

Cadre pour les vérifications de  
la conformité réalisées en vertu de la  
*Loi sur l'équité en matière d'emploi*



*Égalité des chances*

***Processus de vérification et exigences législatives***

**Novembre 2010**

# Comment joindre la Commission canadienne des droits de la personne

Pour plus de renseignements au sujet du Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, veuillez communiquer avec :

Le bureau national de la CCDP  
344, rue Slater, 8e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1E1  
Téléphone : (613) 995.1151 ou, sans frais : 1.888.214.1090  
ATS : 1.888.643.3304  
Courriel : [eeaudit-verificationee@chrc-ccdp.ca](mailto:eeaudit-verificationee@chrc-ccdp.ca)  
Site Web : [www.ccdp-chrc.ca](http://www.ccdp-chrc.ca)

*Ce document est disponible sur le site Web de la Commission et peut être fourni en médias substitués sur demande.*

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux 2010  
No de catalogue HR21-51/2010F-PDF  
978-1-100-95864-4

Novembre 2010

# Vision relative à l'équité en matière d'emploi

« 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 »

## Le saviez-vous?

La proportion de femmes ayant terminé une quelconque formation postsecondaire est toujours plus élevée que la proportion d'hommes.

*Recensement de 2006 : Portrait de la scolarité au Canada, Statistique Canada.*

Dans les années à venir, le nombre d'Autochtones entrant sur le marché du travail sera plus élevé que jamais. Cette population grandissante constitue un bassin important de candidats pour palier la pénurie de main-d'œuvre.

*L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada.*

Selon des employeurs qui ont déjà pris des mesures d'adaptation pour un employé handicapé, ils ont réussi de cette manière à garder un employé qualifié, à augmenter sa productivité et à éviter les coûts associés à la formation d'un nouvel employé.

*Job Accommodation Network*

La population de minorités visibles du Canada a atteint des niveaux de scolarité plus élevés que la population en général.

*Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises, Statistique Canada.*



## INTRODUCTION

*Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Objet

Perspective historique

Aperçu du programme de conformité à l'équité en matière d'emploi

## PROCESSUS ADOPTÉ POUR LES VÉRIFICATIONS DE LA CONFORMITÉ À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

### 1. CADRE

Rôles et responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Exigences législatives

Confidentialité des renseignements

Modèle de maturité pour les droits de la personne

### 2. PLANIFICATION STRATÉGIQUE DES VÉRIFICATIONS

Employeurs sous réglementation fédérale

Processus de sélection des vérifications fondé sur les résultats et les risques

Objectifs

### 3. PROCESSUS DE VÉRIFICATION

Notification

Questionnaire de vérification

Vérification

Rapport

Engagements

Application de la *Loi*

## COORDONNÉES



## ***Loi sur l'équité en matière d'emploi***

L'article 2 de cette loi se lit comme suit :

*La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie 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.*

## **Objet du cadre**

Le présent document cadre résume les éléments essentiels du programme de conformité à l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne, établis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il décrit l'approche de la Commission concernant la planification des cycles de vérification, la sélection des employeurs, le processus de vérification et les étapes liées aux mesures possibles d'exécution de la *Loi*. Il donne aux employeurs, aux représentants des associations professionnelles, aux syndicats, ainsi qu'aux groupes et particuliers de l'information sur les activités de la Commission relatives à l'équité en matière d'emploi.

## **Perspective historique**

La première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* présentée par le Parlement en 1986 avait pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail et d'augmenter la représentation des membres des groupes désignés qui étaient toujours sous-représentés. Les employeurs assujettis à cette loi devaient cerner et supprimer les obstacles limitant les possibilités d'emploi des minorités visibles, des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées. En 1996, la *Loi* a été modifiée. La Commission canadienne des droits de la personne a reçu le mandat d'effectuer des vérifications pour veiller au respect de la *Loi*, et les tribunaux de l'équité en matière d'emploi ont été constitués pour entendre des causes liées à l'équité en emploi.

La *Loi* et le programme de conformité qui s'y rattache ont une influence favorable sur la réalisation de l'équité en milieu de travail. Le taux de représentation des membres des groupes désignés a augmenté de presque 20 % depuis 1992, ce qui a permis de réduire de 50 % l'écart entre le taux de représentation global et le taux de disponibilité au sein de la population apte au travail.

L'évolution de la société canadienne a toutefois rendu plus difficile l'élimination des écarts de représentation. Par exemple, la proportion des membres d'une minorité visible n'a cessé d'augmenter, passant de 9,1 % en 1992 à 15,3 % en 2008. Cette croissance a amoindri les répercussions des progrès accomplis. En outre, l'informatisation a réduit le nombre de postes de commis, lesquels étaient souvent occupés par des femmes.

Par conséquent, des progrès ont été accomplis, mais l'équité n'a pas encore été réalisée pour les membres des groupes désignés, d'où la pertinence toujours actuelle de la *Loi* et de son programme de conformité.

Pour de plus amples renseignements sur les répercussions de la *Loi* et du programme de conformité qui s'y rattache, on peut consulter le site Web de la Commission à l'adresse suivante :

[http://www.chrc-ccdp.ca/publications/eeprogram\\_programmee/toc\\_tdm-fr.asp](http://www.chrc-ccdp.ca/publications/eeprogram_programmee/toc_tdm-fr.asp)

### **Aperçu du programme de conformité à l'équité en matière d'emploi**

La Commission estime que chacun a droit à l'égalité des chances d'épanouissement, sans discrimination.

Par conséquent, le programme de conformité à l'équité en matière d'emploi mis sur pied par la Commission tient compte des défis propres à chaque employeur, reconnaît les progrès réalisés, encourage la réussite et facilite l'instauration d'une culture des droits de la personne en aidant les employeurs à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi et à découvrir les avantages d'une représentation accrue des groupes désignés.

L'approche retenue dans chaque cas dépend du taux de réussite de l'employeur pour l'équité en matière d'emploi. Si l'employeur se révèle :

- un chef de file de l'équité en matière d'emploi (autrement dit si son taux de réussite global demeure plus élevé que celui de son secteur ou si au moins trois des quatre groupes désignés sont pleinement représentés dans son effectif), l'évaluation ne portera que sur les résultats atteints;
- un employeur moins performant (autrement dit si son taux de réussite global est inférieur à celui de son secteur), l'évaluation portera sur les neuf exigences législatives et sur les résultats atteints.

L'approche adoptée invite aussi les employeurs à dépasser les exigences législatives en tenant compte de l'accroissement constant de la disponibilité des groupes désignés au sein de la population apte au travail et en utilisant le Modèle de maturité pour les

droits de la personne pour instaurer un environnement de travail positif et respectueux des droits de la personne (voir la section sur le Modèle de maturité pour les droits de la personne).



## 1. CADRE

### **Rôles et responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi***

#### Employeurs sous réglementation fédérale

L'employeur est responsable, en consultation et en collaboration avec les représentants de ses employés, d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

Les employeurs sous réglementation fédérale doivent procéder à une analyse de leur effectif et à un examen de leurs systèmes d'emploi (ESE) afin d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi. Ce plan doit être conçu en fonction des obstacles à l'emploi des groupes désignés qui auront été cernés par l'ESE pour chaque catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi. Il doit aussi prévoir des mesures à prendre pour éliminer ces obstacles. Lorsque des écarts de représentation sont constatés pour certains groupes désignés, les employeurs doivent procéder à la mise en œuvre d'un plan d'équité en matière d'emploi qui aura pour effet d'accroître le taux de représentation. Il incombe à l'employeur de surveiller la mise en œuvre du plan et les progrès qui en découlent au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Les employeurs sont également tenus d'examiner et de réviser leurs plans en fonction des résultats obtenus.

#### Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) administre la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, fournit des conseils et une formation aux employeurs du secteur privé et veille à ce qu'ils présentent un rapport annuel, comme l'exige la *Loi*. Le Ministère établit aussi des estimations des taux de disponibilité au sein de la population apte au travail à l'échelle nationale, regroupe les rapports annuels des employeurs du secteur privé, dépose des rapports faisant état des résultats d'ensemble devant le Parlement et réalise des vérifications de la conformité auprès d'employeurs privés visés par le programme des contrats fédéraux.

#### Commission de la fonction publique

La Commission de la fonction publique élabore des politiques sur l'emploi dans le secteur public qui portent sur la dotation et le recrutement, et recueille des données sur ces sujets. Dans le cadre de son mandat, elle joue aussi un rôle de surveillance en ce qui a trait à l'application en bonne et due forme de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* par tous les ministères et les organismes fédéraux.



## Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines tient à jour une banque de données d'auto-identification en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi pour les employeurs du secteur public. Il calcule les taux de représentation et de disponibilité pour chaque ministère et organisme du secteur public fédéral. Enfin, il regroupe les rapports sur l'équité en matière d'emploi soumis par les employeurs du secteur public et présente au Parlement un rapport annuel global sur l'équité en matière d'emploi.

## Commission canadienne des droits de la personne

La Commission vérifie si les entreprises privées sous réglementation fédérale, les sociétés d'État et les organisations du secteur public fédéral se conforment à la *Loi*.

## Syndicats

Les syndicats collaborent à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la révision du plan d'équité en matière d'emploi de l'employeur. Ils peuvent aussi faire en sorte de réduire le plus possible les inconvénients, pour les groupes désignés, de certaines dispositions fondées sur l'ancienneté dans les conventions collectives en collaborant avec l'employeur pour régler les problèmes.

Aux termes de la *Loi*, la consultation des syndicats par les employeurs et la collaboration entre employeurs et syndicats ne sont pas une forme de cogestion. L'employeur demeure le seul responsable de la conformité à la *Loi*. Pour obtenir de plus amples renseignements, on peut consulter « Ligne directrice 3 : Consultation et collaboration », de RHDCC, à l'adresse suivante :

<http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/legislation/lignesdirectrices/indr3.shtml>

## **Exigences législatives**

En vertu de l'article 22 de la *Loi*, la Commission peut effectuer une vérification de la conformité portant sur les neuf exigences législatives suivantes :

1. Cueillette de renseignements sur l'effectif
2. Analyse de l'effectif
3. Étude des systèmes, des politiques et des pratiques d'emploi
4. Plan d'équité en matière d'emploi
5. Mise en œuvre et suivi du plan d'équité en matière d'emploi
6. Révision périodique du plan d'équité en matière d'emploi

7. Information à fournir aux employés
8. Consultation et collaboration
9. Dossiers d'équité en matière d'emploi

Pour de plus amples renseignements sur ces exigences législatives, on peut consulter le manuel *Lignes directrices pour la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, publié par RHDCC, à l'adresse suivante :

[http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite\\_emploi/outils/lignes\\_directrices/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite_emploi/outils/lignes_directrices/index.shtml)

### **Confidentialité des renseignements**

En vertu de l'article 34 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les renseignements obtenus au cours des vérifications de la conformité sont considérés comme confidentiels. Cependant, la Commission est également assujettie aux exigences en matière de communication de renseignements de la *Loi sur l'accès à l'information*, lesquelles ont préséance sur les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Certains renseignements sur des tiers peuvent être protégés de la divulgation en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*. Il s'agit de renseignements commerciaux ou financiers dont la divulgation pourrait entraîner des pertes ou des gains financiers considérables, nuire à la compétitivité de l'intéressé ou entraver des négociations contractuelles ou autres menées par des tiers. En outre, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* empêche que des renseignements faisant partie de la vie privée soient communiqués au public.

Par conséquent, sur présentation d'une demande en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, la Commission peut être tenue de communiquer un document au dossier qui ne contient pas de renseignements personnels, de secrets industriels ou d'autres renseignements commerciaux de nature confidentielle. Dans chaque cas, la Commission informera l'employeur qu'elle a reçu une demande en vertu de cette loi et lui donnera l'occasion d'expliquer les raisons pour lesquelles les renseignements en question devraient être communiqués ou non.

Par ailleurs, l'article 34 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* interdit que les renseignements obtenus par la Commission lors d'une vérification soient utilisés dans des procédures intentées en vertu d'une autre loi, y compris la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sans le consentement écrit de l'employeur ou de la personne qui les aurait fournis.

## **Modèle de maturité pour les droits de la personne**

La Commission est à mettre en œuvre le Modèle de maturité pour les droits de la personne, conçu pour aider les employeurs à instaurer une culture durable des droits de la personne dans leur milieu de travail. Il guide les employeurs à chacune des étapes d'un processus visant l'intégration des droits de la personne à tous les aspects de leur organisation. Les organisations pourront s'évaluer elles-mêmes et passer au prochain niveau de maturité pour les droits de la personne dans plusieurs domaines, dont la résolution des différends, l'équité en matière d'emploi, la prise de mesures d'adaptation, la lutte contre le harcèlement et l'examen de politiques.

Pour de plus amples renseignements sur le Modèle de maturité pour les droits de la personne, on peut consulter le site Web de la Commission à l'adresse suivante :

[http://www.chrc-ccdp.ca/hrmm\\_mmdp/default-fra.aspx](http://www.chrc-ccdp.ca/hrmm_mmdp/default-fra.aspx)

## **2. PLANIFICATION STRATÉGIQUE DES VÉRIFICATIONS**

### **Employeurs sous réglementation fédérale**

À l'heure actuelle, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique à plus de 500 entreprises privées et sociétés d'État sous réglementation fédérale (représentant plus de 700 000 employés) et à tous les ministères et organismes fédéraux (soit environ 300 000 employés).

### **Processus de sélection fondé sur les résultats et les risques**

Pour déterminer les vérifications qui seront effectuées, la Commission a adopté une approche fondée sur les résultats et les risques. Au moment de sélectionner les employeurs qui devront se soumettre à une vérification, elle tient compte des facteurs suivants :

- les répercussions possibles des taux de réussite pour l'équité en matière d'emploi si la Commission cible principalement les employeurs dont l'effectif compte plus de 500 employés, ce qui représente 90 % de tous les employés sous réglementation fédérale;
- le taux de représentation des groupes désignés et les résultats de l'évaluation du niveau de conformité selon l'indice de conformité du rapport annuel de RHDC, dans le cas des employeurs du secteur privé;

- le taux de représentation actuel des groupes désignés dans chaque ministère et organisme, dans le cas des employeurs du secteur public.

La Commission effectue un certain nombre de vérifications chez des employeurs sélectionnés au hasard de manière à obtenir un échantillon de tous les employeurs sous réglementation fédérale.

## **Objectifs**

La Commission s'est fixé comme objectif de réaliser 40 vérifications par année. De plus, la Commission effectue un suivi annuel des employeurs du secteur privé au moyen d'un examen des rapports annuels présentés à RHDCC. La Commission effectue également un suivi annuel des employeurs du secteur public au moyen d'un examen des rapports annuels présentés au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

## **3. PROCESSUS DE VÉRIFICATION**

### **Notification : Première communication avec l'employeur**

La Commission informera l'employeur que son organisation pourrait faire l'objet d'une vérification de l'équité en matière d'emploi et qu'il a deux semaines pour soumettre sa plus récente analyse de l'effectif.

Après avoir examiné l'analyse de l'effectif soumise par l'employeur, la Commission aura deux possibilités :

- Si l'employeur se révèle être un chef de file de l'équité en matière d'emploi, la Commission produira un rapport sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur (communément appelé le profil d'équité en matière d'emploi). Ce rapport comparera les résultats de l'employeur avec ceux de son secteur d'activité d'après les données quantitatives. Il soulignera les réalisations de l'employeur et les problèmes à régler pour atteindre une représentation acceptable des quatre groupes désignés.
- Si l'employeur n'a pas atteint des taux de représentation suffisants, il fera l'objet d'une vérification en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Commission lui demandera des renseignements supplémentaires au moyen d'un questionnaire de vérification visant à évaluer sa conformité aux neuf exigences législatives.

## **Questionnaire de vérification : Évaluation de la conformité**

L'employeur dispose d'un maximum de 60 jours civils pour remplir et présenter le questionnaire de vérification et les pièces justificatives. Bien que cette tâche incombe à l'employeur, la Commission pourra répondre à ses questions. La Commission s'appuie à la fois sur le questionnaire et sur les pièces justificatives pour juger des résultats de l'organisation par rapport à chacune des exigences de la *Loi*.

Les pièces justificatives comprennent une analyse comparative du profil de l'effectif de l'employeur et des estimations de la disponibilité des groupes désignés au sein de la population active; une évaluation du travail accompli quant à l'examen des systèmes d'emploi de l'organisation; et un examen du plan d'équité en matière d'emploi, y compris une évaluation des progrès quant à la représentation des membres des groupes désignés pour une période déterminée.

Une analyse plus poussée se limitera aux aspects les plus préoccupants. Ainsi, il arrive souvent que seulement certains aspects soient évalués ou retenus pour déterminer la justesse de l'analyse effectuée.

## **Confirmation : Validation de l'information obtenue**

Les visites sur place et les entrevues constituent des éléments importants du processus de vérification et servent à confirmer les constatations. La Commission avisera l'employeur à l'avance de ses besoins logistiques (locaux, accès à un ordinateur, autorisation de sécurité, etc.). Elle confirmera à l'employeur la date, l'heure et la durée de la visite.

Les mesures spéciales, les efforts déployés de bonne foi, les connaissances des employés sur l'équité en matière d'emploi, le climat de travail, les politiques et les pratiques officieuses sont autant d'impondérables qu'il est préférable d'évaluer sur place, en personne. La durée des visites varie selon la taille et la structure de l'organisation ainsi que selon l'ampleur du plan d'équité en matière d'emploi. Dans le cas des grandes organisations ayant plusieurs adresses, la Commission peut visiter des bureaux extérieurs et régionaux. La Commission peut demander à examiner d'autres documents durant la visite.

La Commission peut décider de rencontrer des gestionnaires et des représentants des employés, qu'ils soient syndicaux ou autres. Les entrevues sont organisées à l'avance de façon à perturber le moins possible les activités de l'organisation. La Commission peut aussi demander la permission de circuler librement dans les locaux pour assister en personne aux activités de l'employeur, échanger spontanément avec les employés et évaluer l'accessibilité des lieux. L'employeur peut désigner un membre de son personnel pour accompagner le représentant de la Commission dans sa « tournée ».

La Commission présentera un compte rendu de ses constatations à l'employeur pendant la visite sur place ou par téléphone, selon les circonstances. Cette séance-bilan vise à souligner les principales constatations, tant positives que négatives, sur la conformité aux exigences législatives et donne l'occasion d'amorcer une discussion sur les engagements qui seraient exigés de l'employeur, au besoin.

### **Rapport : Communication d'un rapport sur l'équité en matière d'emploi**

Le rapport sur l'équité en matière d'emploi résume le profil actuel de l'employeur quant à l'équité en matière d'emploi, donne un aperçu de la situation générale de l'employeur, mentionne les progrès et les problèmes particuliers, et souligne les attentes de la Commission dans ce domaine. Les commissaires devront approuver le rapport avant qu'il soit transmis à l'employeur.

### **Engagements : Mise en œuvre, par l'employeur, de mesures correctives dans les secteurs où il ne se conforme pas à la *Loi***

Un engagement est une entente négociée entre la Commission et un employeur qui ne se conforme pas à la *Loi*. Les engagements proposés doivent permettre de satisfaire aux exigences législatives et de corriger des manquements dans les secteurs précisés dans le rapport de vérification. Si l'employeur n'accepte pas les constatations, il devra fournir des pièces justificatives pour appuyer son point de vue.

L'employeur dispose alors d'un maximum de quatre mois pour mettre en œuvre les engagements et présenter un rapport d'étape sur la mise en œuvre des engagements.

Si l'employeur respecte ses engagements, la Commission transmettra à l'employeur une version mise à jour du rapport sur l'équité en matière d'emploi.

Dans le cas où l'employeur n'aurait pas respecté ses engagements, la Commission peut envisager d'autres mesures, y compris des mesures d'exécution comme donner un ordre à l'employeur.

## **Application de la *Loi* : Assurance de la conformité au moyen de la notification d'un ordre par la Commission**

En dernier recours, la Commission peut notifier un ordre à l'employeur dans trois cas particuliers :

- l'employeur n'a pas collaboré à la vérification, aux termes du paragraphe 26(1) de la *Loi*;
- la Commission a relevé un manquement, mais n'a pas réussi à négocier un engagement acceptable avec l'employeur, aux termes du paragraphe 25(2) de la *Loi*;
- L'employeur n'a pas respecté un engagement, aux termes du paragraphe 25(3) de la *Loi*.

Avant qu'un ordre soit notifié, l'employeur recevra une copie de la demande d'ordre par courrier recommandé et disposera de 30 jours pour communiquer sa réponse par écrit. La Commission étudiera la demande d'ordre et la réponse de l'employeur pour décider s'il y a lieu de notifier un ordre ou de prendre une autre avenue. L'employeur sera dûment informé de la décision de la Commission.

Si un ordre est notifié aux termes des paragraphes 25(2) ou 25(3), l'employeur a 60 jours pour demander une révision de l'ordre en question; si un ordre est donné aux termes du paragraphe 26(1) pour manque de collaboration, l'employeur a 30 jours pour présenter une demande de révision.

Si un employeur n'exécute pas un ordre, la Commission peut demander à un tribunal de l'équité en matière d'emploi une ordonnance visant à confirmer l'ordre donné. Une ordonnance du tribunal peut être exécutée comme une ordonnance de la Cour fédérale.



**Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec nous :**

Commission canadienne des droits de la personne  
Bureau national  
344, rue Slater, 8<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 1E1  
Téléphone : 613-995-1151  
Numéro sans frais : 1-888-214-1090  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : 613-996-9661  
Courriel : [info.com@chrc-ccdp.ca](mailto:info.com@chrc-ccdp.ca)  
Site Web : [www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca)

Le présent document est disponible en médias substitués sur demande.