



Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif

Sommaire

Rapport du **Groupe de travail**
sur l'examen de la loi sur
l'équité
en matière d'emploi

Professeure Adelle Blackett, MSRC, Ad. E, Présidente

Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif – Sommaire

Ce document offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, fichiers de texte, DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un télécriteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, 2023

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

No de cat. : Em8-81/2-2023F-PDF

ISSN : 978-0-660-69183-1

Introduction

Une approche proactive

L'équité en matière d'emploi se veut une approche proactive au regard de la réalisation et du maintien de l'égalité réelle au travail. Nous devons tous et toutes être de la partie.

Il y a près de 4 décennies, l'unique commissaire de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, alors juge, maintenant ancienne juge de la Cour suprême du Canada, l'honorable Rosalie Silberman Abella, a expliqué l'urgence de son approche proactive et typiquement canadienne.

C'est la première fois depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986, et sa révision considérable en 1995, qu'un groupe de travail indépendant et sans liens de dépendance avec le gouvernement est mis sur pied en vue d'effectuer un examen exhaustif de l'ensemble du cadre d'équité en matière d'emploi.

Le cadre fédéral de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* se compose de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des programmes qu'elle couvre :

- 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 (PMTEOE).

Les modifications introduisant la production de rapports portant sur la transparence salariale sont entrés en vigueur le 1er janvier 2021.

Le cadre fédéral de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* couvre quatre groupes « désignés », appelés « groupes visés par l'équité en matière d'emploi » dans le présent rapport :

- les femmes;
- les Autochtones;
- les personnes handicapées;
- les membres des minorités visibles.

Le rapport est l'aboutissement d'importantes recherches et de séances de mobilisation avec un vaste éventail d'intervenants, principalement de février à octobre 2022. Il est le résultat, notamment, de ce qui suit :

- plus de 100 tables rondes et réunions avec plus de 300 participants;
- plus de 400 mémoires et de 350 avis par correspondance électronique;
- des consultations approfondies par l'entremise de subventions et contributions ou de contrats avec des organisations et des experts clés;
- des discussions avec des commissaires à la tête d'unités ou de bureaux indépendants.

Qu'est-ce qui s'est passé?

Notre groupe de travail a entendu un message clair et net : non seulement il existe un engagement généralisé en faveur de l'équité en matière d'emploi au Canada, mais il est aussi largement reconnu que l'équité en matière d'emploi n'est pas optionnelle. Pour qu'une société aussi diversifiée que la nôtre s'épanouisse, nous devons accorder la priorité à la réalisation et au maintien de l'équité en matière d'emploi au travail.

Cependant, quelque chose s'est produit en cours de route. Pour certains, l'équité en matière d'emploi est devenue obsolète. La terminologie n'était pas adaptée à l'époque et n'était pas assez inclusive. Les difficultés liées à la collecte des données ont commencé à alourdir le processus du fait de renseignements obsolètes et peu fiables. Les processus se sont bureaucratisés. Des cases étaient cochées, mais les choses s'amélioraient-elles vraiment?

Il est toutefois surprenant de constater à quel point certains emplois ne sont pas représentatifs au Canada. Trente-sept ans après l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il est difficile de concevoir qu'un cadre est resté véritablement proactif si ses objectifs n'ont pas encore été atteints de manière substantielle sur les lieux de travail qu'il couvre.

En tant que pays, nous avons peut-être oublié notre histoire de discrimination et de ségrégation dans notre société qui, pour certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi, s'est poursuivie jusque dans les années 1960. En adoptant une loi sur l'équité en matière d'emploi au niveau fédéral, le Canada a entrepris de transformer nos milieux de travail.

L'équité en matière d'emploi était un modèle précoce de réglementation réflexive, conçu pour encourager les employeurs à examiner de près leur lieu de travail et à définir les pratiques nécessaires pour le transformer. Cependant, on n'a jamais supposé qu'ils pouvaient le faire seuls. Les conditions nécessaires au bon fonctionnement de l'équité en matière d'emploi doivent aller au-delà de l'action isolée des employeurs.

En se fondant sur le droit, les recherches approfondies et les consultations, le présent rapport appelle à la vigilance afin de s'assurer que la prolifération des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) soutient le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au lieu de le supplanter. Les mesures volontaires à elles seules ne suffiront pas à instaurer l'équité dans les milieux de travail canadiens. De même, il ne faut pas que l'équité en matière d'emploi soit réduite à un exercice de calcul qui perd de vue les travailleurs individuels, en particulier les personnes qui font évoluer l'équité. L'équité en matière d'emploi exige que nous accordions une attention particulière au maintien en poste, à la promotion et à d'autres pratiques qui garantissent le bien-être et la progression vers des rangs supérieurs. L'attention prépondérante portée aux chiffres dans l'équité en matière d'emploi a supplanté la volonté de faire de l'inclusion équitable la norme. Le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne doit pas être réduit à une simple liste de contrôle ou à une série de formulaires à remplir.

On dit souvent que la diversité est un fait et que l'inclusion est un choix. Mais au Canada, il y a plus, et c'est crucial : l'équité est la loi. Nous avons travaillé dur pour bâtir une vision de l'égalité réelle à travers notre Constitution qui nous permet de prendre en compte notre histoire et de créer des espaces inclusifs pour nous tous et toutes. L'équité en matière d'emploi a constitué une avancée significative lorsqu'elle a été proposée pour la première fois, avant même l'entrée en vigueur de l'article 15 de la *Charte*. Cependant, nous devons cesser de faire de l'équité en matière d'emploi une exception. L'équité

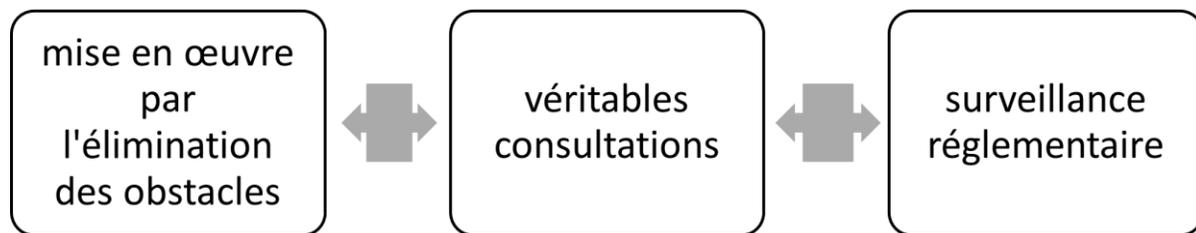
en matière d'emploi est l'égalité réelle en action dans le monde du travail. Elle met en œuvre les engagements internationaux du Canada en matière d'avancement véritable de l'égalité et reflète la jurisprudence canadienne en matière de droits constitutionnels et de droits de la personne.

Des lois fédérales récentes sur l'équité – la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la *Loi sur l'équité salariale* – brisent l'inertie grâce à des engagements fermes et à des échéanciers qui visent à réaliser un Canada sans obstacle et à réaliser et maintenir l'équité salariale. Le présent rapport vise à faire de même, c'est-à-dire à recentrer notre attention sur ce qui est nécessaire pour faire de la réalisation et du maintien de l'équité en matière d'emploi une réalité.

Au Canada, nous avons l'occasion, voire la responsabilité, de diriger en cultivant la justice sociale grâce à une inclusion équitable. L'inclusion équitable signifie que chacun d'entre nous a sa place dans les milieux de travail canadiens. L'inclusion équitable consiste à définir une vision de notre pays qui est plus grande que chacun d'entre nous, mais qui nous concerne tous et toutes. L'équité en matière d'emploi consiste à rendre les milieux de travail meilleurs et plus inclusifs pour nous tous et toutes.

Un cadre transformatif

Le présent rapport propose un cadre transformatif. Trois piliers permettront de réaliser et de soutenir l'équité en matière d'emploi en milieu de travail :



1. Mise en œuvre par l'élimination des obstacles
2. Consultations véritables
3. Surveillance réglementaire

Le *premier pilier* est l'obligation faite aux entreprises d'examiner leurs pratiques, de manière proactive, afin de **mettre en œuvre** l'équité en matière d'emploi, notamment **en cernant et en éliminant les obstacles en milieu de travail**. Les statistiques relatives à la représentation constituent un élément essentiel de cet exercice fondé sur des données probantes. Les employeurs procèdent à la mise en œuvre en cernant et en supprimant les obstacles, notamment en prenant des mesures spéciales pour éliminer la sous-représentation et en établissant des rapports réguliers. Bien que les mesures spéciales prises dans le cadre des objectifs de représentation aient fait l'objet d'une attention considérable, elles sont loin d'être suffisantes. Au fil des décennies, nous avons largement oublié l'importance de l'élimination des obstacles pour une mise en œuvre réussie de l'équité en matière d'emploi. Si l'accent n'est pas mis sur le travail fondamental que constitue l'élimination des obstacles au moyen d'un examen complet des systèmes d'emploi, les améliorations resteront au point mort ou, pire, seront perdues. En particulier, l'égalité réelle dans le contexte de l'équité en matière d'emploi est une invitation à repenser la place des accommodements individuels dans le contexte d'une législation proactive conçue pour une inclusion équitable. Ce rapport vise à réaffirmer le rôle central de la suppression des obstacles dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

Le *deuxième pilier* correspond à des **consultations véritables** auprès des employeurs et des travailleurs tout au long du processus de détermination des obstacles, de l'élimination des obstacles, y compris par la mise en œuvre de mesures spéciales, et de l'établissement de rapports. Au fil des décennies, ce deuxième pilier a été affaibli et, aujourd'hui, il est trop souvent négligé ou exécuté de façon superficielle. Pourtant, il est crucial. Une participation véritable permet à la fois de comprendre plus efficacement les données quantitatives et de construire un ensemble de données plus riche qui intègre des caractéristiques qualitatives. Sans ce pilier, une approche de l'équité en matière d'emploi fortement bureaucratifiée qui oublie les travailleurs eux-mêmes pourrait s'avérer néfaste. Les relations sont importantes, en particulier pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui ont subi des désavantages et des traumatismes. La prise en compte par le Canada de la vérité et de la réconciliation souligne que l'autodétermination des Métis, des Inuits et des membres des Premières Nations doit faire partie du cadre fondé sur les droits de la personne à travers lequel l'inclusion équitable est comprise. L'équité en matière d'emploi fait partie d'un processus visant à éliminer délibérément la discrimination systémique, tout en établissant des relations respectueuses au sein de milieux de travail inclusifs. Une participation significative est fondée sur le principe de « rien à propos de nous, sans nous ». Nous recommandons la création de comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi.

Le *troisième pilier* représente un soutien actif à la conformité, à la reddition de comptes et à l'application de la loi au moyen d'une **surveillance réglementaire** dotée de ressources durables. Les employeurs devraient être soutenus par les conseils et le suivi des acteurs réglementaires de l'État qui comprennent le contexte du lieu de travail et disposent de ressources suffisantes pour agir en temps réel. Ils devraient être en mesure d'effectuer des vérifications externes indépendantes et transparentes afin de s'assurer que la représentation équitable est à la fois atteinte et maintenue. Les structures en place font en sorte que le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est essentiellement laissé à lui-même pour assurer sa mise en œuvre. Quelqu'un doit s'assurer que des progrès raisonnables sont effectivement réalisés en vue d'atteindre et de soutenir l'équité en matière d'emploi, avec des ressources adéquates et une structure efficace permettant d'éviter d'encourager le non-respect de la loi. L'équité en matière d'emploi ne doit pas être sacrifiée à des vœux pieux. En ce qui concerne la surveillance réglementaire, nous devons agir conformément à nos principes. La surveillance réglementaire doit être repensée. La création d'un poste de commissaire à l'équité en matière d'emploi est au cœur de nos recommandations.

Les chapitres 4 à 6, qui sont présentés ci-dessous, examinent en détail chacun des trois piliers. Mais avant d'expliquer comment renforcer chaque pilier, le rapport présente trois chapitres transversaux :

- Le chapitre 1, *L'inclusion équitable dans un monde du travail en évolution : pour une couverture solidaire et durable*, explique l'évolution de la couverture de l'équité en matière d'emploi, qui est un élément important d'un droit du travail large et complet visant à garantir la justice sociale.
- Le chapitre 2, *Les données pour l'équité*, explique que la collecte de données est ancrée dans l'objectif relatif aux droits de la personne de l'équité en matière d'emploi : la réalisation et le maintien de l'égalité réelle au travail. Nous recommandons de créer un comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi et de cesser d'utiliser le point de référence de la disponibilité au sein de la population active (DPA) dans la fonction publique fédérale.
- Le chapitre 3, *Repenser les groupes visés par l'équité*, montre que l'histoire compte et justifie par des données probantes la proposition d'élargir la couverture de l'équité en matière d'emploi et de redéfinir certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Le chapitre 7 revient sur le thème de l'inclusion équitable, afin d'explorer certaines des répercussions réglementaires plus techniques d'une couverture solidaire et durable concernant l'équité en matière d'emploi. Il est notamment question d'élargir la couverture du Programme de contrats fédéraux.

Chapitre 1 : L'inclusion équitable dans un monde du travail en évolution : pour une couverture solidaire et durable

Un message clair est ressorti de nos vastes consultations, de l'étude de la loi, des statistiques et des rapports d'experts : l'équité en matière d'emploi est au cœur du droit du travail au Canada et constitue un élément crucial de ce qui rend le travail équitable.

Le chapitre 1 explique que le monde du travail a beaucoup évolué depuis l'introduction de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il examine la couverture dans la fonction publique fédérale et dans le secteur privé fédéral, et considère les différences démographiques dans les contextes urbains et ruraux. Le rapport couvre la hausse des diverses formes d'emplois précaires dans les milieux de travail fissurés. Il maintient – tout en nuancant – l'accent mis sur l'emploi dans le cadre de l'équité en matière d'emploi.

Premièrement, le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne peut se suffire à lui-même. Il doit être considéré comme un élément important d'un droit du travail plus large et plus complet. L'équité en matière d'emploi nécessite des lois solides en matière de travail et d'emploi qui garantissent un travail décent dans un monde du travail en constante évolution. Les tentatives visant à réduire la prévalence du travail précaire complètent celles visant à atteindre l'égalité réelle au travail. À cet égard, la couverture de l'équité en matière d'emploi n'est pas tout à fait une question de couverture étendue comme l'imaginent beaucoup d'autres lois sur le travail et les droits de la personne.

En d'autres termes, et deuxièmement, l'objectif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est de garantir la justice sociale grâce à une représentation équitable des travailleurs, mais pas seulement dans n'importe quel emploi. L'équité en matière d'emploi vise ouvertement à garantir que tous les travailleurs ont des chances égales d'être représentés dans des emplois stables et de qualité – ce qui, au niveau international, y compris dans l'objectif de développement durable n° 8 des Nations Unies, consiste à « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». Il est vrai que l'équité en matière d'emploi n'a jamais été conçue comme une réponse complète; elle peut constituer une partie de la réponse, en corrigeant un ensemble distinct de problèmes. Parallèlement et en relation avec les autres mesures en milieu de travail qui favorisent l'égalité réelle, à savoir l'équité salariale, l'accessibilité et la protection des droits de la personne, l'équité en matière d'emploi crée des possibilités d'inclusion équitable, y compris, voire surtout, pour les personnes qui ont été exclues et reléguées à des emplois précaires et atypiques. L'accent est mis sur la réalisation et le maintien de l'équité en matière d'emploi grâce à l'élimination des obstacles à l'égalité des chances pour tous : l'inclusion équitable des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans des emplois stables et de qualité, aux côtés de tous les autres travailleurs, et ce, dans un souci de justice sociale.

Il s'ensuit que, troisièmement, nous devons encore savoir en quoi consistent les emplois où les conditions sont plus précaires et qui en sont les titulaires, si nous voulons être en mesure de promouvoir l'équité en matière d'emploi. Les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont représentés de manière disproportionnée dans les emplois précaires. Leurs salaires sont disproportionnellement bas. Ils sont, de manière disproportionnée, sous-employés ou au chômage.

Malgré leur éducation et leurs compétences, ils sont surreprésentés dans les emplois précaires. L'équité en matière d'emploi vise à corriger cette iniquité. Mais elle n'est qu'une pièce du casse-tête. Nous devons adopter une approche holistique vis-à-vis du droit des rapports individuels et collectifs du travail, et comprendre le « pourquoi » de l'équité en matière d'emploi.

L'inclusion équitable remet en cause la surreprésentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les emplois précaires. Nous devons donc revenir aux principes de base et nous demander quelles catégories d'emploi *devront* être couvertes par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de garantir l'inclusion équitable des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Enfin, le chapitre 1 s'intéresse de près aux travailleurs découragés et aux travailleurs qui sont surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent. Dans ce chapitre, on conclut que la persistance de la ségrégation professionnelle à laquelle font face les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est déconcertante. En outre, nous soulevons la préoccupation selon laquelle les points de référence utilisés pour calculer la disponibilité reproduisent la ségrégation professionnelle. Autrement dit, si les travailleurs titulaires d'un doctorat qui conduisent des taxis sont simplement recensés comme étant des chauffeurs de taxi, nous avons un problème. Nous avons besoin de données qui nous permettent de saisir cette surreprésentation et d'éliminer les obstacles qui empêchent ces travailleurs d'obtenir les emplois pour lesquels ils sont qualifiés. Nous devons repenser la collecte des données afin de favoriser la justice fondée sur les données.

Le chapitre 1 ne contient que deux recommandations. Premièrement, il recommande d'actualiser l'objet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de réaliser et de soutenir l'égalité réelle en milieu de travail grâce au cadre des trois piliers, soit la mise en œuvre par l'élimination des obstacles, les consultations véritables et la surveillance réglementaire. Deuxièmement, il recommande de veiller à ce que la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi et les points de référence soient systématiquement repensés afin d'éliminer les obstacles et de favoriser la justice fondée sur les données.

Chapitre 2 : Justice fondée sur les données

La collecte de données superficielles suscite une grande lassitude – ce qui est compréhensible. De manière généralisée, les intervenants ont affirmé que le système de collecte de données était défaillant, caractérisé par des retards dans la collecte des données, une absence de suivi et une qualité insuffisante pour garantir une bonne combinaison de données sur les disparités statistiques et de renseignements sur la situation des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Notre groupe de travail estime que la bureaucratie fédérale a perdu de vue l'objet de l'équité en matière d'emploi, soit de remédier à la discrimination systémique, et s'est fait prendre dans un exercice de calcul. Les méthodes actuelles relatives aux données sont trop compliquées, manquent de transparence et ne représentent pas fidèlement les expériences des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Il y a également un manque de confiance et de soutien parmi les intervenants en ce qui concerne l'établissement de rapports sur les méthodologies et points de références relatifs aux données.

Le chapitre 2 nous invite à nous éloigner de l'accent disproportionné mis sur les chiffres et à nous concentrer sur la justice fondée sur les données. La justice fondée sur les données est un appel à se concentrer sur le « pourquoi » de l'équité en matière d'emploi : nous recueillons des données sur

L'équité en matière d'emploi afin de promouvoir et de protéger le droit à l'égalité, qui est un droit de la personne. La collecte de données ne doit pas être considérée comme une fin en soi. Si la collecte de données ne cadre pas avec son objectif relatif aux droits de la personne, elle peut être préjudiciable.

La justice fondée sur les données consiste à établir un lien de confiance avec les groupes visé par l'équité en matière d'emploi, à assurer la transparence des méthodes et de la collecte de données à l'égard du public, ainsi qu'à simplifier les rapports. De plus, il est nécessaire de collaborer avec Statistique Canada pour recueillir et publier des données plus utiles, plus actuelles et plus informatives sur l'emploi et l'équité dans l'ensemble du monde du travail. En termes clairs, la justice fondée sur les données doit mettre l'accent sur la réalisation de progrès durables au fil du temps.

L'approche de la justice fondée sur les données, adoptée pour la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi, nous force à examiner et à repenser fondamentalement la façon dont les données sont comprises, afin de s'assurer que la recherche et les approches analytiques n'intègrent pas de systèmes de discrimination. La justice fondée sur les données facilite la détermination des obstacles à l'inclusion équitable au travail. Elle permet aux acteurs du monde du travail de collaborer pour garantir la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. Elle assure la responsabilisation, garantissant que des progrès raisonnables peuvent être réalisés et contrôlés, de sorte que l'équité en matière d'emploi soit réalisée et maintenue. La justice fondée sur les données est l'épine dorsale de l'égalité réelle.

Le chapitre 2 contient plusieurs recommandations demandant au gouvernement du Canada de revoir la manière dont les données sont élaborées, analysées et rendues publiques, et de le faire en temps utile et d'une manière qui peut être communiquée clairement et facilement. De cette façon, le rapport recommande de renforcer la reddition de comptes au public en démocratisant l'accès aux données relatives à l'équité en matière d'emploi et de repenser systématiquement la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi et les points de référence afin d'éliminer les obstacles et de favoriser la justice fondée sur les données.

Pour faire face à la discrimination historique et au manque de confiance parmi de nombreux groupes en quête d'équité, nous proposons que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* précise que l'objectif de la collecte de données est de soutenir la réalisation et le maintien de l'égalité réelle en milieu de travail, en instaurant la confiance à l'égard des trois piliers du cadre révisé.

Au cœur des recommandations se trouve la création d'un comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi en vertu du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de soutenir la mise en œuvre, les consultations véritables et la surveillance réglementaire, qui permettront de réaliser et de soutenir l'équité en matière d'emploi. Le Comité directeur devrait être composé de hauts fonctionnaires en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* révisée. Il fournirait des conseils au sujet des données sur l'équité en matière d'emploi et entreprendrait des recherches.

Plus précisément, la production du point de référence actuel de la fonction publique fédérale, la DPA, est maintenant considérée comme une distraction, car elle requiert du temps et des efforts qui devraient être consacrés au travail fondamental lié à l'élimination des obstacles. Le gouvernement devrait servir de lieu d'expérimentation et de créativité, où s'opère un changement durable. Notre groupe de travail était persuadé que le gouvernement fédéral pouvait faire mieux en assumant sa double responsabilité, c'est-à-dire celle d'employeur fédéral symboliquement important et celle d'organe de réglementation. Nous recommandons que la DPA cesse d'être utilisée. À la place, nous recommandons de confier au Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi proposé

le mandat de déterminer la meilleure façon de tirer parti des capacités de projection existantes et nouvelles, afin de corriger le retard accusé dans le calcul de la DPA seulement, et de favoriser un critère de référence qui met l'accent sur l'élimination des obstacles, sur des consultations véritables et sur la surveillance réglementaire. Nous devrions aspirer à des milieux de travail qui sont le reflet de nos populations. Les points de référence nous aident à y arriver. Ils ne devraient pas être des entraves. Ils ne devraient pas nuire au véritable travail d'équité. Tant que la représentation sera inférieure aux taux de population du Recensement, les employeurs devraient avoir le droit de continuer de remédier à la sous-représentation.

La collecte de données est un processus continu et interactif qui doit être mis en œuvre dans l'ensemble de la société. Elle devrait être intégrée aux engagements du gouvernement canadien à l'égard des objectifs de développement durable des Nations Unies, y compris ceux liés à l'égalité des sexes et au travail convenable, et être traitée dans son ensemble.

En outre, le rapport recommande que les lois qui recourent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (c.-à-d. la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*) soient révisées et, le cas échéant, modifiées afin de préciser expressément que les cadres de collecte des données doivent être interprétés dans une optique de droits de la personne.

Le chapitre 2 s'intéresse de près à la question de l'auto-identification et recommande que l'auto-identification demeure volontaire en vertu du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il détermine des mesures visant à améliorer la confidentialité tout en rationalisant et en centralisant les pratiques au sein de la fonction publique fédérale.

Les données désagrégées doivent être liées à l'objectif relatif aux droits de la personne :

- L'objectif est de parvenir à une égalité réelle en milieu de travail, c'est-à-dire à l'équité en matière d'emploi. L'objectif des données désagrégées n'est pas la stigmatisation d'un individu ou d'un groupe ni le renforcement de récits fondés sur le déficit. Il s'agit plutôt de remédier à l'exclusion systémique en milieu de travail.
- Le processus doit favoriser des relations respectueuses avec les membres des groupes visés par l'équité dans le contexte du travail. Les employeurs, les syndicats et les autres acteurs du milieu de travail font partie intégrante du processus de réalisation de l'équité en matière d'emploi.
- La collecte de données, et en particulier de données désagrégées, est un outil important pour atteindre cet objectif.

L'intersectionnalité doit rester centrée sur son objectif en matière de droits de la personne. Son « pourquoi » est d'acquérir une connaissance approfondie de la manière dont la discrimination systémique est vécue par les personnes qui ont été historiquement marginalisées et qui continuent de se heurter à l'exclusion. Son « pourquoi » est de s'assurer que le contexte compte, dans toute sa complexité. Son « pourquoi » est d'amener les expériences vécues au centre de la politique et de l'action en faveur d'une égalité réelle.

Les témoignages des groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont montré à quel point il est essentiel que la collecte des données se fasse dans le plein respect du droit à la vie privée en tant que droit de la personne. En outre, la protection de la vie privée est essentielle pour aborder l'auto-identification. Le droit à la protection de la vie privée ne doit pas être perçu comme un bouclier qui

empêche le bon fonctionnement du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Au contraire, les mesures de protection de la vie privée font partie du caractère proactif de la législation sur l'équité en matière d'emploi et offrent un soutien essentiel à la réalisation et au maintien de l'équité en matière d'emploi.

Reconnaissant également que la collecte de données intersectionnelles et désagrégées est conforme aux obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne, notre groupe de travail recommande de préciser explicitement que la collecte de données désagrégées et la production de rapports sont permises, et que des conseils à l'appui des pratiques prometteuses sont disponibles, y compris sur la manière de prioriser les initiatives d'équité en matière d'emploi ciblant les groupes et sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui sont les plus sous-représentés en milieu de travail, tout en conservant la responsabilité de réaliser et de soutenir l'équité en matière d'emploi pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Chapitre 3 : Repenser les groupes visés par l'équité prévus par le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Le chapitre 3 souligne l'importance d'approfondir la compréhension des obstacles rencontrés par les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Il est nécessaire de moderniser la terminologie et d'élargir les catégories de groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Les observations d'employeurs, d'intervenants gouvernementaux, de travailleurs et de diverses communautés concernées qui sont en faveur d'une inclusion large dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* nous ont encouragés.

L'histoire compte. Elle permet d'expliquer le choix des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et d'éclairer les décisions sur les groupes à ajouter. Ce rapport se fonde sur l'histoire particulière de chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi. La discussion est particulièrement profonde d'un point de vue historique pour trois groupes :

- **les Premières Nations, les Métis et les Inuits**, en raison du changement important dans la compréhension de la relation de nation à nation ou de gouvernement à gouvernement du Canada avec les peuples autochtones et de la responsabilité de faire avancer la vérité et la réconciliation;
- **les travailleurs noirs**, en raison de la demande précise énoncée dans notre mandat d'examiner si ce sous-groupe de la catégorie actuelle des « minorités visibles » devrait être considéré comme un groupe distinct visé par l'équité en matière d'emploi;
- **les travailleurs de la communauté 2ELGBTQI+**, en raison de la demande précise énoncée dans notre mandat d'envisager de les inclure ou non dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Notre groupe de travail recommande la création d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi distinct représentant les travailleurs noirs. Nous recommandons également de présenter les travailleurs 2ELGBTQI+ comme un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Les dénominations sont importantes, et presque tous ceux qui se sont présentés devant notre groupe de travail étaient d'avis qu'il faut réactualiser une grande partie de la terminologie utilisée dans la *Loi*

sur l'équité en matière d'emploi. Afin de pleinement tenir compte de la compréhension de ce que signifie être un travailleur, les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi devraient être désignés par le terme « travailleurs », conformément à la Convention de l'Organisation internationale du Travail (n° 190) sur la violence et le harcèlement (2019). Nous recommandons que le terme « groupes désignés » devienne « groupes visés par l'équité en matière d'emploi ». Nous proposons de remplacer le terme « Autochtones » par le terme « travailleurs autochtones » tout en établissant une distinction entre les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits. Nous proposons de remplacer le terme « minorités visibles » par « travailleurs racisés ». Nous avons délibérément utilisé le langage des travailleurs noirs et des travailleurs d'ascendance africaine de façon interchangeable dans ce rapport, par respect pour la façon dont les communautés noires au Canada se sont identifiées et organisées. C'est dans un esprit similaire que le présent rapport du groupe de travail alterne entre une terminologie pour les « personnes handicapées » qui est reconnue à l'échelle internationale et qui tient compte d'abord des personnes, et une approche contemporaine fondée sur l'identité des « travailleurs handicapés », approche que nous avons fortement recommandée certaines des communautés concernées qui nous ont rencontrés, et les membres du groupe de travail qui ont une expérience vécue pertinente. Nous avons été mis au défi de [Traduction] « prononcer le mot "handicap" », de l'adopter et de le normaliser.

Dans *Premières Nations, Métis et Inuits : Redéfinir les relations dans un esprit de vérité et de réconciliation*, le thème majeur est l'autodétermination des Autochtones, qui découle de l'engagement du Canada à l'égard de la vérité et de la réconciliation et qui est au cœur de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. Les Premières Nations, les Métis et les Inuits ne forment pas seulement un groupe d'équité en matière d'emploi aux fins de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ils ont également des droits collectifs en vertu de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*. La Couronne a des obligations envers les collectivités et les personnes en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

Le groupe de travail s'est penché sur le défi particulier qui se pose dans le contexte de l'autoidentification des peuples autochtones, compte tenu du fait que l'autoidentification dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit être comprise dans le contexte où le gouvernement du Canada a la responsabilité de démanteler la colonisation interne au moyen d'un processus de réconciliation en évolution. Le groupe de travail est conscient du grave fait que nous assistons de nos jours à un mélange de cas de fraude d'identité par des non-Autochtones qui réclament un traitement préférentiel, pendant que les travailleurs métis, inuits ou des Premières Nations hésitent à s'auto-identifier par crainte de discrimination. Notre rapport propose une analyse détaillée de ces enjeux, en s'appuyant notamment sur les droits individuels et collectifs reconnus par la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, ainsi que sur l'approche adoptée par le Tribunal canadien des droits de la personne pour déterminer qui a le droit de recevoir des services en application du principe de Jordan sans prétendre déterminer qui est citoyen d'une Première Nation. Il soulève également les risques que présentent d'autres approches : notamment, la portée du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, y compris l'élargissement proposé afin de tenir compte d'un plus grand nombre de lieux de travail de plus petite taille et d'un champ d'application réduit du Programme de contrats fédéraux, risque de créer une multiplicité d'employeurs qui seront en mesure de prendre des décisions concernant l'inclusion des Autochtones.

Quelle que soit l'approche, notre groupe de travail demande instamment de ne pas répéter les préjudices coloniaux du passé. Pour déterminer l'approche la plus appropriée pour éviter les demandes frauduleuses et régler la question du statut d'Autochtone dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il est indispensable de tenir de véritables consultations avec les membres des Premières

Nations, les Métis et les Inuits. Nous espérons que l'analyse présentée dans le rapport apportera un soutien modeste à ces consultations.

Reconnaissant qu'il est temps de s'appuyer sur le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour étayer cette réflexion plus transformatrice au sujet du changement des relations, le rapport du groupe de travail constate que l'article 7 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne rend que très peu compte de ce que suppose l'adoption d'une relation constitutionnelle de gouvernement à gouvernement. Le rapport recommande que l'article 7 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* soit complété par un cadre qui favorise l'autodétermination des Autochtones et qui est élaboré en collaboration avec les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits au moyen de véritables consultations. Le cadre transformatif devrait comprendre des mesures particulières qui assurent l'amélioration continue des conditions économiques et sociales des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

Notre groupe de travail se penche sur la question des travailleurs handicapés et de l'accessibilité dans le sillage de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Nous concluons qu'une grande partie du défi que présente l'atteinte de l'équité en matière d'emploi consiste à transformer notre compréhension de la notion d'un handicap. Des progrès sont attendus depuis longtemps. Il faut redéfinir le groupe d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées. La définition actuelle repose sur un modèle médical qui considère le handicap comme une déficience et qui n'établit pas de lien entre l'incapacité et les obstacles sociétaux.

L'autodéfinition est importante. La difficulté réside dans le fait qu'actuellement, dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'autodéfinition consiste à déterminer si le travailleur « considère [qu'il a] des aptitudes réduites pour exercer un emploi [...] en raison d'une telle déficience » ou s'il pense qu'il « risqu[e] d'être class[é] dans cette catégorie par [un] employeur ». On nous a dit à maintes reprises que ce ne sont pas les bonnes questions. L'autodéfinition devrait plutôt être fondée sur une définition que les personnes handicapées reconnaissent comme une définition qui confirme qu'elles sont, selon les termes du Comité des droits des personnes handicapées (CDPH), « une composante de la diversité et de la dignité humaines », et qui confirme leur handicap. Les lois et les politiques sont censées tenir compte de la diversité des personnes handicapées. Compte tenu de la valeur de l'harmonisation et des nombreuses consultations récentes au sujet de la définition énoncée dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, et compte tenu du fait que la définition repose sur un modèle social du handicap et qu'elle met l'accent sur l'élimination des obstacles conformément à l'objectif du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, notre groupe de travail recommande que la définition de « handicap » dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* soit adoptée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, afin de remplacer la définition actuelle. Sachant que les handicaps psychosociaux et intellectuels doivent être examinés de manière désagrégée et intersectionnelle, nous recommandons que le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'inspire de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité pour déterminer les sous-groupes appropriés.

Nous recommandons que le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi accorde la priorité à l'élaboration de données quantitatives et qualitatives, qui sont désagrégées et intersectionnelles, sur les personnes handicapées notamment au moyen de recherches commandées et dans le cadre de véritables consultations avec les représentants des employeurs et des travailleurs ainsi qu'avec les organismes qui représentent des travailleurs handicapés.

L'égalité des genres constitue l'Objectif de développement durable 5 des Nations Unies, que le Canada s'est engagé à atteindre d'ici 2030. Malgré tout, notre groupe de travail conclut qu'il reste toujours *Du*

pain sur la planche : les travailleuses confrontées à des défis persistants. Les défis sont intersectionnels et nécessitent une attention particulière pour ce qui est de fournir des données désagrégées. L'égalité réelle n'a pas été atteinte. De plus, durant la pandémie, il a été démontré que les gains réalisés au fil du temps étaient trop fragiles.

La mise en œuvre précoce de l'équité en matière d'emploi tend à mettre l'accent sur l'inclusion des femmes en tant que catégorie sans accorder suffisamment d'attention à la diversité au sein de cette catégorie. Les données agrégées sur les femmes ne donnent qu'une image incomplète de l'égalité réelle en matière d'emploi fondée sur le genre. La nécessité d'aborder la catégorie des femmes d'une manière désagrégée et intersectionnelle a été soulignée à grands traits par de nombreux intervenants qui se sont présentés devant notre groupe de travail. Une approche intersectionnelle du genre est aussi conforme aux obligations internationales du Canada et a été soulignée par plusieurs comités des Nations Unies. Notre groupe de travail conclut que les travailleuses devraient continuer de former un groupe visé par l'équité en matière d'emploi au Canada et que nous devrions intensifier nos efforts pour parvenir à l'égalité réelle pour toutes les femmes.

Pour les travailleurs noirs au lendemain de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, l'histoire compte. Ce n'est que récemment que de nombreux Canadiens ont appris que l'esclavage a existé au Canada. Les arguments en faveur d'une catégorie distincte dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* visant spécifiquement les personnes d'ascendance africaine sont enracinés en partie dans l'héritage d'un passé esclavagiste. L'histoire de la ségrégation – en matière de logement, d'éducation et d'emploi – est également peu connue au Canada, malgré le fait que la ségrégation ait été légalement confirmée par la Cour suprême du Canada en 1939. L'esclavage et la ségrégation sont à l'origine de présomptions souvent non exprimées et non remises en question quant à la « place » des Noirs sur le marché du travail.

La pandémie a révélé à la société canadienne un portrait des travailleurs noirs rarement illustré dans les médias et qui va à l'encontre des stéréotypes anti Noirs (travailleurs de la santé, personnel chargé du nettoyage, travailleurs dans les épiceries, chauffeurs d'autobus et autres travailleurs noirs) qui ont fait d'immenses sacrifices personnels au plus fort de la pandémie pour permettre à la majorité de la population de s'abriter sur place. Ce portrait a cimenté l'importance des données statistiques sur l'incidence différentielle de la COVID-19 sur les populations noires. La surreprésentation des travailleurs noirs dans des emplois qui mettaient littéralement leur vie et leur santé en danger nous rappelle concrètement ce à quoi peut ressembler l'iniquité en matière d'emploi.

Selon les données les plus récentes du recensement de 2021, les travailleurs noirs titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur décerné par un établissement canadien affichent le taux de surqualification le plus élevé de tous les groupes racisés formés au Canada. Les données récentes sur la représentation des Noirs dans la fonction publique fédérale sont tout aussi révélatrices. Dans des données sur les sous-groupes rarement diffusées, publiées à l'occasion d'une vérification par la Commission de la fonction publique du Canada, on constate que les demandeurs noirs, qui formaient le plus grand sous-groupe, ont connu la plus grande diminution de représentation de tous les sous-groupes de minorités visibles.

La Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies a débuté en 2014 et a été officiellement reconnue par le gouvernement du Canada en 2018. Le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale a formulé un ensemble de recommandations qui appellent à l'adoption de mesures spéciales dans le cadre d'une stratégie nationale globale et avec la

participation des personnes d'ascendance africaine afin d'éliminer la discrimination, y compris dans le domaine de l'emploi.

Compte tenu à la fois de l'histoire distincte de l'esclavage et de la ségrégation au Canada, ainsi que des données statistiques montrant la persistance d'un traitement différentiel et de la sous-représentation, notre groupe de travail recommande que les travailleurs noirs soient inclus dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant que catégorie distincte.

L'importance de l'histoire – y compris l'histoire douloureusement récente – est décrite en détail dans une section intitulée *Au lendemain de la Purge – pleine inclusion des travailleurs 2ELGBTQI+*, dont le nombre est estimé à un million de personnes, ce qui représente 4 % de l'ensemble de la population canadienne âgée de 15 ans et plus.

Le gouvernement du Canada a reconnu en présentant ses excuses que, tout au long de la guerre froide, des années 1950 au début des années 1990 au Canada, des employés du gouvernement fédéral ont été victimes d'une campagne systématique visant littéralement à les « purger » de la fonction publique fédérale. De nombreux intervenants se sont concentrés sur certains aspects de l'histoire de l'exclusion et sur le mouvement lent, mais résolu, vers l'élimination des obstacles juridiques à la pleine représentation des communautés 2ELGBTQI+ dans la société canadienne.

Ce qui reste, c'est la peur. Il faut tenir compte du fait que Statistique Canada a signalé que les membres des communautés 2ELGBTQI+ étaient « plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de violence au cours de leur vie et avoir été victimes de comportements inappropriés en public et en ligne que les Canadiens qui ne font pas partie d'une minorité sexuelle » au Canada. Des chercheurs ont fait état de l'ampleur des réactions négatives suscitées par la reconnaissance des protections des droits des personnes trans et l'importance de la reconnaissance juridique pour l'instauration d'un climat d'intégration. Si le Canada a été à l'avant-garde d'un certain nombre d'initiatives sur l'inclusion des membres des communautés 2ELGBTQI+, plusieurs autres pays l'ont été au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels exige expressément des États, comme obligation minimum fondamentale, qu'ils garantissent « par voie de législation l'exercice du droit [de travailler] sans discrimination aucune fondée sur [...] l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'intersexualité [...] ».

Notre groupe de travail a examiné de près l'histoire de la discrimination systémique en milieu de travail à laquelle sont confrontés les membres des communautés 2ELGBTQI+ au Canada, ainsi que les données disponibles à cet égard. Nous avons écouté attentivement les nombreux intervenants qui se sont présentés devant nous, qui provenaient des collectivités elles-mêmes et de l'ensemble des groupes d'employeurs et de travailleurs. Nous avons examiné ce qui a déjà été fait, au Canada et dans d'autres pays. Nous avons également demandé quelles seraient les mesures nécessaires pour faire progresser les connaissances sur la situation d'emploi et les expériences d'emploi des communautés 2ELGBTQI+.

Dans l'ensemble, nous concluons qu'il existe un fondement solide pour recommander l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ en tant que groupe visé par l'équité en matière d'emploi dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et nous recommandons leur inclusion.

Nous recommandons également d'élargir la collecte de données à la lumière de véritables consultations auprès des travailleurs 2ELGBTQI+ et du Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi proposé, et d'établir des mesures transitoires. De bonnes données sont essentielles à une mise en œuvre efficace des politiques. Nous avons vu ce qui se passe lorsque les données ne sont pas disponibles : les groupes ne sont pas pris en compte. Les analyses qualitatives demeureront également cruciales, notamment pour comprendre certains des obstacles et des préjugés pouvant avoir une incidence sur la capacité de réaliser l'équité en matière d'emploi.

En ce qui concerne Les travailleurs racisés au-delà des « minorités visibles » : désagrégation et cohésion au sein du groupe, notre groupe de travail reconnaît que l'intégration de la catégorie « minorités visibles » à la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été considérée comme un progrès. Il s'agit d'un groupe composite, qui comprend les 11 sous-groupes suivants :

- Noir
- Chinois
- Philippin
- Japonais
- Coréen
- Asiatique du Sud/Indien de l'Est (Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale, etc.)
- Asiatique du Sud-Est (Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamiens, etc.)
- Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou Arabe (Égyptien, Libyen, Libanais, etc.)
- Latino-Américain non blanc (Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud, etc.)
- Personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes ci-dessus)
- Autre minorité visible

Les membres de ce groupe d'équité en matière d'emploi veulent être reconnus pour leurs contributions passées et continues à la société canadienne. Par exemple, le groupe de travail s'est fait rappeler que la communauté sino-canadienne est principalement une communauté d'immigrants pour une raison précise : le 70^e anniversaire de l'abrogation de la *Loi d'exclusion des Chinois* ramène à l'esprit l'histoire de l'exclusion juridique des Chinois du Canada. La Fondation canadienne des relations raciales a rappelé à notre groupe de travail qu'elle a été créée en tant que société d'État en 1996 dans le cadre de l'Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais aux fins de l'internement par le Canada de Canadiens d'origine japonaise pendant la Seconde Guerre mondiale. Les groupes racisés ont tenu à dissiper les perceptions erronées et ont en particulier attiré l'attention sur le mythe selon lequel les groupes racisés sont de nouveaux arrivants au Canada. Les groupes racisés apportent depuis longtemps leurs contributions au Canada, et celles-ci ont contribué à faire du Canada la société profondément cosmopolite et pluraliste qu'elle est aujourd'hui.

Les données existantes confirment la persistance des désavantages. Par exemple, les taux de chômage des minorités visibles qui ont obtenu un diplôme au Canada ou à l'étranger étaient significativement plus élevés que ceux des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles. En ce qui concerne les données sur le revenu, bien qu'il existe des écarts entre les membres des sous-groupes, aucun sous-

groupe n'a touché des moyennes de revenu aussi élevées que le revenu d'emploi à temps plein et pour toute l'année des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles.

Dans l'ensemble, l'approche recommandée par notre groupe de travail consiste à désagréger les sous-groupes au sein de cette catégorie d'équité en matière d'emploi. Nous concluons toutefois que le terme « minorités visibles » devrait être remplacé par « travailleurs racisés ».

Afin de favoriser l'inclusion dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, au sens large, notre groupe de travail a expliqué le lien avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sous l'angle de sa portée plus étendue. Dans notre rapport, nous avons pris grand soin de définir la portée de l'équité en matière d'emploi et d'identifier les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Nous voulons que nos justifications en faveur de l'inclusion d'un groupe soient solides et que notre façon d'aborder l'avenir soit fluide. Autrement dit, nous voulons que l'équité en matière d'emploi soit solidaire et durable. À titre de complément, notre approche en matière d'élimination des obstacles reconnaît que les obstacles sont souvent les mêmes parmi les groupes visés par l'équité et les motifs de discrimination cités dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'élimination des obstacles reconnaît qu'un jour, chacun d'entre nous pourrait se retrouver dans un milieu de travail où l'élimination des obstacles serait nécessaire pour le rendre aussi inclusif que possible, et que nous avons tous intérêt à évoluer dans un milieu de travail qui nous permet d'être nous-mêmes au travail. L'élimination des obstacles favorise l'inclusion équitable.

Chapitre 4 : Consolider la mise en œuvre : le pilier de l'élimination des obstacles

Le premier pilier est l'obligation faite aux entreprises d'examiner leurs pratiques, de manière proactive, afin de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, notamment en cernant et en éliminant les obstacles en milieu de travail.

Les statistiques relatives à la représentation constituent un élément essentiel à l'exercice d'élimination des obstacles. Pour réaliser l'équité en matière d'emploi, les employeurs cernent les obstacles et prennent des mesures spéciales pour les supprimer, notamment pour éliminer la sous-représentation, et en rendent compte de façon périodique. Bien que les mesures spéciales prises dans le cadre des objectifs de représentation aient fait l'objet d'une attention considérable, elles sont loin d'être suffisantes. Nos décennies d'expérience nous ont montré qu'à défaut de mettre l'accent sur le travail fondamental que constitue l'élimination des obstacles par un examen complet des systèmes d'emploi, les améliorations resteront au point mort ou, pire, seront perdues.

L'article 5 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* énonce l'obligation des employeurs de « réaliser l'équité en matière d'emploi ». Cette obligation comprend celle d'éliminer les obstacles. Si une pratique touche certains groupes de manière négative et disproportionnée, c'est le signal que la pratique à l'origine de cet impact négatif peut être discriminatoire. Les obstacles sont évalués dans leur contexte. Il n'y a pas de liste prédéfinie. La détermination et l'élimination des obstacles nécessitent un processus minutieux d'évaluation des pratiques en milieu de travail au moyen de l'analyse requise par l'article 5 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Toutefois, rien dans l'article 5 n'exige d'un employeur qu'il atteste de la mise en œuvre de ses plans, ou du moins des progrès raisonnables de leur mise en œuvre. Dans le libellé anglais de l'article 11 de

la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le législateur emploie le mot « *if* » (si), dans l'expression « *if implemented* » (advenant [la mise en œuvre du plan]). Ce libellé semble être interprété au sens que l'on insiste sur le fait que le plan d'équité, s'il était mis en œuvre (« *if implemented* »), constituerait un progrès raisonnable dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Nos consultations suggèrent que la version française – faisant également foi – qui ne connaît pas cette expression et qui précise 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 » n'a pas guidé l'interprétation. Ainsi, les responsables de la surveillance réglementaire ont souligné qu'il n'était pas précisé que des progrès raisonnables devaient réellement être réalisés.

Cette situation est, à juste titre, une source de frustration. De nombreux intervenants (les employeurs eux-mêmes, les acteurs gouvernementaux responsables de la surveillance et les travailleurs et les syndicats) ont fait valoir que cela devait changer, sinon l'équité en matière d'emploi ne serait pas réalisée. Nous sommes tout à fait d'accord. Les employeurs et leurs milieux de travail devraient être soutenus pour réaliser ces progrès raisonnables, et le présent rapport s'intéresse à la nature et à la qualité du soutien – y compris, surtout, le soutien financier.

Dans le milieu de travail, il peut se trouver des obstacles au sein des structures organisationnelles et de la culture organisationnelle. Les structures organisationnelles comprennent la classification des emplois, le recrutement, la rémunération et les autres conditions de travail, les politiques de maintien en poste, de formation et de promotion et les politiques de cessation d'emploi. La culture organisationnelle se rapporte à l'ensemble des normes et pratiques formelles et informelles qui entourent le milieu de travail, y compris les approches de gestion, les communications et les interactions sociales. L'un des exemples les plus récents et les plus complets de ce à quoi ressemble la détermination des obstacles provient du *Rapport de l'Examen externe indépendant et complet du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes* de 2022 (le Rapport Arbour), lequel fait un examen approfondi et minutieux des défis systémiques qui font barrière à l'équité en matière d'emploi.

Nous recommandons que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* soit révisée afin que les obstacles y soient définis comme des pratiques ayant des conséquences négatives disproportionnées sur les groupes visés par l'équité et qu'il y soit précisé que l'élimination des obstacles s'applique à chaque étape du cycle de vie de l'emploi. Nous recommandons également que le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* ou les lignes directrices établies en vertu de ce règlement appuient l'élimination complète des obstacles et la production de rapports en la matière.

Certaines demandes d'accommodement individuel seront toujours indispensables au maintien de l'égalité en milieu de travail. L'élimination des obstacles peut même soutenir le processus d'accommodement individuel, en éliminant les retards excessifs ou les dédoublements et en rationalisant les réponses afin que les demandes similaires soient traitées de façon rapide et équitable. L'essentiel est qu'une approche proactive en matière d'élimination des obstacles soustraie les travailleurs à l'obligation de demander des mesures d'adaptation individuelles face aux obstacles structurels que les milieux de travail peuvent cerner et supprimer à l'avance. Les distinctions sont importantes et ont une incidence sur la façon dont des notions comme le préjudice injustifié sont comprises. Nous recommandons d'exiger la production de rapports sur les mesures d'adaptation individuelles, de clarifier la notion de préjudice injustifié et de souligner que l'équité en matière d'emploi est un moteur potentiel de transformation en ce qu'elle favorise l'accessibilité des milieux de travail aux stades de leur conception ou de leur réaménagement. L'équité en matière d'emploi fait évoluer la norme.

Nous proposons également une vision holistique des systèmes d'emploi au moyen de recommandations sur l'intégration, par exemple, des avantages sociaux offerts par les employeurs et des plaintes de harcèlement dans l'examen des systèmes d'emploi et les rapports. De plus, nous constatons que le mérite est souvent mentionné, mais rarement défini. C'est une erreur. L'équité en matière d'emploi est critiquée parce qu'elle semble être étroitement axée sur la répartition de la représentation, c'est-à-dire les chiffres. Cette impression a donné lieu au point de vue erroné et invariablement offensant selon lequel assurer l'équité en matière d'emploi signifie promouvoir des personnes qui ne sont pas qualifiées. Ce point de vue nuit aux groupes en quête d'équité, comme cela a été exprimé à maintes reprises, y compris dans la fonction publique fédérale. Dans son rapport, notre groupe de travail appelle à un examen minutieux du mérite, s'inspirant pour ce faire du rapport Bastarache sur le harcèlement sexuel à la GRC intitulé *Rêves brisés, vies brisées : les effets dévastateurs du harcèlement sexuel sur les femmes au sein de la GRC, Rapport final sur la mise en œuvre de l'accord de règlement de Merlo Davidson* (11 novembre 2020, évaluateur indépendant : l'hon. Michel Bastarache). Il insiste sur le fait que le mérite doit être examiné de façon minutieuse dans son contexte et ne doit pas être considéré comme une question neutre ou objective. Un examen attentif du mérite peut mener à l'établissement d'exigences plus rigoureuses, mais aussi plus pertinentes, et contribuer ainsi à remédier aux inégalités. Il est surtout important de cesser d'étiqueter les personnes faisant face à des obstacles à l'inclusion comme des personnes non méritantes. De la même façon, il ne faut pas donner à ces personnes l'impression qu'elles doivent travailler deux fois plus fort que leurs collègues pour être respectées dans leur milieu de travail. Ce qui se passe en partie dans les discussions sur l'équité en matière d'emploi et la correction de la sous-représentation, c'est que nous ne recherchons plus seulement à combler le déficit, mais aussi à découvrir et à perfectionner les talents.

Bien qu'il contienne certaines recommandations, notamment en ce qui concerne la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ce chapitre vise d'abord et avant tout à prodiguer des conseils. L'accent y est mis sur l'encadrement des obstacles potentiels tout au long du cycle de vie du travail – tout au long du recrutement, de l'embauche et du maintien en poste – tout en reconnaissant que l'élimination des obstacles est fonction du contexte. L'approche d'élimination des obstacles est conçue pour aider à atteindre et soutenir les objectifs numériques de l'équité en matière d'emploi. L'élimination des obstacles pour favoriser des milieux de travail véritablement inclusifs sert d'amorce à un processus de sensibilisation, d'apprentissage mutuel et de changement. Entreprise dans un esprit de collaboration, par le biais de véritables consultations visant à produire des analyses des systèmes d'emploi des milieux de travail ainsi que des plans d'action connexes, l'élimination des obstacles incite les acteurs de ces milieux à améliorer ces derniers au bénéfice de chacun d'entre nous.

Toutefois, pour mieux aider les employeurs à entreprendre cet exercice d'élimination générale des obstacles, nous recommandons que les rapports soient présentés non plus tous les ans, mais tous les trois ans.

Le chapitre 4 porte également sur le recours à des ententes de non-divulgence et de confidentialité et présente une analyse de l'évolution des lois et des pratiques dans un certain nombre d'administrations au Canada, aux États-Unis et à l'étranger. L'utilisation sans discernement d'ententes de non-divulgence et d'ententes de confidentialité risque de renforcer plutôt que d'éliminer les obstacles à l'atteinte de l'égalité réelle au travail. Notre groupe de travail recommande que les milieux de travail soient tenus de rendre compte du nombre de plaintes de harcèlement et de discrimination, en les classant selon la catégorie, selon le fait que les plaignants, les intimés ou les auteurs sont ou ne sont pas membres d'un ou de plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi tout en indiquant, le cas échéant, lesquels, et selon le nombre d'ententes de non-divulgence qui ont été conclues par le

milieu de travail dans le cadre de l'analyse obligatoire du climat de travail. La liste doit être anonymisée. Nous reconnaissons qu'il peut être nécessaire de supprimer certaines données pour respecter la vie privée.

Le chapitre 4 examine les obstacles qui s'entrecroisent dans le milieu de travail, comme la garde d'enfants, le transport et l'éducation. Il traite également des obstacles auxquels se heurtent certains employeurs sous réglementation fédérale et demande, en particulier aux Forces armées canadiennes, de calculer la disponibilité et d'établir des objectifs pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Notre étude du secteur fédéral des transports nous amène à conclure que certains employeurs consacrent beaucoup d'efforts à la diversité et même à la production de rapports à ce sujet. Ils ont toutefois besoin d'aide pour adapter leurs initiatives d'équité en matière d'emploi de manière à réaliser des résultats et à les soutenir.

Notre groupe de travail a été frappé de constater qu'à ce stade-ci du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ces préoccupations au sujet de problèmes de longue date sont encore soulevées. Après trente-sept années de travaux sur l'équité en matière d'emploi, nous aurions dû faire plus de progrès. En plus d'éliminer entièrement les obstacles, nous devons mener des véritables consultations et surveiller la réglementation pour réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi.

Chapitre 5 : Réactiver le pilier des consultations véritables

Le deuxième pilier consiste à mener de véritables consultations auprès des employeurs et des travailleurs tout au long du processus de détermination et d'élimination des obstacles et de production de rapports à ce sujet. Des consultations véritables ont, dans la pratique, été le pilier faible du processus de maintien de l'équité en emploi dans les milieux de travail au Canada. Cela doit changer. La participation active et structurée de ceux qui se préoccupent le plus des résultats doit faire partie des transformations du milieu de travail. Sinon, toute transformation paraît irréalisable.

Tout au long de nos activités, les membres du groupe de travail ont entendu deux choses qui peuvent sembler contradictoires.

- Premièrement, on nous a dit que les travailleurs et les groupes visés par l'équité en matière d'emploi ressentaient une certaine lassitude à l'égard des sondages et des entrevues.
- Deuxièmement, on nous a dit que les travailleurs et les groupes visés par l'équité devraient être davantage consultés.

Bien sûr, l'accent a été mis sur la nature des consultations : les consultations devaient être véritables en vue de permettre le changement. On nous a dit qu'il est fondamental de mener des consultations formelles auprès des travailleurs, y compris auprès des groupes visés par l'équité concernés.

L'équité en matière d'emploi ne devrait pas être considérée comme une forme descendante de contrôle en milieu de travail. Les relations sont importantes, en particulier pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui ont subi des désavantages et des traumatismes. La prise en compte par le Canada de la vérité et de la réconciliation souligne que l'autodétermination des Métis, des Inuits et des membres des Premières Nations doit faire partie du cadre fondé sur les droits de la personne à travers lequel l'inclusion équitable est comprise. L'équité en matière d'emploi fait partie d'un processus visant

à éliminer délibérément la discrimination systémique, tout en établissant des relations respectueuses au sein de milieux de travail inclusifs.

Des consultations véritables renforcent également les tentatives pour corriger la dépendance aux données purement quantitatives. La participation des travailleurs est nécessaire pour être en mesure de repérer et d'éliminer les obstacles. Les études soulignent également l'importance des syndicats pour promouvoir et favoriser le respect des lois sur l'emploi, y compris par les entreprises multinationales situées au Canada. Les mécanismes qui permettent une consultation significative devraient donc être au cœur de l'équité en matière d'emploi.

Nous en sommes arrivés à une conclusion claire : l'équité en matière d'emploi ne pourra se réaliser que si nous nous employons à soutenir et à maintenir la qualité des relations en milieu de travail. Les groupes visés par l'équité doivent être entendus dans le cadre de processus justes, équitables et inclusifs. Une participation significative est fondée sur le principe de « rien à propos de nous, sans nous ».

Notre groupe de travail recommande que des comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi soient intégrés au cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces comités devraient être obligatoires pour les plus grands employeurs et facultatifs pour les autres. Dans la mesure du possible, ils devraient s'harmoniser avec les modèles existants en matière d'équité salariale et de santé et sécurité au travail. Nos recommandations visent à faire en sorte que le mandat des comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi soit clairement défini et que ces comités jouent un rôle clé dans l'établissement de rapports et la reddition de comptes. Nous recommandons qu'une formation continue soit disponible et que l'éventuel commissaire à l'équité en matière d'emploi étudie l'efficacité des initiatives de formation.

Les employeurs en particulier réclament moins de calculs et plus de formation et de soutien depuis des décennies. Il ne suffit pas de légiférer. Il est essentiel de veiller à ce que les organismes de surveillance réglementaire du gouvernement disposent des ressources humaines, des ressources financières et de la latitude administrative nécessaires pour être en mesure d'agir de façon créative, immédiate et efficace pour favoriser la pleine mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. Cela pourrait difficilement être plus important si nous reconnaissons que l'inclusion en milieu de travail est essentielle pour bâtir et maintenir une démocratie canadienne solide et pour projeter une image distinctive et significative du Canada dans le monde. Le groupe de travail est convaincu que cela ne peut pas être plus crucial. Nous recommandons également la mise en place d'une ligne d'assistance téléphonique relevant de la compétence du commissaire à l'équité en matière d'emploi pour fournir un soutien efficace et efficient aux milieux de travail – employeurs et comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi – aux fins de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

Nous avons découvert que l'apprentissage n'était pas ouvertement offert à l'ensemble des personnes les plus concernées ou intéressées dans le cadre du programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité (PMTEOE). C'est pourquoi nous recommandons que le programme soit réformé en profondeur et surveillé afin d'encourager l'apprentissage continu en fonction des nouveaux enjeux en milieu de travail, y compris l'intelligence artificielle, et de confier un rôle plus important et intégré aux chercheurs. Les projets et les résultats d'apprentissage découlant du programme devraient être rendus publics.

Chapitre 6 : Repenser fondamentalement le pilier de la surveillance réglementaire

Le troisième pilier représente un soutien actif à la conformité, à la reddition de comptes et à l'application de la loi au moyen d'une surveillance réglementaire dotée de ressources durables.

Les milieux de travail devraient avoir une grande latitude pour promouvoir l'inclusion équitable, une latitude raisonnable sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et aucune latitude pour se traîner les pieds sur l'atteinte et le maintien de l'équité en matière d'emploi. Il est possible que le cadre actuel de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* encourage la tergiversation, ne fournisse pas suffisamment de directives sur la mise en œuvre de l'équité et freine la créativité nécessaire pour dépasser les indicateurs indûment rigides et parvenir à un milieu de travail sans obstacle pour tous.

Sans une surveillance réglementaire suffisamment rigoureuse, les milieux de travail ne sont pas exposés aux trois principaux facteurs qui pourraient les inciter à se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à savoir :

- le facteur économique – il leur en coûte moins cher de se conformer à la Loi que de risquer de se faire imposer des amendes et des sanctions;
- le facteur social – ils ne veulent pas être défavorablement comparés à d'autres dans leur industrie;
- le facteur normatif – ils croient que c'est la bonne chose à faire.

Notre approche actuelle en matière de surveillance réglementaire omet les trois raisons. Le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* offre :

- très peu d'incitation économique,
- une visibilité limitée pour les employeurs qui se débrouillent bien dans l'industrie et peu de base objective pour la comparaison;
- des conseils insuffisants pour les employeurs qui veulent faire ce qu'il faut en favorisant une inclusion équitable sur la façon de le faire.

Notre groupe de travail a été informé que seulement quatre employeurs ont reçu un avis de cotisation pour une sanction pécuniaire. Nous avons appris que la dernière sanction a été imposée en 1991 et que c'est également en cette année que la sanction la plus élevée a été imposée - 3 000 \$. Dans le cadre du Programme des contrats fédéraux, aucun entrepreneur n'a été trouvé en situation de non-conformité depuis la refonte du programme en 2013. Si l'équité en matière d'emploi était pleinement réalisée et maintenue, le nombre limité de sanctions imposées serait pour nous une bonne raison de nous réjouir. Mais c'est loin d'être la réalité.

Fait à noter, les représentants du Programme du travail et de la Commission canadienne des droits de la personne nous ont dit que les résultats des audits effectués par la Commission canadienne des droits de la personne ne sont pas communiqués au Programme du travail, pourtant chargé de conseiller les employeurs. Malheureusement, la pratique actuelle semble refléter les silos institutionnels qui se sont développés au fil du temps. Tant d'années consacrées à un processus qui devrait nous aider à atteindre l'équité en matière d'emploi; notre groupe de travail est reparti préoccupé. La séparation des

responsabilités semble être grandement à l'origine du problème faisant obstacle à la surveillance réglementaire du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Nous avons accordé le plus grand sérieux à l'appel lancé par la Commission de la fonction publique pour que la reddition de comptes soit accrue en mettant l'accent sur les résultats plutôt que sur les efforts de surveillance, c'est-à-dire qu'un organisme de surveillance veille à ce que des progrès soient réellement réalisés afin de combler les lacunes.

À l'heure actuelle, la Commission canadienne des droits de la personne surveille la conformité en effectuant des audits de conformité pour la fonction publique fédérale et les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale. De plus, la Commission peut demander au président du Tribunal canadien des droits de la personne de nommer un tribunal de l'équité en matière d'emploi ayant le pouvoir de rendre des décisions exécutoires sous forme d'ordonnances judiciaires. Ce genre de demande est présentée lorsqu'un employeur demande la révision d'une décision rendue par la Commission canadienne des droits de la personne ou que la Commission canadienne des droits de la personne demande une confirmation de sa décision. Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi comme tel a rarement été sollicité.

Il ne sert à rien de chercher à dissimuler ce défi : la minuscule Division de l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne est loin d'avoir la capacité nécessaire pour mener son travail de surveillance, d'une importance cruciale. Comme on pouvait s'y attendre, nous avons appris que certains employeurs ont tendance à *réagir* aux audits plutôt qu'à agir de façon proactive à l'avance. Étant donné le petit nombre d'audits effectués, il y a peu d'incitation à faire autrement. L'examen minutieux du petit nombre d'audits mis à la disposition de la présidente du groupe de travail a eu tendance à confirmer ce caractère réactif et le manque de directives sur la mise en œuvre des recommandations.

L'équité en matière d'emploi est l'engagement du gouvernement fédéral à l'égard de l'égalité réelle au travail. Le gouvernement fédéral a la responsabilité de veiller à ce qu'il y ait une surveillance publique adéquate. Si nous persistons à présumer que tout ce dont nous avons besoin, c'est davantage de formation, le cadre législatif qui cherche à appuyer l'une des valeurs fondamentales du Canada, à savoir l'égalité réelle, risque d'être affaibli.

Nous recommandons la création d'un poste de commissaire à l'équité en matière d'emploi en remplacement de la fragmentation de la responsabilité du travail entre le Programme du travail et la Commission canadienne des droits de la personne. Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être indépendant et relever directement du Parlement; il devrait assumer une vaste gamme de responsabilités législatives pour assurer la surveillance réglementaire, y compris l'audit des milieux de travail.

La tenue d'audits professionnels exige l'affectation de ressources appropriées. Les niveaux de financement nous indiquent en fin de compte quels engagements nous voulons respecter. Les propos qu'a entendus notre groupe de travail sur ce point étaient malheureusement teintés de cynisme. Il faut porter attention à l'autonomie institutionnelle du commissaire à l'équité en matière d'emploi et à sa capacité de répondre à l'ampleur de la tâche. Le droit traduit effectivement l'engagement. Et le manque de financement affaiblit les engagements de la loi.

Il est temps de rompre avec l'idée que le travail d'équité devrait être fait avec peu de moyens. Si nous sommes sérieusement déterminés à défendre l'équité en matière d'emploi en cette période mondiale d'intolérance croissante, si nous comprenons à quel point l'égalité réelle est essentielle pour nos milieux de travail, notre économie dans son ensemble et notre identité en tant que Canadiens, nous devons le montrer.

Parmi les recommandations plus granulaires, le groupe de travail recommande que l'enveloppe de dotation et de financement du commissaire à l'équité en matière d'emploi soit proportionnelle à l'importance de la responsabilité du poste, y compris les responsabilités en matière d'audit, et examinée périodiquement afin d'assurer la surveillance réglementaire nécessaire pour que les employeurs sous réglementation fédérale atteignent et maintiennent l'équité en matière d'emploi. De plus, le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait se voir garantir par voie législative une enveloppe budgétaire distincte suffisante pour que les objectifs de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* puissent être atteints grâce à une dotation et à une mobilité appropriées; en outre, cette enveloppe budgétaire devrait être comparable au financement dont disposent d'autres commissaires indépendants qui relèvent directement du Parlement, comme le vérificateur général du Canada. De façon particulière :

- la responsabilité d'audit du commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être financée en fonction du nombre d'employeurs visés dans le secteur sous réglementation fédérale dont il a la responsabilité;
- la responsabilité d'analyse statistique devrait être accrue afin de répondre aux besoins de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* élargie et de veiller à ce que le Bureau du commissaire à l'équité en matière d'emploi puisse participer concrètement au Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi.

Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être en mesure de recommander des programmes spéciaux lorsqu'une enquête établit la sous-représentation d'un groupe en quête d'équité pour un motif de distinction prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui le justifie. Le commissaire devrait avoir le pouvoir, lorsque sa recommandation n'est pas suivie, de porter l'affaire devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

Nous recommandons qu'un comité consultatif et d'examen sur l'équité en matière d'emploi soit créé afin d'orienter le travail du commissaire à l'équité en matière d'emploi. Le comité devrait être formé de spécialistes de l'équité en matière d'emploi et de questions connexes liées aux droits de la personne et aux relations de travail. Sa composition devrait être représentative de l'ensemble de la société canadienne et assurer une représentation intersectionnelle de chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Le comité devrait se réunir au moins deux fois par année. Il devrait avoir la responsabilité de mener les examens que le commissaire à l'équité en matière d'emploi doit présenter au Parlement et rendre publics. Le budget du comité consultatif et d'examen devrait comprendre les ressources nécessaires pour effectuer les examens au moins une fois tous les 10 ans.

En ce qui concerne l'architecture de l'institution, nous souhaitons veiller à ce que le commissaire à l'équité en matière d'emploi puisse assurer le niveau de surveillance réglementaire nécessaire pour respecter l'objet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Nous soumettons trois options :

- Option 1. Abriter un commissaire à l'équité en matière d'emploi au sein de la CCDP dans une direction générale de la conformité proactive renforcée
- Option 2. Créer un bureau autonome pour le commissaire à l'équité en matière d'emploi
- Option 3. Créer un commissariat à l'équité

Le groupe de travail a examiné un bon nombre de bureaux et commissariats au gouvernement fédéral afin de mieux comprendre les différentes structures internes et externes à la CCDP qui permettraient de prendre une décision éclairée quant à la bonne option pour le commissaire à l'équité en matière d'emploi. Le Bureau du vérificateur général du Canada, le Commissariat aux langues officielles et le Commissariat à la protection de la vie privée offrent de l'information précise, y compris sur le plan du financement. Il existe également au Canada des exemples importants d'expérimentations institutionnelles comportant un agencement approprié d'organismes de protection des droits de la personne et de protection des droits du travail. Nous avons également tenu compte des graves préoccupations au sujet de la Commission canadienne des droits de la personne exprimées par les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, et nous avons accordé beaucoup d'importance aux récentes constatations sur le racisme systémique. Nous avons aussi réfléchi aux risques d'un modèle autonome et à l'importance de favoriser l'harmonisation.

Nos consultations montrent la valeur de l'établissement d'un commissariat à l'équité, dans lequel pourraient être abrités conjointement le commissaire à l'équité en matière d'emploi, le commissaire à l'équité salariale et le commissaire à l'accessibilité. Nous estimons aussi que, tout comme le Commissariat aux langues officielles et le Commissariat à la protection de la vie privée, le commissariat à l'équité devrait relever directement du Parlement. La relation entre le commissariat à l'équité et la CCDP devrait être marquée d'une ligne pointillée horizontale et elle devrait impliquer des initiatives permettant d'assurer une collaboration avec le président des droits de la personne, notamment dans son rôle d'institution nationale des droits de la personne.

Le commissariat à l'équité devrait être doté d'un effectif et d'une enveloppe budgétaire adaptés à l'ampleur de la responsabilité qui lui incomberait. Il est primordial que le commissariat à l'équité reçoive une enveloppe budgétaire distincte; le groupe de travail a constaté à quel point il est difficile de disposer de ressources constantes pour l'équité en matière d'emploi alors que d'autres enjeux lui font concurrence et que l'équité en matière d'emploi n'est pas clairement priorisée.

Le commissariat à l'équité devrait être doté d'un large effectif de vérificateurs spécialisés – à la hauteur de leurs vastes responsabilités –, au fait des trois mandats visés, représentatifs des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et hautement qualifiés pour comprendre et aborder la question de l'égalité réelle.

La relation entre le commissariat à l'équité et le Tribunal canadien des droits de la personne, par lequel est lié le Tribunal de l'équité en matière d'emploi, devrait être semblable à celle entre la Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne.

Toutefois, l'établissement d'un commissariat à l'équité ne serait pas une panacée. Le commissariat à l'équité doit être entièrement soutenu, et les commissaires doivent également être soutenus pour assurer la durabilité.

De plus, notre rapport prend à cœur l'appel à l'harmonisation. Si l'équité en matière d'emploi est véritablement une question qui concerne l'ensemble de la société, elle doit contribuer à montrer la voie plutôt que d'être à la traîne par rapport aux nouveaux régimes d'équité pour l'équité salariale et l'accessibilité. Tant les employeurs que les syndicats nous ont dit qu'ils voulaient favoriser l'équité en milieu de travail, mais qu'ils voulaient le faire d'une manière cohérente et globale. Cinq éléments permettraient d'améliorer considérablement l'efficacité de la surveillance réglementaire en vertu du

cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans l'ensemble des mandats proactifs en matière d'équité :

- **l'harmonisation des calendriers de mise en œuvre** : Le principe est simple : lorsque des engagements sont pris, ils doivent être respectés. Conformément à l'acceptation par le Canada des objectifs de développement durable des Nations Unies et des engagements pris dans la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être révisée afin de préciser que le ministre est responsable de l'atteinte de l'équité en matière d'emploi d'ici le 1^{er} janvier 2040.
- **l'harmonisation des rapports** : Nous recommandons que des amendements législatifs permettent au commissaire à l'accessibilité et au commissaire à l'équité en matière d'emploi de simplifier les rapports sur l'élimination des obstacles qui freinent l'accessibilité à l'emploi. Ils devraient avoir le pouvoir de préciser et d'adapter correctement les exigences au moyen de règlements ou de lignes directrices.
- **l'harmonisation et la mise à jour des procédures de traitement des plaintes** : Nous avons un processus quelque peu obscur, régi par une division dysfonctionnelle entre le Programme du travail et la Commission canadienne des droits de la personne, qui risque de dissimuler les obstacles à la représentation plutôt que de les éliminer. Toutefois, il faudrait éviter qu'un processus fondé sur les plaintes supplante une approche qui stimule la conformité par la persuasion et les mesures incitatives, ainsi que par le soutien et la surveillance réglementaires. Ce que nous proposons, c'est un processus dynamique qui encourage la bonne entente plutôt que la confrontation. Nous recommandons que tout travailleur en poste dans un milieu de travail relevant de la responsabilité d'un employeur puisse déposer une plainte auprès du commissaire à l'équité en matière d'emploi au motif que l'employeur ne respecte pas ses obligations de mise en œuvre en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le commissaire à l'équité en matière d'emploi rejette une plainte à moins que la présomption selon laquelle les mécanismes internes de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi fonctionnent adéquatement n'ait été délogée. Si le commissaire à l'équité en matière d'emploi décide qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve, il effectuera une vérification à titre de recours. En vue de respecter et de maintenir la structure existante de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, nous recommandons en outre que le commissaire à l'équité en matière d'emploi soit habilité à négocier une entente écrite par laquelle l'employeur s'engage à prendre des mesures précises pour remédier à l'absence de progrès raisonnables dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi. En cas d'échec, le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être tenu d'émettre des directives, y compris de prendre des mesures spéciales, pour remédier à la non-conformité. Nous formulons un certain nombre de recommandations précises pour nous assurer que le rôle, les pouvoirs et les responsabilités de l'ancien « Employment Equity Review Tribunal », qui sera rebaptisé « Employment Equity Tribunal » (Tribunal de l'équité en matière d'emploi), sont tout à fait conformes à la recommandation de créer un poste de commissaire à l'équité en matière d'emploi.
- **l'harmonisation et l'adaptation des sanctions** : Il faut prendre au sérieux la surveillance réglementaire pour éviter de nuire aux objectifs du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il faut notamment adapter les mesures pour les appliquer au Programme de contrats fédéraux. Les intervenants qui se sont présentés devant notre groupe de travail ont reconnu que les

sanctions étaient au mieux un dernier recours. Ils ont compris que le fait de mettre l'accent sur les sanctions nuirait au travail collectif nécessaire pour établir des pratiques inclusives au sein de leur effectif. Ce qui en incommodait plusieurs, c'est le sentiment que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pouvait en fait être ignorée et que les employeurs pouvaient attendre de faire l'objet d'un audit par la Commission canadienne des droits de la personne, le cas échéant, pour lancer leurs processus. Notre groupe de travail recommande qu'afin d'assurer des progrès raisonnables dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, les sanctions devraient être mises à jour et harmonisées avec les sanctions comparables prévues par la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et adaptées à la taille et la nature de l'employeur et au degré de non-conformité.

- **L'harmonisation du soutien durable offert aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi :** Notre groupe de travail voulait porter une attention particulière à la demande de plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi, qui souhaitaient qu'une personne chargée de la surveillance réglementaire soit disponible pour favoriser la compréhension et le soutien d'une manière transversale. Nous ne voulions pas simplement multiplier les responsabilités. Pour favoriser l'intégration et l'harmonisation, nous recommandons de confier la responsabilité transversale des travailleuses au commissaire à l'équité salariale et la responsabilité transversale des travailleurs handicapés au commissaire à l'accessibilité; nous recommandons également de créer quatre nouveaux postes de sous-commissaires ou d'ombudsmans dotés de responsabilités transversales concernant les travailleurs noirs, les travailleurs racisés, les travailleurs 2ELGBTQI+ et la réconciliation avec les Autochtones (travailleurs des Premières Nations, métis et inuits).

Enfin, il est important que les objectifs d'équité en matière d'emploi s'appliquent à l'interne, au sein des organismes publics de surveillance qui mettent en œuvre le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Notre groupe de travail a entendu des préoccupations particulières concernant le maintien du leadership en équité au sein de la fonction publique fédérale. Nous avons cherché à préciser en particulier le fait que le rôle crucial joué par le sous-ministre champion ne devrait pas supplanter le deuxième pilier, soit la tenue de véritables consultations auprès des employés eux-mêmes, par l'entremise des représentants de leur choix. Même si les membres des groupes visés par l'équité peuvent bénéficier d'un soutien approprié, ils ont également besoin d'autonomie. Les champions font partie du troisième pilier – la responsabilisation – et, comme les autres sous-ministres, ils doivent être évalués selon les résultats qu'ils obtiennent. Les organismes publics de surveillance devraient atteindre leurs objectifs, y compris ceux prévus par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. C'est pourquoi nous demandons que les administrateurs généraux de la fonction publique fédérale soient tenus directement responsables, dans le cadre de leurs propres évaluations du rendement, d'assurer des progrès raisonnables vers l'atteinte de l'équité en matière d'emploi et de maintenir cette équité une fois qu'elle a été atteinte. Les autres employeurs visés par le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devraient rendre compte de la façon dont leurs cadres supérieurs sont tenus responsables, dans leurs évaluations du rendement, d'assurer des progrès raisonnables vers l'atteinte de l'équité en matière d'emploi et de soutenir cette équité une fois qu'elle a été atteinte.

Chapitre 7 : Répercussions techniques et réglementaires de la couverture de l'équité en matière d'emploi

Ce chapitre reconnaît que, bien que le principe général de l'inclusion équitable soit clair, les détails sont vraiment importants. Il porte sur trois aspects :

- En premier lieu, nous devons savoir ce qui se passe dans les milieux de travail au fédéral. Le droit du travail et les droits de la personne, y compris le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, sont censés s'appliquer de façon générale et favoriser l'inclusion équitable, la croissance économique durable, le plein emploi productif ainsi qu'un travail décent pour tous.
- En deuxième lieu, les employeurs visés devraient faire rapport sur l'ensemble de leur effectif, y compris les entrepreneurs dépendants, aux fins de l'équité en matière d'emploi, conformément à la *Loi sur l'équité salariale* et au *Code canadien du travail*.
- En troisième lieu, la couverture, notamment pour le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, les employeurs fédéraux à l'étranger et le Programme de contrats fédéraux, devrait être optimisée.

Nous recommandons que le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique aux milieux de travail comptant 10 employés ou plus. Les employeurs qui comptent entre 10 et 49 employés devraient être tenus de réaliser des progrès raisonnables en vue d'atteindre une représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui correspond à la disponibilité sur le marché du travail. Ils devraient avoir un accès réel à la formation et au soutien. Les employeurs qui comptent 50 employés ou plus et tous les employeurs visés de la fonction publique fédérale devraient également être tenus d'assumer les obligations actuelles de l'employeur en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et se voir accorder une période de transition appropriée pour les rapports. Ils devraient avoir un accès réel à la formation et au soutien. Nous portons une attention particulière aux rapports sur les travailleurs du secteur public en poste à l'étranger. Les employés parlementaires devraient être visés par le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Pour le Programme de contrats fédéraux, nous recommandons une équivalence avec la mise en œuvre par l'employeur en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et un changement au seuil selon le seuil de 100 000 \$ en vigueur au Québec. Nous recommandons également une approche différente afin d'inclure tous les collèges et les universités qui présentent des demandes de subventions fédérales de recherche en vertu du Programme de contrats fédéraux. Enfin, nous recommandons que certaines exclusions actuelles pour les contrats de services juridiques, les subventions et contributions, la coopération internationale et les contrats de construction soient réévaluées.

Dans le même ordre d'idées, nous recommandons que le gouvernement fédéral utilise sa marge de manœuvre pour inclure les revers au nom des groupes visés par l'équité en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans l'attribution des marchés publics afin de promouvoir l'inclusion équitable des entrepreneurs issus des groupes visés par l'équité dans l'attribution des contrats fédéraux, et que des consultations intergouvernementales aient lieu au préalable en ce qui concerne les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

Bien que ce rapport n'ait pas pu tenir compte d'absolument tout, nous nous sommes efforcés d'examiner un bon nombre d'éléments et d'y répondre avec soin. Il contient les détails nécessaires,

mais nous nous sommes concentrés sur le portrait global : le renforcement des trois piliers, soit la mise en œuvre par l'élimination des obstacles, les consultations véritables et la surveillance réglementaire. La couverture n'est pas une fin en soi; nous visons plutôt un cadre solidaire et durable qui encouragera l'inclusion équitable pour tous.

Nous avons surtout été heureux de constater que les intervenants qui se sont présentés devant nous ne considéraient pas seulement l'équité en matière d'emploi comme une contrainte, mais aussi comme un avantage concurrentiel, pour les employeurs individuels, pour la croissance économique et pour la société canadienne dans son ensemble. Il est aussi question de la façon dont nous nous représentons dans le monde.

Les recommandations formulées dans ce chapitre visent à respecter ces aspirations sociétales plus larges. Le présent rapport cerne les domaines auxquels la couverture devrait et pourrait en toute logique être étendue. Nous prêtons attention aux seuils et cherchons à promouvoir les communautés d'apprentissage.

L'équité en matière d'emploi n'est pas et ne peut pas être la solution à tout pour tout le monde. Mais elle peut être fidèle à ses propres objectifs, et elle doit être considérée comme une partie importante de l'approche holistique du droit du travail et du droit en matière de droits de la personne.

Conclusion

Nous avons entendu à maintes reprises que le Canada a l'occasion de montrer l'exemple. En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, alors que nous reconnaissons notre passé avec humilité et que nous travaillons à bâtir un avenir équitablement inclusif, nous continuons de montrer au monde qu'une société profondément pluraliste, ouverte, démocratique et équitable est possible.

Le rapport contient 187 recommandations, dont la liste complète figure dans la conclusion. Elles visent à se compléter les unes les autres afin d'élaborer une réponse globale à l'atteinte et au soutien de l'équité en matière d'emploi. Tout au long du rapport, nous le disons et nous le répétons : nous devons aller au-delà du symbolique et nous concentrer sur des approches solidaires et durables qui renforcent les trois piliers et nous permettent de réaliser l'équité en matière d'emploi.

Le présent rapport a exploré le droit et les cadres juridiques, avec la ferme conviction que la réforme du droit compte vraiment. Mais le droit ne suffit pas. Et l'égalité réelle doit être comprise dans son contexte; elle est destinée à être vécue. Les gens ont surtout besoin d'intérioriser les normes d'égalité réelle. Il faut une écoute attentive lors de véritables consultations, un soutien opportun, des ressources suffisantes ainsi qu'un engagement, des connaissances et un leadership au sommet de la hiérarchie dans les milieux de travail et de la part des institutions gouvernementales chargées de la surveillance. Nous devons tous et toutes être de la partie.

On nous l'a rappelé à maintes reprises : l'incapacité à réaliser l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail canadiens représente une occasion manquée pour le Canada. Nous avons également entendu un point de vue plus positif : si nous sommes déterminés à réaliser l'équité en matière d'emploi au Canada en 2023, nous y parviendrons, et cela enrichira nos milieux de travail, notre société et notre monde.

Liste exhaustive des recommandations du rapport

Chapitre 1 : L'inclusion équitable dans un monde du travail en évolution : pour une couverture solidaire et durable

Recommandation 1.1 : L'objet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être actualisé 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 des 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*; et
- favoriser l'inclusion équitable et la croissance économique durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous. »

Recommandation 1.2 : La collecte de données sur l'équité en matière d'emploi et les critères devraient être systématiquement repensés afin d'éliminer les obstacles et de favoriser la justice fondée sur les données.

Chapitre 2 : Justice fondée sur les données

Recommandation 2.1 : Un comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait être créé en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de soutenir la mise en œuvre, les véritables consultations et la surveillance réglementaire en vue de réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 2.2 : Le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait avoir pour mandat clair d'adopter une approche axée sur les droits de la personne et les données pour l'équité.

Recommandation 2.3 : Le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait être composé de représentants de haut niveau, notamment Statistique Canada, le commissaire à l'équité en matière d'emploi, la dirigeante principale des données d'EDSC, la Commission canadienne des droits de la personne, le Programme du travail, la Commission de la fonction publique et le BDPRH du SCT.

Recommandation 2.4 : Le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait comprendre des sous-comités composés de spécialistes techniques appropriés au sein du gouvernement fédéral, qui sont significativement impliqués dans la gestion des données sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 2.5 : Le mandat du Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait comprendre les éléments suivants :

- recommander l'élargissement ou la fusion des bases de données, des sources et des enquêtes qui ont une incidence sur la capacité des employeurs sous réglementation fédérale et des employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux à rendre compte de la représentation des groupes et sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
- accorder la priorité à la détermination et à l'élimination des obstacles dans les critères relatifs aux données qui ont une incidence sur les travailleurs découragés et surqualifiés;
- entreprendre des recherches en collaboration avec des universitaires et des communautés plus larges qui représentent de manière significative les groupes d'équité en matière d'emploi.

Recommandation 2.6 : Les enquêtes sur le marché du travail menées par Statistique Canada devraient inclure une question, élaborée en consultation avec le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi, visant à savoir pendant combien de temps les travailleurs ont cherché un emploi dans leur domaine d'études.

Recommandation 2.7 : Le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait être considéré comme faisant partie du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 2.8 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait préciser que la collecte de données fondées sur les distinctions, désagrégées et intersectionnelles est autorisée afin de réaliser et soutenir l'égalité réelle pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 2.9 : Les données fondées sur les distinctions, désagrégées et intersectionnelles devraient être recueillies chaque fois qu'il est raisonnablement possible de le faire et en tenant compte des mesures de protection de la vie privée dans le but d'améliorer les conditions de tous les groupes visés par l'équité, en accordant une attention particulière aux membres des groupes visés par l'équité les plus sous-représentés.

Recommandation 2.10 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* ou les lignes directrices élaborées dans ce cadre devraient offrir un soutien durable aux milieux de travail quant à la manière de prioriser les initiatives d'équité en matière d'emploi visant les groupes et sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui sont les plus sous-représentés en milieu de travail, tout en conservant la responsabilité de réaliser l'équité en matière d'emploi pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 2.11 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait 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.

Recommandation 2.12 : La *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la LPRPDE devraient être révisées et, le cas échéant, modifiées afin de préciser expressément que les cadres de collecte des données doivent être interprétés de manière à soutenir l'objectif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en matière de droits de la personne, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre, les consultations véritables et la surveillance réglementaire.

Recommandation 2.13 : En vertu du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'auto-identification devrait demeurer volontaire.

Recommandation 2.14 : En vertu du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs devraient être tenus de demander à tous les travailleurs de répondre au sondage d'auto-identification au moment de l'embauche initiale et lors de la cessation d'emploi, ainsi qu'une fois par année.

Recommandation 2.15 : Il devrait être obligatoire de répondre au sondage d'auto-identification, mais chaque question concernant l'appartenance à un groupe ou à un sous-groupe visé par l'équité en matière d'emploi devrait offrir la possibilité de ne pas s'auto-identifier.

Recommandation 2.16 : Le sondage d'auto-identification devrait être présenté dans des formats accessibles, inclure tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les sous-groupes désagrégés, et préciser qu'un travailleur peut s'auto-identifier comme étant membre du plus grand nombre possible de groupes visés par l'équité en matière d'emploi et de sous-groupes désagrégés.

Recommandation 2.17 : Au sein de la fonction publique fédérale, l'autodéclaration lors de la nomination devrait se limiter à l'auto-identification aux fins de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 2.18 : Au sein de la fonction publique fédérale, les données du sondage d'auto-identification devraient être centralisées et leur saisie être simplifiée par la désignation du Secrétariat du Conseil du Trésor comme destinataire central des documents et responsable de la consignation afin de favoriser l'échange de données pertinentes sur l'équité en matière d'emploi entre les unités.

Recommandation 2.19 : Le sondage d'auto-identification devrait être mis à la disposition des travailleurs afin qu'ils puissent le mettre à jour à tout moment de leur vie professionnelle et le soumettre à nouveau, chaque année, pour toute mise à jour.

Recommandation 2.20 : Les employeurs devraient être autorisés à rappeler aux travailleurs de remplir le sondage d'auto-identification distinct, confidentiel et volontaire à la fin du processus de demande de mesures d'adaptation, à condition que l'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi demeure volontaire, que la confidentialité puisse être assurée et que les ensembles de données demeurent séparés.

Recommandation 2.21 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait préciser explicitement que la collecte de données et la production de rapports au sujet des membres des sous-groupes sont autorisées, et devrait autoriser la prise de mesures spéciales visant à améliorer l'embauche, la promotion et le maintien en poste des membres des sous-groupes qui sont relativement moins bien représentés dans le milieu de travail de l'employeur.

Recommandation 2.22 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* ou les directives connexes élaborées devraient fournir des orientations détaillées sur la façon de recueillir des données désagrégées et de produire des rapports de manière pertinente afin de comprendre la sous-représentation et d'établir les priorités.

Recommandation 2.23 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* ou les directives connexes élaborées devraient fournir des orientations pour éviter la production de rapports trompeurs lorsque des personnes sont comptées plusieurs fois dans différents groupes désagrégés ou croisés.

Recommandation 2.24 : Le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait avoir pour mandat de déterminer la meilleure façon possible de tirer parti des capacités de projection existantes et nouvelles afin de rattraper le retard accusé dans le calcul de la DMT.

Recommandation 2.25 : La fonction publique fédérale devrait cesser de produire des rapports sur la disponibilité au sein de la population active et de se fonder sur la disponibilité au sein de la population active pour s'acquitter de ses responsabilités prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 2.26 : La « population apte au travail » aux termes du sous-alinéa 5b)(i) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être le point de référence par défaut énoncé dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 2.27 : Les demandes de dérogation au point de référence par défaut devraient être adressées au commissaire à l'équité en matière d'emploi au cas par cas pendant une période déterminée.

Recommandation 2.28 : Tant que la représentation est inférieure aux taux de population du Recensement qui correspondent au contexte géographique, les employeurs devraient être autorisés à remédier à la sous-représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, dans le but d'atteindre une masse critique.

Recommandation 2.29 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait élaborer des outils qui favorisent la diffusion publique, appropriée et accessible des rapports des employeurs. Des protocoles devraient être élaborés pour veiller à ce que les renseignements exclusifs puissent être exclus des renseignements qui sont communiqués conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et aux lois sur la protection des renseignements personnels.

Recommandation 2.30 : Un site du gouvernement ouvert devrait être créé afin de mettre à disposition, à l'aide d'une base de données accessible et consultable, tous les rapports sur l'équité en matière d'emploi déposés en vertu du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 2.31 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait disposer de toute la latitude raisonnable pour veiller à ce que les données sur l'équité en matière d'emploi soient mises à disposition le plus rapidement possible, après leur élaboration, aux fins de mise en œuvre et de surveillance de l'équité en matière d'emploi.

Chapitre 3 : Repenser les groupes visés par l'équité prévus par le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Recommandation 3.1 : Le terme « groupes désignés » dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être remplacé par le terme « groupes visés par l'équité en matière d'emploi ».

Recommandation 3.2 : Les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi devraient être désignés par le terme de « travailleurs » dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 3.3 : Le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait adopter le terme « travailleurs autochtones » tout en établissant une distinction entre les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

Recommandation 3.4 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait préciser que son utilisation du terme « travailleurs autochtones » établit une distinction entre les Premières Nations, les Métis et les Inuits, conformément à l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* et au paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

Recommandation 3.5 : Le gouvernement fédéral devrait accorder la priorité à la tenue de consultations véritables, conformément au droit à l'autodétermination des Premières Nations, des Métis et des Inuits, afin de chercher à résoudre les questions liées à la souveraineté des données et de corriger les écarts de données concernant l'information sur le marché du travail dans les réserves.

Recommandation 3.6 : La question de l'auto-identification des Autochtones aux fins d'application du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait faire l'objet d'un processus urgent de consultations véritables au sens de la *Constitution canadienne* et de la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

Recommandation 3.7 : L'article 7 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être complété par un cadre qui favorise l'autodétermination des Autochtones et qui est élaboré en collaboration au moyen de véritables consultations afin d'obtenir un consentement libre, préalable et éclairé, conformément à l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* et aux articles 18 à 21 et 26 à 32 de la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

Recommandation 3.8 : Le cadre de transformation devrait comprendre des mesures particulières qui assurent l'amélioration continue des conditions économiques et sociales des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

Recommandation 3.9 : La définition de « handicap » dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* devrait remplacer la définition actuelle de « personnes handicapées » dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 3.10 : Le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait accorder la priorité à l'élaboration de données quantitatives et qualitatives, qui sont désagrégées et intersectionnelles, sur les personnes handicapées notamment au moyen de recherches commandées et dans le cadre de consultations véritables avec les représentants des employeurs et des travailleurs ainsi qu'avec les organismes qui représentent des travailleurs handicapés.

Recommandation 3.11 : Les handicaps psychosociaux ou intellectuels devraient être examinés de manière désagrégée et intersectionnelle pour s'assurer que la mise en œuvre et la surveillance réglementaire de l'équité en matière d'emploi, ainsi que les consultations véritables tenues à cet égard, répondent efficacement aux besoins particuliers des personnes ayant des handicaps invisibles.

Recommandation 3.12 : Le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait s'inspirer de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité pour déterminer les sous-groupes appropriés.

Recommandation 3.13 : Le Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique devraient travailler en étroite collaboration et en priorité avec le commissaire à l'équité en matière d'emploi pour établir des initiatives d'embauche ciblée pour les personnes handicapées dans le but d'atteindre et de maintenir l'objectif d'embauche fixé pour 2025 dans la fonction publique fédérale.

Recommandation 3.14 : Les femmes doivent continuer de former un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 3.15 : La mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, les véritables consultations et la surveillance réglementaire doivent être abordées de manière désagrégée et intersectionnelle.

Recommandation 3.16 : Le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait étudier la meilleure façon d'obtenir une caractérisation convenablement représentative, désagrégée et intersectionnelle de la population noire au Canada, par le biais de véritables consultations avec des organisations représentatives de personnes d'ascendance africaine.

Recommandation 3.17 : Les travailleurs noirs devraient constituer un groupe distinct visé par l'équité en matière d'emploi aux fins du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 3.18 : Les travailleurs 2ELGBTQI+ devraient former un nouveau groupe visé par l'équité en matière d'emploi en vertu du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 3.19 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le règlement s'y rattachant devraient prévoir la mise à jour du sigle 2ELGBTQI+, au besoin, par le biais de consultations véritables avec les communautés 2ELGBTQI+ concernées.

Recommandation 3.20 : En consultation avec le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi et les représentants concernés des travailleurs 2ELGBTQI+, Statistique Canada devrait élaborer des questions appropriées pour le recensement ou d'autres enquêtes valables afin de soutenir la mise en œuvre d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi formé par les travailleurs 2ELGBTQI+.

Recommandation 3.21 : Des mesures transitoires devraient être adoptées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ou du règlement s'y rattachant pour s'assurer que les employeurs peuvent commencer à protéger les membres 2ELGBTQI+ du groupe visé par l'équité en matière d'emploi en procédant à l'examen des systèmes d'emploi et en préparant des plans d'action fondés sur les données sur la population générale, et ce, avant que les points de repère concernant la disponibilité sur le marché du travail ne deviennent disponibles.

Recommandation 3.22 : Le terme « minorités visibles » dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être remplacé par « travailleurs racisés ».

Recommandation 3.23 : Le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait continuer de s'appliquer aux travailleurs racisés.

Recommandation 3.24 : Le gouvernement fédéral devrait envisager de ratifier la Convention mondiale sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur.

Recommandation 3.25 : Une approche fondée sur des principes à l'égard des questions d'exclusion devrait découler d'une approche globale et proactive visant l'élimination des obstacles relatifs à tous les motifs de distinction illicite aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Recommandation 3.26 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait pouvoir faire enquête et recommander des programmes spéciaux d'équité en matière d'emploi (mesures temporaires spéciales) pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi définis en fonction de la preuve de désavantage ayant entraîné une sous-représentation au sein de l'effectif.

Recommandation 3.27 : Le Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait avoir pour mandat de déterminer si une question sur la religion devrait figurer dans chaque recensement plutôt que tous les dix ans.

Recommandation 3.28 : L'inclusion des minorités religieuses dans le champ d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait faire l'objet d'une étude approfondie par la Commission du droit du Canada nouvellement rétablie.

Chapitre 4 : Consolider la mise en œuvre par l'élimination des obstacles

Recommandation 4.1 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être clarifiée pour s'assurer que les employeurs ont l'obligation de réaliser des progrès raisonnables pour réaliser l'équité en matière d'emploi et la soutenir une fois cet objectif atteint.

Recommandation 4.2 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait :

- définir les obstacles comme des pratiques qui touchent les groupes visés par l'équité d'une manière négative disproportionnée;
- préciser que l'élimination des obstacles s'applique à chaque étape du cycle de vie de l'emploi;
- prévoir que le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* ou les lignes directrices élaborées dans le cadre de celui-ci soutiennent l'élimination complète des obstacles et l'établissement de rapports à ce sujet.

Recommandation 4.3 : L'établissement de rapports par les employeurs, notamment les examens des systèmes d'emploi, devrait être effectué par tous les employeurs concernés sur un cycle d'établissement de rapports trisannuel.

Recommandation 4.4 : Un processus de transition devrait être mis en œuvre pour s'assurer que les dates de présentation des rapports par les employeurs sont échelonnées.

Recommandation 4.5 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* devrait contenir des annexes pour aider les employeurs à préparer un plan d'équité en matière d'emploi.

Recommandation 4.6 : Il faudrait élaborer des lignes directrices qui comprennent des pratiques prometteuses pour cerner et éliminer les obstacles en milieu de travail, notamment en ce qui concerne la façon de réaliser des examens des systèmes d'emploi qui cernent et éliminent les obstacles tout au long du cycle de vie du travail et intègrent des sondages des employés.

Recommandation 4.7 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* ou les lignes directrices élaborées dans le cadre de celui-ci devraient prévoir l'inclusion de rapports sur les mesures d'adaptation raisonnables individuelles demandées et fournies en milieu de travail dans les examens des systèmes d'emploi.

Recommandation 4.8 : La notion de « préjudice injustifié » présentée à l'alinéa 6a) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être définie de manière à signifier qu'il serait impossible de prendre la mesure raisonnablement nécessaire sans « préjudice injustifié ».

Recommandation 4.9 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être modifiée afin de préciser que les employeurs ont la responsabilité continue de soutenir l'équité en matière d'emploi une fois que celle-ci a été atteinte pour tout groupe visé.

Recommandation 4.10 : Il faudrait appliquer expressément les dispositions du paragraphe 34(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour appuyer les processus d'embauche ciblés afin de remédier de manière proactive et équitable à la sous-représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 4.11 : Le paragraphe 31(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* devrait être modifié pour indiquer une exigence plutôt qu'une permission.

Recommandation 4.12 : Les normes de qualification devraient être établies au moyen de véritables consultations avec le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 4.13 : L'interprétation du mérite comme prévu au paragraphe 30(4) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* devrait être resserrée, notamment par l'utilisation habile du pouvoir réglementaire général conféré à la Commission de la fonction publique au paragraphe 22(1), afin de veiller à ce que les nominations fondées sur le mérite soient faites au moyen de processus de sélection évalués par des comités composés en consultation avec le ou les comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi pertinents.

Recommandation 4.14 : Le terme « bonne personne pour le poste » devrait être abandonné dans la fonction publique du Canada au profit d'un concept qui évoque une approche équitablement inclusive des nominations.

Recommandation 4.15 : L'alinéa 6c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être abrogé.

Recommandation 4.16 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* ou les lignes directrices préparées en vertu de celui-ci devraient faire en sorte que les employeurs rendent des comptes relativement aux politiques sur le harcèlement et la violence en milieu de travail ainsi que sur les mesures préventives mises en place.

Recommandation 4.17 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* ou les lignes directrices préparées en vertu de celui-ci devraient prévoir la prise en compte des ensembles d'avantages sociaux en milieu de travail dans le processus d'examen des systèmes d'emploi.

Recommandation 4.18 : Les décideurs politiques devraient sans tarder porter une attention particulière à l'évaluation de la répartition des possibilités de formation en langues officielles afin d'en assurer l'accessibilité aux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale, sans discrimination.

Recommandation 4.19 : Des véritables consultations devraient être entreprises entre le gouvernement fédéral et les Premières Nations, les Métis et les Inuits en vue de l'établissement d'une prime nationale pour les langues autochtones au sein de la fonction publique fédérale visant à reconnaître et à rémunérer les compétences des locuteurs de langues autochtones dans les postes où la maîtrise d'une langue autochtone est requise, recommandée ou attendue.

Recommandation 4.20 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* devrait prévoir que l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le recrutement ou d'autres formes d'évaluation du personnel fasse l'objet de rapport dans l'examen des systèmes d'emploi des employeurs.

Recommandation 4.21 : Des lignes directrices et de la formation devraient être élaborées et mises à jour par le commissaire à l'équité en matière d'emploi, y compris sur l'utilisation de l'intelligence artificielle tout au long du cycle de vie de l'emploi, en particulier le recrutement et l'embauche.

Recommandation 4.22 : Le gouvernement fédéral devrait entamer des consultations avec les représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que les collectivités concernées en vue de modifier le *Code canadien du travail* afin que les minorités religieuses puissent se prévaloir d'un ou de plusieurs jours de congé payé par année accordés de façon raisonnable pour célébrer les grandes fêtes religieuses.

Recommandation 4.23 : Le gouvernement fédéral devrait, en consultation avec les groupes concernés, envisager de modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code canadien du travail* afin que les END ne soient pas utilisées dans le but de restreindre les droits de la personne des plaignants ou des lanceurs d'alerte.

Recommandation 4.24 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* devrait être modifié afin d'exiger que les employeurs rendent compte du nombre d'END qui ont été signées, en indiquant les catégories concernant le sujet général et les obstacles potentiels sur lesquelles elles portaient. Le rapport devrait comprendre des renseignements non nominatifs sur le ou les groupes visés par l'équité en matière d'emploi auxquels le ou les plaignants et auteurs présumés appartiennent.

Recommandation 4.25 : Une étude devrait être entreprise sur l'utilisation des END dans le but de résoudre des questions d'emploi relevant de la compétence fédérale et sur son incidence sur le respect des droits de la personne et l'atteinte de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Recommandation 4.26 : Le gouvernement du Canada est encouragé à ratifier la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques de l'OIT, 2011.

Recommandation 4.27 : Il faudrait encourager les études sur la faisabilité des politiques de revenu de base, qui devraient permettre de porter une attention particulière à l'effet des stratégies de revenu de base sur l'élimination des obstacles à l'inclusion équitable en milieu de travail auxquels font face les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 4.28 : Les Forces armées canadiennes devraient être tenues de calculer la disponibilité et d'établir des objectifs pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 4.29 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait fournir une aide spéciale aux FAC afin de les soutenir et de leur permettre de réaliser des progrès raisonnables en ce qui concerne l'atteinte de l'équité en matière d'emploi pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 4.30 : La recommandation du rapport Bastarache en faveur d'un examen externe indépendant et d'un organisme de surveillance véritablement indépendant et doté de ressources suffisantes pour la GRC devrait être mise en œuvre.

Chapitre 5 : Réactiver le pilier des consultations véritables

Recommandation 5.1 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait préciser que l'obligation de faire des progrès raisonnables pour atteindre l'équité en matière d'emploi et de la soutenir une fois qu'elle a été atteinte :

- est intégrée aux conventions collectives encadrant les activités des employés des employeurs visés;
- encourage, plutôt que de limiter, la négociation collective qui approfondit l'inclusion équitable, notamment en matière de dotation ou de classification.

Recommandation 5.2 : Tous les employeurs visés de la fonction publique, ainsi que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale comptant plus de 100 travailleurs et les employeurs assujettis au PCF comptant plus de 100 travailleurs, devraient être tenus de créer un comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, au besoin avec des sous-comités, notamment pour les ministères ou les métiers particuliers.

Recommandation 5.3 : Pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale (PLEME et PCF) comptant de 50 à 99 travailleurs, le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait faciliter la création volontaire de comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi. Si les employeurs visés comptant de 50 à 99 travailleurs ont au moins un agent négociateur, les comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi sont requis.

Recommandation 5.4 : Les employeurs visés devraient bénéficier d'une période de transition raisonnable pour créer les comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 5.5 : Dans la mesure du possible, les conditions de service devraient être harmonisées avec les conditions de service des comités de santé et de sécurité au travail.

Recommandation 5.6 : Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi devrait comprendre au moins cinq membres, et au moins la moitié des membres devraient être des employés qui n'exercent pas de fonctions de gestion.

Recommandation 5.7 : Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi devrait s'efforcer de représenter chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 5.8 : Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi devrait s'efforcer de représenter des travailleurs à différents stades de vie professionnelle.

Recommandation 5.9 : Dans les milieux de travail syndiqués, la représentation devrait être proportionnelle au nombre d'agents négociateurs en milieu de travail, avec des sous-comités, au besoin.

Recommandation 5.10 : Dans les milieux de travail non syndiqués, il faudrait privilégier l'élection des représentants des travailleurs.

Recommandation 5.11 : Si un lieu de travail n'est pas en mesure d'établir un comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, l'employeur devrait demander au commissaire à l'équité en matière d'emploi de régler la question à l'aide des techniques de RED. Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait également avoir le pouvoir d'autoriser des modifications aux exigences législatives.

Recommandation 5.12 : Le temps consacré à un comité mixte sur l'équité en matière d'emploi devrait être considéré comme du temps de travail et rémunéré en conséquence.

Recommandation 5.13 : Les membres du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi devraient recevoir une formation afin de pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités.

Recommandation 5.14 : Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi devrait être autorisé à recueillir, à analyser et à examiner des données pertinentes pour aider l'employeur à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi devrait avoir pleinement accès à l'ensemble des rapports, des études et des tests du gouvernement et de l'employeur relatifs à l'équité en matière d'emploi ou à des parties de ces rapports, études et tests qui se rapportent à l'équité en matière d'emploi; mais il n'aura pas accès aux dossiers médicaux d'une personne, sauf avec le consentement de la personne.

Recommandation 5.15 : Les comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi devraient être autorisés à mener des entrevues de départ avec les employés qui quittent leur emploi afin de cerner les obstacles en milieu de travail qui pourraient être éliminés dans les plans d'équité en matière d'emploi subséquents.

Recommandation 5.16 : La responsabilité des membres du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi devrait être limitée afin d'assurer la protection contre les actes ou les omissions de bonne foi dans le contexte de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 5.17 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être révisée pour qu'on y ajoute une protection complète et détaillée pour les membres des comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi et les autres personnes qui exercent leurs droits en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* contre les représailles de la part de l'employeur ou de toute personne agissant au nom de l'employeur, ou de l'agent négociateur ou de toute personne agissant au nom de l'agent négociateur.

Recommandation 5.18 : La loi pertinente en matière de protection des renseignements personnels devrait être révisée à la suite de consultations véritables avec les syndicats représentatifs afin d'assurer une participation syndicale efficace à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 5.19 : La formation sur l'équité en matière d'emploi devrait donner la priorité aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation concernant l'éducation et soutenir l'apprentissage portant sur des initiatives positives visant à promouvoir la prospérité économique des Autochtones.

Recommandation 5.20 : La formation en leadership dans la fonction publique fédérale devrait comprendre une formation sur la discrimination systémique, y compris le racisme systémique, l'égalité réelle et l'inclusion équitable en milieu de travail.

Liste exhaustive des recommandations du rapport

Recommandation 5.21 : Une ligne d'assistance téléphonique relevant de la compétence du commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être établie pour fournir un soutien efficace et efficient aux milieux de travail – employeurs et comités mixtes sur l'équité en matière d'emploi – sur la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 5.22 : Le soutien à la formation devrait être adapté aux différents niveaux organisationnels des employeurs visés et devrait tenir compte des besoins et de l'expertise des cadres intermédiaires et des superviseurs de première ligne, ainsi que des membres du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 5.23 : Les projets du programme PMTEOE devraient être choisis avec la participation du Comité consultatif et d'examen sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 5.24 : Le programme PMTEOE devrait être adapté pour :

1. soutenir les secteurs qui ont le plus besoin de combler l'écart sur le plan de la représentation;
2. intégrer les chercheurs aux initiatives visant à évaluer l'incidence des politiques en milieu de travail sur l'atteinte de l'équité, y compris au moyen de liens avec les conseils de financement des trois organismes fédéraux;
3. acquérir et transmettre des connaissances pratiques sur les questions émergentes en milieu de travail qui peuvent constituer des obstacles et sur la façon d'y donner suite;
4. 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.

Recommandation 5.25 : Les projets et les résultats d'apprentissage financés par le programme PMTEOE devraient être rendus publics et facilement accessibles en ligne.

Chapitre 6 : Repenser fondamentalement le pilier de la surveillance réglementaire

Recommandation 6.1 : Un poste de commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être créé.

Recommandation 6.2 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être indépendant et rendre compte directement au Parlement.

Recommandation 6.3 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait avoir des responsabilités et des pouvoirs législatifs qui comprennent les pouvoirs prévus à l'article 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 6.4 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait avoir le pouvoir législatif de recueillir des renseignements sur les pratiques et les politiques d'emploi de tous les employeurs visés dans la fonction publique fédérale et le secteur privé, et ceux assujettis au Programme de contrats fédéraux, afin de s'assurer que l'équité en matière d'emploi est mise en œuvre dans leur milieu de travail.

Recommandation 6.5 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi, comme d'autres commissaires fédéraux (dont le commissaire à la protection de la vie privée du Canada, le commissaire aux langues officielles, le commissaire à l'information du Canada, le commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada et le commissaire au lobbying), devrait être considéré comme une autorité contractante exemptée de l'application de l'article 4 du *Règlement sur les marchés de l'État*.

Recommandation 6.6 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être responsable de la surveillance réglementaire, y compris des audits en milieu de travail.

Recommandation 6.7 : Un comité consultatif et d'examen sur l'équité en matière d'emploi devrait être créé en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'orienter le travail du commissaire à l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 6.8 : Le Comité consultatif et d'examen sur l'équité en matière d'emploi devrait être chargé d'effectuer des examens au moins une fois tous les 10 ans, dont les résultats seront transmis au Parlement par le commissaire à l'équité en matière d'emploi et rendus publics.

Recommandation 6.9 : L'enveloppe de dotation et de financement du commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être proportionnelle à l'importance de la responsabilité, y compris les responsabilités en matière d'audit, et examinée périodiquement afin d'assurer la surveillance réglementaire nécessaire pour que les employeurs sous réglementation fédérale atteignent et maintiennent l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 6.10 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait se voir garantir par voie législative une enveloppe budgétaire distincte suffisante pour que les objectifs de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* puissent être atteints grâce à une dotation et à une mobilité appropriées, et guidée par le financement dont disposent d'autres commissaires indépendants qui relèvent directement du Parlement, comme le vérificateur général du Canada. Plus particulièrement :

- la responsabilité d'audit du commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être financée en fonction du nombre d'employeurs visés dans le secteur sous réglementation fédérale dont il assume la responsabilité;
- la responsabilité d'analyse statistique devrait être accrue afin de répondre aux besoins d'une *Loi sur l'équité en matière d'emploi* élargie et de veiller à ce que le Bureau du commissaire à l'équité en matière d'emploi puisse participer concrètement au Comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 6.11 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait conférer au commissaire à l'équité en matière d'emploi des pouvoirs de réparation et d'application de la loi appropriés pour s'assurer que les objectifs de la loi peuvent être atteints.

Recommandation 6.12 : La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et le *Code canadien du travail* devraient être modifiés pour qu'ils prévoient l'obligation d'aviser le commissaire à l'équité en matière d'emploi lorsqu'une affaire est liée à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et qu'ils donnent le pouvoir d'acheminer une affaire au commissaire à l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 6.13 : Un avis devrait être donné au commissaire à l'équité en matière d'emploi lorsqu'un grief de principe a été renvoyé à l'arbitrage et qu'une partie au grief soulève une question concernant l'interprétation ou l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, conformément au Règlement. Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait avoir qualité pour présenter des observations sur les questions soulevées dans le grief de principe.

Recommandation 6.14 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait bénéficier d'une immunité et être empêché de témoigner dans des poursuites civiles d'une manière similaire à ce que prévoient les articles 178 et 179 de la *Loi sur l'équité salariale*.

Recommandation 6.15 : L'établissement d'un commissariat à l'équité devrait être considéré sérieusement aux fins d'harmonisation, de financement approprié, de surveillance efficace en matière d'équité et de saine reddition de comptes au Parlement pour l'administration fédérale, au regard de la structure et du financement du Bureau du vérificateur général du Canada, du Commissariat à la protection de la vie privée et du Commissariat aux langues officielles.

Recommandation 6.16 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être en mesure de recommander des programmes spéciaux lorsqu'une enquête établit la sous-représentation d'un groupe en quête d'équité pour un motif de distinction prévu dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui le justifie.

Recommandation 6.17 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être révisée afin de préciser que le ministre est responsable d'atteindre l'équité en matière d'emploi d'ici le 1er janvier 2040, et de la soutenir.

Recommandation 6.18 : Les modifications législatives devraient permettre au commissaire à l'accessibilité et au commissaire à l'équité en matière d'emploi de simplifier les rapports sur l'élimination des obstacles qui freinent l'accessibilité à l'emploi. Ils devraient avoir le pouvoir de préciser et d'adapter correctement les exigences au moyen de règlements ou de lignes directrices.

Recommandation 6.19 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être modifiée pour permettre au commissaire à l'équité en matière d'emploi de faire ce qui suit :

- tenter, par la négociation, d'obtenir de l'employeur l'engagement écrit qu'il prendra les mesures correctives nécessaires pour remédier à l'incapacité de faire des progrès raisonnables dans l'atteinte de l'équité en matière d'emploi, conformément au paragraphe 25(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- avoir recours à des ordres, y compris des mesures spéciales, pour remédier au manquement en cas d'échec.

Recommandation 6.20 : Les paragraphes 40(3.1) et 40.1(2) et l'article 54.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui empêchent cumulativement le Tribunal canadien des droits de la personne de rendre des décisions liées à l'équité en matière d'emploi, devraient être abrogés.

Recommandation 6.21 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être modifiée afin que les cas survenant dans les circonstances actuellement prévues aux paragraphes 40(3.1) et 40.1(2) et à l'article 54.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* puissent être soumis sous forme de plaintes au commissaire à l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 6.22 : L'appréciation de la Commission canadienne des droits de la personne prévue au paragraphe 41(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait être transférée au commissaire à l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 6.23 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être modifiée afin que tout travailleur puisse déposer une plainte dans le milieu de travail visé d'un employeur, au motif que les obligations de mise en œuvre d'un employeur en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne sont pas respectées.

Recommandation 6.24 : Les plaintes devraient être déposées auprès du commissaire à l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 6.25 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait rejeter une plainte à moins qu'il considère qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve, apportés par le plaignant, pour déloger la présomption selon laquelle les mécanismes internes de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi fonctionnent adéquatement.

Recommandation 6.26 : Si le commissaire à l'équité en matière d'emploi décide qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve, il effectuera une vérification à titre de recours.

Recommandation 6.27 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait avoir l'autorité législative et les pouvoirs nécessaires pour enquêter sur les plaintes visées.

Recommandation 6.28 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait être encouragé, sur le plan législatif, à utiliser des techniques substitutives pour régler les différends.

Recommandation 6.29 : Le titre en anglais du Tribunal de l'équité en matière d'emploi (« Employment Equity Review Tribunal ») devrait être remplacé par « Employment Equity Tribunal ».

Recommandation 6.30 : Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi devrait disposer du personnel et des ressources nécessaires pour être en mesure d'entendre et de trancher les affaires rapidement.

Recommandation 6.31 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait avoir la possibilité de renvoyer au Tribunal de l'équité en matière d'emploi une question de droit importante s'il estime qu'il est plus approprié que le Tribunal se prononce sur cette question.

Recommandation 6.32 : Le rôle du Tribunal de l'équité en matière d'emploi devrait être révisé pour :

1. préciser qu'il est responsable de répondre à une enquête sur une question de droit ou de compétence renvoyée au président du Tribunal par le commissaire à l'équité en matière d'emploi en rendant une décision;
2. préciser qu'il est responsable de statuer sur l'appel d'une décision du commissaire à l'équité en matière d'emploi que lui renvoie un employeur, un agent négociateur ou un autre membre du comité d'équité en matière d'emploi mandaté;
3. inclure une disposition privative rigoureuse conforme à la jurisprudence, y compris *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Varilov*, [2019] 4 RCS 653; 2019 CSC 65 et la jurisprudence ultérieure.

Recommandation 6.33 : Le paragraphe 48.1(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait être modifié pour garantir que les membres du Tribunal canadien des droits de la personne sont nommés en tenant compte de la nécessité pour les membres du Tribunal d'avoir les connaissances et l'expérience nécessaires dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 6.34 : Le paragraphe 29(3) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être remplacé par l'équivalent des paragraphes 166(1) et (2) de la *Loi sur l'équité salariale*, afin de préciser qu'une instruction doit être publique, mais que le membre ou le comité qui mène l'instruction peut, sur demande, prendre toute mesure et rendre toute ordonnance qu'il juge nécessaire pour assurer la confidentialité de l'instruction dans les conditions prévues aux alinéas 166(1)a)-d) et au paragraphe 166(2).

Recommandation 6.35 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait expressément permettre au Tribunal de l'équité en matière d'emploi d'utiliser des modes substitutifs de règlement des différends – y compris la médiation, au besoin –, de tenir des audiences virtuelles, de prévoir des principes contemporains de transparence judiciaire comme l'affichage des décisions sur le ou les sites Web appropriés, et d'inclure des approches contemporaines pour l'envoi d'une demande de comparution devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi en plus du courrier recommandé.

Recommandation 6.36 : Les ordonnances rendues en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par le commissaire à l'équité en matière d'emploi ou le Tribunal de l'équité en matière d'emploi devraient être rendues exécutoires par la Cour.

Recommandation 6.37 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait clarifier la relation entre les pouvoirs du Tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les pouvoirs énoncés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en portant une attention particulière à la relation entre l'alinéa 29(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la restriction relative aux éléments de preuve privilégiés énoncée aux paragraphes 50(1)-(4) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Recommandation 6.38 : Afin d'assurer des progrès raisonnables dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, les sanctions devraient être mises à jour et harmonisées avec des sanctions comparables prévues par la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, en fonction de la taille et de la nature de l'employeur et du niveau de non-conformité.

Recommandation 6.39 : En plus de confier la responsabilité transversale des travailleuses au commissaire à l'équité salariale et la responsabilité transversale des travailleurs handicapés au commissaire à l'accessibilité, quatre nouveaux postes de sous-commissaires ou d'ombuds devraient être créés, dotés de responsabilités transversales concernant la réconciliation avec les Autochtones (travailleurs des Premières Nations, métis et inuits), les travailleurs noirs, les travailleurs racisés et les travailleurs 2ELGBTQI+.

Recommandation 6.40 : Les administrateurs généraux de la fonction publique fédérale devraient être tenus directement responsables, dans leurs propres évaluations du rendement, d'assurer des progrès raisonnables vers l'atteinte de l'équité en matière d'emploi et de soutenir cette équité une fois qu'elle a été atteinte.

Recommandation 6.41 : Les autres employeurs visés par le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devraient rendre compte de la façon dont leurs cadres supérieurs sont tenus responsables, dans leurs évaluations du rendement, d'assurer des progrès raisonnables vers l'atteinte de l'équité en matière d'emploi et de soutenir cette équité une fois qu'elle a été atteinte.

Chapitre 7 : Répercussions techniques et réglementaires de la couverture de l'équité en matière d'emploi

Recommandation 7.1 : Les rapports établis en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devraient inclure les entrepreneurs dépendants, conformément à la *Loi sur l'équité salariale* et au *Code canadien du travail*.

Recommandation 7.2 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait s'appliquer aux employeurs distincts du secteur public fédéral qui ont 10 employés ou plus, énumérés à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques (organismes distincts)*; et aux autres employeurs du secteur public qui ont 10 employés ou plus, y compris les Forces armées canadiennes (officiers et militaires du rang des Forces régulières et de la Force de réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exception des fonctionnaires fédéraux).

Recommandation 7.3 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait s'appliquer aux employeurs ayant 10 employés ou plus dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

Recommandation 7.4 : Les employeurs qui comptent entre 10 et 49 employés devraient être tenus de réaliser des progrès raisonnables en vue d'atteindre une représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui correspond à la disponibilité sur le marché du travail. Ils devraient avoir un accès réel à la formation et au soutien.

Recommandation 7.5 : Les employeurs ayant 50 employés ou plus et tous les employeurs visés de la fonction publique fédérale devraient être tenus de réaliser des progrès raisonnables en vue d'atteindre une représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui correspond à la disponibilité sur le marché du travail. Ils devraient aussi être tenus d'assumer les obligations existantes des employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* actuelle, avec une période de transition appropriée pour l'établissement de rapports. Ils devraient avoir un accès réel à la formation et au soutien.

Liste exhaustive des recommandations du rapport

Recommandation 7.6 : Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* devrait définir avec précision les périodes de transition lorsqu'on considère qu'un employeur devient assujéti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* d'une manière qui l'harmonise avec la *Loi sur l'équité salariale* et qui facilite la formation et la production de rapports par les employeurs.

Recommandation 7.7 : Tous les employeurs visés de la fonction publique et les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale devraient être tenus d'inclure les Canadiens ou les résidents permanents du Canada travaillant à l'étranger dans leurs responsabilités de mise en œuvre en milieu de travail et de production de rapports en vertu du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 7.8 : Un règlement particulier sur l'équité en matière d'emploi devrait être adopté, au besoin, pour assurer l'inclusion efficace des Canadiens ou des résidents permanents du Canada travaillant à l'étranger, en tenant compte de l'efficacité opérationnelle.

Recommandation 7.9 : Le commissaire à l'équité en matière d'emploi devrait mettre au point de la formation et des orientations particulières afin d'appuyer la mise en œuvre efficace des recommandations pour les travailleurs visés à l'étranger.

Recommandation 7.10 : Les exigences de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi applicables aux entrepreneurs visés par le Programme de contrats fédéraux devraient être équivalentes à celles imposées aux employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 7.11 : Le seuil monétaire pour l'inclusion des entrepreneurs dans le cadre du Programme de contrats fédéraux devrait se rapprocher des niveaux d'avant 2013, et en vue d'accroître l'harmonisation avec les programmes de contrats déjà en vigueur à l'échelle du Canada, il devrait être établi à 100 000 \$.

Recommandation 7.12 : Le seuil monétaire devrait être évalué en fonction de la valeur cumulative des contrats. Aucun entrepreneur ne devrait être en mesure de cumuler des contrats totalisant plus de 200 000 \$ sans être assujéti au Programme de contrats fédéraux.

Recommandation 7.13 : Le seuil pour le nombre de travailleurs devrait être équivalent au seuil établi pour les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 7.14 : Les collèges et les universités devraient être tenus d'accepter de participer au Programme de contrats fédéraux pour pouvoir demander des subventions fédérales de recherche et d'autres types de financement fédéral pour la recherche, et pour participer aux conseils fédéraux de subventions à la recherche, y compris la Fondation canadienne pour le savoir et la science proposée.

Recommandation 7.15 : Les fournisseurs de services juridiques pouvant être inclus dans le répertoire en ligne du gouvernement ouvert et ayant des contrats individuels de 100 000 \$ ou des contrats cumulatifs totalisant plus de 200 000 \$ au cours d'un exercice donné devraient être inclus dans le Programme de contrats fédéraux.

Recommandation 7.16 : Il faudrait analyser les aspects du programme de subventions et contributions qu'il serait adéquat d'assujettir au cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en établissant un seuil comparable aux seuils proposés pour les employeurs du Programme de contrats fédéraux.

Recommandation 7.17 : Le secteur de la coopération internationale du Canada devrait être expressément inclus dans la portée du Programme de contrats fédéraux.

Recommandation 7.18 : Les travailleurs des organisations de coopération internationale recrutés au Canada, qu'ils soient au Canada ou affectés à l'étranger, devraient être inclus dans le calcul du seuil numérique applicable en vertu du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en plus du montant total des ententes de contribution conclues avec le gouvernement du Canada.

Recommandation 7.19 : Les entrepreneurs de l'industrie de la construction qui satisfont aux exigences minimales devraient être inclus dans le Programme de contrats fédéraux.

Recommandation 7.20 : Le seuil du nombre d'employés devrait être évalué en combinant le nombre total de travailleurs du soumissionnaire principal et de ses sous-traitants, en tenant compte des variations prévues au cours du cycle de vie du contrat.

Recommandation 7.21 : Des dispositions précises devraient être prises dans le cadre des négociations futures afin d'assurer une marge de manœuvre pour les revers au nom des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 7.22 : Le gouvernement fédéral devrait utiliser sa marge de manœuvre pour inclure les revers au nom des groupes visés par l'équité en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans l'attribution des marchés publics afin de promouvoir l'inclusion équitable des entrepreneurs issus des groupes visés par l'équité dans l'attribution des contrats fédéraux. Des consultations intergouvernementales préalables devraient avoir lieu sur ces préoccupations avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

Recommandation 7.23 : Les accords internationaux sur les marchés publics négociés par le gouvernement du Canada devraient clarifier explicitement que le Canada conserve la possibilité d'adopter un engagement ou de soutenir son engagement envers l'égalité réelle, y compris au moyen du cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Recommandation 7.24 : Les employés du Parlement devraient être inclus dans la portée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cela pourrait se faire d'une manière analogue à l'inclusion des employés du Parlement dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale*, par des modifications à la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

Recommandation 7.25 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être modifiée afin d'indiquer que les dispositions relatives à la succession doivent s'appliquer aux entreprises qui passent de la compétence provinciale à la compétence fédérale, parallèlement aux dispositions transitoires du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* visant à répondre aux exigences en matière de rapports.

Conclusion et recommandations

Recommandation C.1 : Une approche pangouvernementale devrait être adoptée, en reconnaissant que l'équité en matière d'emploi est transversale et qu'elle nous concerne tous et toutes.

Recommandation C.2 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être révisée pour confirmer qu'elle est considérée comme une loi quasi constitutionnelle en matière de droits de la personne.

Recommandation C.3 : Les traités internationaux relatifs aux droits de la personne que le Canada a ratifiés ou auxquels il a adhéré et qui éclairent une approche proactive et systémique pour le cadre d'équité en matière d'emploi devraient être expressément mentionnés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* révisée.

Recommandation C.4 : Le gouvernement fédéral devrait encourager l'harmonisation des cadres d'équité en matière d'emploi entre les administrations du Canada, conformément aux engagements internationaux du Canada en matière de droits de la personne et de normes du travail.

Recommandation C.5 : Le gouvernement du Canada devrait encourager l'Organisation internationale du travail à réaliser une enquête générale sur les mesures spéciales, pour veiller à ce que les expériences comparatives globales puissent être diffusées de manière efficace.