi étaient publiés dans les rapports annuels? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous y répondre? Y a-t-il des éléments des plans d’équité en matière d’emploi qui, selon vous, ne devraient pas être rendus publics?
8. Auriez-vous des préoccupations si les obligations en matière de production de rapports étaient différentes pour divers employeurs visés par la Loi (p. ex. le secteur privé sous réglementation fédérale et le secteur public fédéral, les petits et les grands employeurs, etc.)? Dans l’affirmative, comment pourrions-nous y répondre?

**Remarque :** Si vous avez d’autres commentaires à formuler concernant le contenu abordé à la section 4 du présent guide, veuillez les fournir dans votre soumission. |

# Autres questions pour votre considération

|  |
| --- |
| 1. Avez-vous d’autres suggestions à formuler au gouvernement du Canada concernant la modernisation du cadre de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*?
2. Quels seraient les changements les plus importants que l’on devrait apporter pour réaliser des progrès concrets dans le domaine de l’équité en matière d’emploi au cours des prochaines années?
3. À l’heure actuelle, y a-t-il des exigences relatives à l’équité en matière d’emploi qui n’ont aucune utilité?
 |

# Annexe A – Énoncé de confidentialité pour les soumissions

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis en vertu de la [*Loi sur le ministère de l’Emploi et du Développement social* (LMEDS)](https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/h-5.7/index.html). Ils pourraient être utilisés et divulgués par Emploi et Développement social Canada (EDSC), y compris par le Programme du travail, à des fins d’analyse des politiques, de recherche et d’évaluation. Par contre, ces autres utilisations et divulgations de vos renseignements personnels ne serviront jamais à prendre une décision administrative à votre sujet.

La participation au présent processus de consultation des intervenants est volontaire, et le fait d’accepter ou de refuser d’y participer n’aura aucune incidence sur votre relation avec EDSC ou avec le gouvernement du Canada.

Il se peut que vos réponses, en tout ou en partie, soient publiées sur le site [canada.ca](https://www.canada.ca/), intégrées à des rapports accessibles au public sur la consultation, et/ou compilées avec d’autres réponses sous forme de données ouvertes sur le site [ouvert.canada.ca](https://ouvert.canada.ca/fr). Elles pourraient être diffusées à l’échelle du gouvernement du Canada, à d’autres paliers de gouvernement et à des tiers non gouvernementaux.

Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la LMEDS, à la [*Loi sur la protection des renseignements personnels*](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-21/index.html)et aux autres lois applicables. Si la réponse à votre préoccupation en matière de renseignements personnels ne vous satisfait pas, vous avez le droit à la protection, à la consultation et à la correction des renseignements personnels qui vous concernent, tel que décrit dans le [Fichier de renseignements personnels « Activités de sensibilisation » (POU 938)](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/acces-information-protection-reseignements-personnels/acces-information/info-source/fichiers-renseignements-personnels-ordinaires.html#pou938). Les instructions pour obtenir ces renseignements sont décrites dans la publication du gouvernement intitulée [Renseignements sur les programmes et les fonds de renseignements](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/transparence/aai/rapports/infosource.html) et peuvent également être consultées en ligne dans n’importe quel [Centre Service Canada](https://www.servicecanada.gc.ca/tbsc-fsco/sc-hme.jsp?lang=fra).

Si la réponse à votre préoccupation en matière de renseignements personnels ne vous satisfait pas, vous avez le droit de [porter plainte](https://www.priv.gc.ca/fr/signaler-un-probleme/) auprès du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada au sujet du traitement de vos renseignements personnels par EDSC.

Si votre soumission comporte des renseignements personnels non sollicités aux fins de mention de la source (p. ex. nom, poste), EDSC pourrait choisir d’inclure ces renseignements dans des rapports accessibles au public sur la consultation et ailleurs.

Il est entendu qu’en fournissant une soumission à EDSC dans le cadre de ce processus de consultation, je consens à sa publication et à sa diffusion.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nom (en caractères d’imprimerie) Organisation (en caractères d’imprimerie)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature Date (jj‑mm‑aaaa)

Si une soumission écrite est envoyée au nom d’une organisation ou d’un groupe, le nom de la personne qui approuve le contenu peut être signé au nom de l’organisation ou du groupe. Si une soumission écrite est envoyée au nom de plusieurs organisations ou groupes, veuillez inclure un formulaire pour chaque organisation ou groupe avec votre soumission.

# Annexe B – Cadre d’équité en matière d’emploi

Le rapport du groupe de travail définit le cadre d’équité en matière d’emploi comme comprenant ce qui suit :

* la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* et son *Règlement sur l’équité en matière d’emploi*;
* le Programme légiféré d’équité en matière d’emploi;
* le Programme de contrats fédéraux;
* le programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l’équité.

Le cadre porte sur les industries et les lieux de travail relevant de la compétence fédérale :

* **Secteur privé sous réglementation fédérale**
	+ le transport aérien, y compris les compagnies aériennes, les aéroports, les aérodromes et les opérations aériennes;
	+ les banques, y compris les banques étrangères autorisées;
	+ les silos à grain, les broyeurs de graines, les provenderies, les entrepôts à provendes et les installations de nettoyage du grain et des semences;
	+ les conseils de bandes des Premières Nations (y compris certains services communautaires dans les réserves);
	+ la plupart des sociétés d’État fédérales, par exemple, la Société canadienne des postes;
	+ les services portuaires, le transport maritime, les traversiers, les tunnels, les canaux, les ponts et les pipelines (pétrole et gaz) qui traversent les frontières internationales ou provinciales;
	+ la radio et la télédiffusion;
	+ les chemins de fer qui traversent les frontières provinciales ou internationales et certaines courtes lignes ferroviaires;
	+ les services de transport routier, y compris les camions et les autobus, qui traversent les frontières provinciales ou internationales;
	+ les télécommunications, telles que les systèmes de téléphone, d’Internet, de télégraphe et de câble;
	+ l’extraction et le traitement de l’uranium et de l’énergie nucléaire;
	+ toute activité qui est vitale, essentielle ou faisant partie intégrante du fonctionnement de l’une des activités ci‑dessus.
* **Fonction publique fédérale**
	+ la fonction publique fédérale (administration publique centrale et organismes distincts);
	+ la Gendarmerie royale du Canada;
	+ les Forces armées canadiennes;
	+ le Parlement (y compris le personnel du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement).
* **Entreprises et municipalités du secteur privé** au Yukon, dans les Territoires du Nord‑Ouest et au Nunavut

**La *Loi sur l’équité en matière d’emploi* et son *Règlement sur l’équité en matière d’emploi***

La [*Loi sur l’équité en matière d’emploi*](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html) (la Loi) et son règlement d’application, le [*Règlement sur l’équité en matière d’emploi*](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/index.html) (le Règlement), aident à garantir que l’ensemble de la population canadienne a un accès équitable au marché de travail. Ils exigent que les employeurs prennent des mesures pour assurer la pleine représentation des membres de quatre groupes désignés au sein de leur organisation : les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles. La Loi et son Règlement d’application exigent que les employeurs fassent enquête sur tout désavantage subi dans le domaine de l’emploi par ces quatre groupes désignés, déterminent ces désavantages et prennent des mesures concrètes pour y remédier.

**Programme légiféré d’équité en matière d’emploi**

Le [Programme légiféré d’équité en matière d’emploi](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/legifere.html) soutient la mise en œuvre de l’équité en matière d’emploi par les employeurs du secteur privé assujettis à la Loi et veille à ce que ces employeurs se conforment à leurs exigences en matière de production de rapports.

Le Programme légiféré d’équité en matière d’emploi s’applique aux :

* employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et comptant 100 employés ou plus;
* sociétés d’État relevant de la compétence fédérale et comptant 100 employés ou plus;
* autres organismes fédéraux comptant 100 employés ou plus.

## Programme de contrats fédéraux

Le [Programme de contrats fédéraux](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/contrats-federaux.html) veille à ce que les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada réalisent l’équité en matière d’emploi dans leur milieu de travail. Le PCF s’applique aux employeurs sous réglementation provinciale qui comptent 100 employés ou plus et qui ont reçu un contrat de biens ou de services du gouvernement fédéral d’une valeur d’un million de dollars ou plus. Il ne s’applique pas aux :

* employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale;
* contrats d’achat ou de location de biens immobiliers;
* contrats de construction ou de services juridiques.

## Programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l’équité

Le programme [Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l’équité](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/equite-milieu-travail.html#h2.2) est un programme de subventions et de contributions. Il est conçu pour aider les employeurs assujettis à la Loi dans leurs efforts visant à accroître la représentation des groupes désignés dans les domaines de faible représentation à l’aide :

* de partenariats;
* de stratégies adaptées à l’industrie.

Le programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l’équité fournit des fonds sous forme de subventions ou de contributions aux bénéficiaires admissibles afin de trouver des solutions adaptées. Les demandeurs admissibles comprennent :

* les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale;
* les associations d’employeurs (syndiqués ou non);
* les organisations non gouvernementales;
* les organismes sans but lucratif;
* les établissements universitaires.

# Annexe C – Le cadre de réglementation pour le secteur privé sous réglementation fédérale

L’application de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* (la Loi) est partagée entre deux organisations gouvernementales :

* **Le Programme du travail d’Emploi et Développement social Canada**:
	+ effectue la recherche et fournit de l’information dans le but de contribuer à la reconnaissance publique et à la compréhension de la Loi;
	+ publie de l’information, des lignes directrices et des conseils portant sur l’équité en matière d’emploi et la distribue aux représentants des employés et aux employeurs du secteur privé;
	+ élabore et exécute des programmes visant la reconnaissance des résultats remarquables des employeurs du secteur privé au chapitre de l’application de l’équité en matière d’emploi;
	+ impose des sanctions administratives pécuniaires aux employeurs du secteur privé en cas de non-respect des obligations en matière de présentation de rapports au titre de la Loi;
	+ soumet un rapport annuel au Parlement portant sur la situation de l’équité en matière d’emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale;
	+ met à la disposition des employeurs toute information pertinente sur le marché du travail concernant les groupes désignés de la main-d’œuvre canadienne pour aider les employeurs à s’acquitter de leurs obligations au titre de la Loi;
	+ administre le Programme de contrats fédéraux, le Programme légiféré d’équité en matière d’emploi, le programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l’équité et le programme Prix de réalisation pour l’équité en emploi.

Le ministre du Travail est responsable des activités de conformité liées aux obligations en matière de présentation de rapports du secteur privé sous réglementation fédérale conformément à la Loi et peut émettre un avis de sanction pécuniaire aux employeurs du secteur privé qui ont commis une violation[[16]](#footnote-17). Le secteur public fédéral n’est pas assujetti à un contrôle équivalent en matière de présentation de rapports, et les employeurs du secteur public ne font pas l’objet de sanctions pécuniaires au titre de la Loi.

Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui reçoivent un avis de sanction pécuniaire peuvent contester la sanction en demandant une révision au ministre. Le ministre demande ensuite au président du Tribunal canadien des droits de la personne d’établir un tribunal composé d’un seul membre pour examiner l’avis de sanction et convoquer une audience. La décision prise par le tribunal à la suite de l’audience est définitive et ne peut faire l’objet d’un appel ou d’une révision (à l’exception d’un contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur les cours fédérales*).

* **La Commission canadienne des droits de la personne :**
	+ effectue des contrôles d’application pour évaluer le respect des obligations des employeurs en vertu de la Loi;
	+ peut demander au président du Tribunal canadien des droits de la personne de constituer un tribunal de l’équité en matière d’emploi ayant le pouvoir de rendre des décisions exécutoires sous forme d’ordonnances judiciaires.

La Commission effectue les contrôles d’application, et dans les cas de non-conformité, l’employeur reçoit un engagement écrit pour remédier à la non-conformité. L’employeur est ensuite tenu de présenter l’information exigée afin de prouver la conformité. En cas de difficultés ou de manquement à l’engagement, la Commission peut avoir recours à des mesures d’exécution et émet alors des ordres. Un employeur qui reçoit un ordre de conformité peut demander un examen de l’ordre à la présidente de la Commission canadienne des droits de la personne. De plus, si la Commission canadienne des droits de la personne estime que l’employeur ne s’est pas conformé à l’ordre émis, la Commission canadienne des droits de la personne peut demander au président du Tribunal canadien des droits de la personne une ordonnance visant à le confirmer.

Le président du Tribunal canadien des droits de la personne doit ensuite constituer un tribunal de l’équité en matière d’emploi qui examine la demande de révision. Le tribunal peut, au moyen d’une ordonnance, confirmer, modifier ou annuler l’ordre de la Commission canadienne des droits de la personne et prendre toute mesure corrective qu’il estime indiquée en l’espèce.

# Annexe D – Obligations du secteur privé sous réglementation fédérale

La *Loi sur l’équité en matière d’emploi* (la Loi) oblige actuellement les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale à appliquer divers processus afin d’analyser et d’expliquer l’équité en matière d’emploi dans leur milieu de travail :

1. **Collecte de renseignements sur l’effectif et analyse de l’effectif :** Les employeurs doivent recueillir des informations sur leur effectif à l’aide d’un questionnaire d’auto-identification et les analyser pour ensuite déterminer toute sous-représentation des membres des groupes désignés. L’employeur doit conserver les renseignements recueillis et l’analyse connexe, mais ceux-ci ne sont pas présentés au ministre du Travail et ne sont pas rendus publics.
2. **Analyse des systèmes d’emploi :** En vertu de l’alinéa 9(1)(b) de la Loi, il incombe à l’employeur d’étudier ses systèmes, politiques et pratiques d’emploi afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés et s’en servir pour éliminer les obstacles à l’emploi décelés. L’analyse des systèmes d’emploi est conservée par l’employeur, mais elle n’est pas présentée au ministre du Travail et n’est pas rendue publique.
3. **Plan d’équité en matière d’emploi :** En vertu du paragraphe 10(1) de la Loi, l’employeur doit, à l’aide des résultats obtenus dans l’analyse de l’effectif et l’analyse des systèmes d’emploi, s’il y a lieu, préparer un plan d’équité en matière d’emploi soulignant les mesures qu’il a l’intention de prendre pour éliminer les obstacles en matière d’emploi et corriger la sous-représentation, présenter des mesures favorables à mettre en place et les échéanciers de mise en œuvre. Les employeurs doivent assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d’équité en matière d’emploi de façon continue et le mettre à jour au moins une fois tous les trois ans. Le plan d’équité en matière d’emploi est conservé par l’employeur, mais il n’est pas présenté au ministre du Travail et n’est pas rendu public.
4. **Le rapport annuel :** Les employeurs doivent présenter des renseignements quantitatifs et narratifs au ministre du Travail au plus tard le 1er juin de chaque année. La partie quantitative fournit des données démographiques relatives à l’effectif et la partie narrative est consacrée aux mesures prises pour réaliser le plan d’équité en matière d’emploi, les résultats obtenus et les consultations avec les employés. Pour plus de détails, veuillez consulter la section intitulée Rapports publics.

L’indicateur quantitatif le plus commun de l’équité en matière d’emploi est le taux d’atteinte. Il mesure l’écart entre la représentation des groupes désignés dans l’effectif de l’employeur et leur représentation sur le marché du travail.

Les représentations de chacun des autres groupes désignés sont comparées à leur disponibilité sur le marché du travail. La disponibilité sur le marché du travail est fondée sur l’information obtenue de Statistique Canada. Le taux d’atteinte correspond à la mesure dans laquelle la représentation correspond à la disponibilité sur le marché du travail en divisant le taux de représentation par le taux de disponibilité sur le marché du travail. Un effectif est considéré comme représentatif lorsque la représentation du groupe désigné est égale à sa disponibilité sur le marché du travail.

Chaque année, les statistiques suivantes et les faits saillants sont présentés au ministre du Travail dans le document intitulé [*Loi sur l’équité en matière d’emploi : Rapport annuel au Parlement*](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports.html) :

* Les taux agrégés de représentation des membres de groupes désignés dans le secteur privé assujetti à la Loi;
* Les taux de disponibilité sur le marché du travail canadien pour chaque groupe désigné;
* Les taux d’atteinte agrégés concernant les groupes désignés du secteur privé assujetti à la Loi.

Le rapport présente également les écarts des salaires moyens qui touchent les groupes désignés du secteur privé assujetti à la Loi.

Emploi et Développement social Canada a récemment lancé [Equi’Vision](https://equivision.services.gc.ca/), un outil de visualisation de données qui présente des données comparables sur les taux de représentation et les écarts de salaire chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale qui comptent 100 employés ou plus, incluant les sociétés d’État fédérales et d’autres organisations fédérales. Il offre des données sur les quatre groupes présentement désignés en vertu de la Loi.

# Annexe E – Groupe de travail sur l’examen de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*

En juillet 2021, le gouvernement du Canada a lancé le [Groupe de travail sur l’examen de la Loi sur l’équité en matière d’emploi](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/groupe-travail.html) pour qu’il mène un examen indépendant de la Loi et de la façon de moderniser et d’améliorer le cadre fédéral d’équité en matière d’emploi. Le groupe de travail n’avait pas de lien de dépendance avec le gouvernement et était indépendant de celui-ci. Le [mandat](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/groupe-travail/mandat.html) du groupe de travail établissait la portée de l’examen et se concentrait sur les thèmes suivants :

1. Moderniser et définir les groupes visés par l’équité en matière d’emploi;
2. Offrir un meilleur soutien aux membres des groupes visés par l’équité en matière d’emploi;
3. Améliorer la responsabilisation, la conformité et l’application;
4. Améliorer les rapports publics.

## Liens utiles

[Aperçu des enjeux stratégiques et contexte – Révision de la Loi sur l’équité en matière d’emploi](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/loi-revision-apercu-contexte-enjeux-strategiques.html)

[À propos du Programme d’équité en milieu de travail](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi.html)

[Rapports : Équité en matière d’emploi dans les lieux de travail sous réglementation fédérale](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports.html)

[*Règlement sur l’équité en matière d’emploi*](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/index.html)

[Communiqué de presse du 11 décembre 2023](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2023/12/le-ministre-oregan-recoit-le-rapport-du-groupe-du-travail-sur-la-modernisation-de-la-loi-sur-lequite-en-matiere-demploi.html)

1. Ceux et celles qui ne connaissent pas le cadre d’équité en matière d’emploi, qui comprend la *[Loi sur l’équité en matière d’emploi](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/index.html)*, peuvent consulter cet [aperçu](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/equite-emploi/rapports/loi-revision-apercu-contexte-enjeux-strategiques.html). L’annexe B décrit aussi les secteurs et les employés visés par le cadre. [↑](#footnote-ref-2)
2. [Rapport du groupe de travail](https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/reports/act-review-task-force-summary/Groupe-de-travail-examen-LEME-Sommaire-2023.pdf), p. 28 [↑](#footnote-ref-3)
3. Le groupe de travail recommande que l’on emploie le terme « travailleurs » pour faire référence aux membres des groupes visés par l’équité en matière d’emploi, tel qu’il est utilisé dans la *[Convention (n](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)[o](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)[190) sur la violence et le harcèlement, 2019](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)* de l’Organisation internationale du Travail. [↑](#footnote-ref-4)
4. Le groupe de travail utilise l’acronyme « 2ELGBTQI+ » pour faire référence aux travailleurs qui sont des personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées ou ayant une autre identité de genre ou de sexe. Le gouvernement du Canada a utilisé le langage de la communauté 2ELGBTQI+ dans son annonce de décembre 2023 pour qu’il corresponde à la terminologie employée dans le plan d’action fédéral 2ELGBTQI+ du Canada. [↑](#footnote-ref-5)
5. Dans le cadre de la Loi, la déclaration volontaire permet à l’employé de divulguer son appartenance à un groupe d’équité en matière d’emploi. Pour faire une déclaration volontaire, un employé doit s’identifier auprès de son employeur, ou accepter de l’être par lui, comme faisant partie d’un groupe d’équité en matière d’emploi. Les pratiques de déclaration volontaire comprennent l’utilisation de sondages ou d’autres méthodes de collecte de données qui permettent à l’employé de s’identifier auprès de son employeur, ou d’accepter de l’être par lui, comme faisant partie d’un groupe d’équité en matière d’emploi. Ces données font partie de l’ensemble des données qu’un employeur peut recueillir, analyser et déclarer en vertu de la Loi. [↑](#footnote-ref-6)
6. Selon le rapport du groupe de travail, une « approche fondée sur les distinctions s’attache à traiter les groupes visés par l’équité en tenant compte de leur histoire et de leurs identités particulières. Cela est particulièrement important pour les peuples autochtones. Il s’agit de nations dont les droits issus de traités et les droits autochtones sont reconnus par la Constitution canadienne et le droit international. Comme nous le verrons au chapitre 3, leur inclusion dans la législation sur l’équité en matière d’emploi doit être repensée afin de refléter la spécificité de leur expérience et d’honorer et de respecter les relations de nation à nation/gouvernement à gouvernement » (page 70 du [rapport du groupe de travail](https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/edsc-esdc/Em8-81-1-2023-fra.pdf)). [↑](#footnote-ref-7)
7. Le groupe de travail note qu’au sein de la fonction publique fédérale, les données du sondage de déclaration volontaire doivent être centralisées de façon à ce qu’un employé n’ait pas à remplir le sondage chaque fois qu’il change de ministère. La cessation d’emploi est le moment où un employé quitte l’organisation. La collecte des données de déclaration volontaire au moment de la cessation d’emploi peut aider à faire le suivi des taux de maintien en poste des membres des groupes visés par l’équité en matière d’emploi. [↑](#footnote-ref-8)
8. Appel à l’action n° 57 : *Nous demandons aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de même qu’aux administrations municipales de s’assurer que les fonctionnaires sont formés sur l’histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui a trait à l’histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone ainsi qu’aux enseignements et aux pratiques autochtones.* Cela nécessitera une formation axée sur les compétences en matière de compétences interculturelles, de résolution de conflits, de droits de la personne et de lutte contre le racisme. [↑](#footnote-ref-9)
9. En vertu de l’alinéa 9(1)b) de la Loi, où il est question de sous-représentation, il incombe aux employeurs d’étudier leurs systèmes, règles et usages d’emploi afin de déterminer les obstacles qui en résultent pour les membres des groupes désignés. [↑](#footnote-ref-10)
10. En vertu du paragraphe 10(1) de la Loi, les employeurs sont tenus d’élaborer, ou encore d’examiner et de réviser, un plan qui décrit les mesures qu’ils prendront afin de corriger les situations de sous-représentation, d’éliminer les obstacles et de mettre en œuvre l’équité en matière d’emploi. [↑](#footnote-ref-11)
11. [Interprétations, politiques, et guides](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/equite-etude-systemes.html) – Règlement sur l’équité en matière d’emploi – Étude des systèmes d’emploi – IPG-113. [↑](#footnote-ref-12)
12. Voir [Loi sur l’équité en matière d’emploi – Plan d’équité en matière d’emploi – IPG-114 Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/equite-plan.html%22%20%5Cl%20%22_progres_raisonnables) pour obtenir une interprétation de « progrès raisonnables » du Programme légiféré d’équité en matière d’emploi et la [Fiche de documentation 7](https://www.employmentequitychrc.ca/fr/fiche-de-documentation-7) de la Commission canadienne des droits de la personne pour en savoir plus sur ce que l’on entend par progrès raisonnables. [↑](#footnote-ref-13)
13. [Rapport du groupe de travail](https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/reports/act-review-task-force/Groupe-de-travail-examen-LEME-Rapport-2023.pdf), page 235. [↑](#footnote-ref-14)
14. La population apte au travail désigne toutes les personnes en âge de travailler au Canada qui sont disposées et capables de travailler. [↑](#footnote-ref-15)
15. La Loi prévoit notamment le dépôt d’un rapport annuel sur l’équité en matière d’emploi. Elle exige également l’analyse des renseignements sur l’effectif, l’étude des systèmes d’emploi, la tenue de consultations et la mise en œuvre de plans d’équité en matière d’emploi. [↑](#footnote-ref-16)
16. L’employeur est réputé avoir commis une violation s’il ne dépose pas son rapport quantitatif ou narratif, ne consigne pas dans le rapport les renseignements exigés ou fournit sciemment des données fausses ou trompeuses. [↑](#footnote-ref-17)