
Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Réponse du gouvernement du Canada

*Au neuvième rapport du Comité permanent du développement des
ressources humaines et de la condition des personnes handicapées :*

*Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale :
Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Novembre 2002

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication, veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

N° du catalogue : LT-116-11-02

<http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

Format du support de substitution

Ce document est disponible en gros caractères, en braille, sur cassette audio, ou sur disquette. Il suffit de composer le 1 (800) 788-8282 pour obtenir le format choisi.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2002

N° de cat. RH54-11/2002

ISBN 0-662-66965-7

Imprimé au Canada



Table des matières

Réponse du gouvernement du Canada

1.	Introduction.....	1
2.	Un engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion	1
3.	L'équité et la justice sociale pour tous les Canadiens.....	2
4.	Progrès réalisés par les groupes désignés depuis 1986.....	2
5.	La promotion de l'équité en matière d'emploi	2
6.	Des incidences positives sur l'économie du pays	3

Réponse aux recommandations..... 4

Promouvoir le succès..... 4

Responsabilisation..... 7

Élaboration d'un programme fondé sur l'information..... 10

Partenariats..... 14

Conclusion..... 18

Annexe A : Liste des recommandations du Rapport du Comité
permanent du développement des ressources humaines
et de la condition des personnes handicapées



Madame Judi Longfield
Présidente, Comité permanent du développement des ressources humaines
et de la condition des personnes handicapées
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Cher collègue,

Conformément à l'article 109 du Règlement de la Chambre des communes, je suis heureuse de répondre au nom du gouvernement du Canada aux recommandations formulées dans le neuvième rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, « *Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi* » déposé à la Chambre des communes le 14 juin 2002.

À la lecture du rapport, il ressort clairement que l'étendue de votre examen était très vaste et que vous avez prêté une oreille attentive aux points de vue de tous les groupes. Vos recommandations nous encouragent à poursuivre nos efforts visant à aider les employeurs à éliminer les barrières à l'emploi des personnes handicapées, des Autochtones, des femmes et des membres des minorités visibles.

Le gouvernement du Canada réaffirme son engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

Vous trouverez ci-joint la réponse globale du gouvernement du Canada aux recommandations formulées dans le neuvième rapport de votre Comité. Je tiens également à exprimer ma gratitude à l'égard du Comité pour la vigilance dont il a fait preuve et pour son estimable contribution à l'administration des programmes d'équité en matière d'emploi du Canada.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.

Claudette Bradshaw

Réponse du gouvernement du Canada

Au neuvième rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées :

*Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale :
Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*

1. Introduction

Le gouvernement du Canada tient à exprimer sa reconnaissance au Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées qui a présenté son neuvième rapport¹. Ce rapport est en quelque sorte une réflexion globale sur la contribution de près de cent témoins, y compris des représentants des employeurs, des syndicats et d'organisations de groupes désignés ou de personnes provenant de ces groupes. On y préconise le maintien de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et l'accroissement de l'efficacité des mesures d'application.

Bien que reconnaissant que l'équité en matière d'emploi a progressé au cours des quinze dernières années, le gouvernement partage le point de vue du Comité selon lequel il est nécessaire de l'améliorer constamment. Il faut assurer aux membres des groupes désignés un meilleur accès aux emplois, en particulier aux personnes handicapées et aux populations autochtones dans le secteur privé ainsi qu'aux minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Le gouvernement maintient son engagement à améliorer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son application afin d'aider à la réalisation de l'équité en matière d'emploi dans les lieux de travail au Canada.

2. Un engagement à l'égard de l'équité et de l'inclusion

La politique du gouvernement du Canada se caractérise par des efforts constants pour édifier une société inclusive.

Ces efforts et ces engagements sont repris dans le discours du Trône de 2002, *Le Canada que l'on veut* ainsi que dans les documents de discussion publiés en février 2002 dans le cadre de la Stratégie d'innovation du Canada. Tous expriment la conviction du gouvernement du Canada qui croit que la force du Canada, en tant que nation, réside dans sa diversité et dans les compétences de la population. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exprime ces engagements sur les plans légal et pratique.

¹ Une copie du Rapport est disponible au site web <http://www.parl.gc.ca> et de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada-Édition, Ottawa, Canada, K1A 0S9

Le gouvernement du Canada continuera de favoriser l'inclusion des membres des groupes désignés en reconnaissant leurs compétences, en offrant un soutien et des conseils aux employeurs et en favorisant l'élimination des obstacles à l'emploi.

3. L'équité et la justice sociale pour tous les Canadiens

L'équité en matière d'emploi est l'un des grands principes qui permet d'asseoir l'équité et la justice sociale pour tous les Canadiens sur des bases solides.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* témoigne de l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'inclusion, de l'équité et de la justice sociale. Dans sa forme actuelle, cette loi vise à faire en sorte que tous les employeurs auxquels elle s'applique offrent à tous les Canadiens des possibilités d'emploi et d'avancement qui soient justes. Malgré le solide fondement juridique que constitue la *Loi*, le gouvernement reconnaît qu'il doit continuer à déployer des efforts pour assurer l'équité et la justice sociale pour les membres des groupes désignés.

4. Progrès réalisés par les groupes désignés depuis 1986

En 1984, la Commission royale d'enquête sur l'égalité d'accès à l'emploi indiquait que les minorités visibles, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées se heurtaient à des obstacles injustes au travail, en raison de facteurs indépendants du mérite. Ils étaient, de façon disproportionnée, exclus des lieux de travail en raison de leur appartenance à un groupe donné. La plupart des obstacles auxquels ils se heurtaient étaient de nature systémique : il fallait donc élaborer un cadre pour circonscrire ces obstacles et permettre aux membres de ces groupes de concourir de manière juste pour les postes et promotions. Ceci leur permettra de contribuer de manière égale au succès des employeurs ainsi qu'au bien-être économique et social de tous les Canadiens.

En réponse à ce rapport, le gouvernement du Canada a adopté la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986.

Comme l'indiquait le Comité, la *Loi* a permis de réaliser des progrès certains. Initialement réticents à s'engager dans le processus, les employeurs ont affirmé au Comité chargé de l'examen de la *Loi* en 2002 qu'ils souscrivaient aux principes d'équité en matière d'emploi et soutenaient ses objectifs.

Les membres des quatre groupes désignés ont ainsi réalisé des gains importants. Cependant, alors que les membres des minorités visibles et les femmes ont réalisé des progrès dans le secteur privé, la situation demeure plus difficile pour les personnes handicapées et les Autochtones. Dans la fonction publique fédérale, les minorités visibles continuent d'être sous-représentées.

5. La promotion de l'équité en matière d'emploi

Certaines idées fausses fortement ancrées touchant l'équité en matière d'emploi continuent d'entraver ses progrès.

L'équité en matière d'emploi n'est pas une affaire de quotas ni de discrimination à rebours. Elle n'a pas non plus pour conséquence de permettre l'embauche de candidats non qualifiés, ni de provoquer un recul des normes de travail. L'équité en matière d'emploi est plutôt une approche proactive et mesurable qui permet aux employeurs de circonscrire les pratiques discriminatoires et les inconvénients que subissent les membres des groupes désignés eu égard à l'emploi, puis de les éliminer.

Afin de mettre fin à cette désinformation, il est nécessaire que les employeurs, les syndicats, les organisations des groupes désignés et le gouvernement agissent de façon concertée pour assurer l'éducation continue du public dans ce domaine.

6. Des incidences positives sur l'économie du pays

Depuis 1986, l'économie du Canada est entrée dans l'ère de la mondialisation et elle est devenue une économie fondée sur le savoir. Par voie de conséquence, les caractéristiques du marché du travail du pays ont changé.

Comme le mentionnait le discours du Trône de 2002, nous pouvons maintenant compter sur une génération de Canadiens ouverte sur le monde, optimiste, que n'effraient ni le changement ni la diversité, et qui est désireuse de créer, d'innover et d'exceller. Le gouvernement croit que les politiques qui promeuvent l'inclusion, y compris l'équité en matière d'emploi, peuvent être d'importants outils pour faire du Canada un chef de file mondial en matière d'innovation et d'apprentissage, et y attirer talents et investissements.

Au sein de cette nouvelle économie mondiale, l'égalité d'accès à l'emploi a pris une place encore plus importante. En répondant aux besoins des employés, on favorise la participation ainsi que la productivité de tous les travailleurs. Dans les industries de service à forte intensité de main-d'œuvre par exemple, bon nombre d'employeurs ont indiqué qu'une main-d'œuvre diversifiée leur permettait de mieux faire face à la concurrence et que l'élimination des obstacles à l'emploi de ces groupes contribuait à la productivité. Le cadre prévu pour l'équité en matière d'emploi permet de rationaliser les pratiques en matière d'emploi et il favorise une gestion plus efficace des ressources humaines.

Les employeurs qui souhaitent mettre en œuvre des processus d'équité en matière d'emploi ont besoin d'une aide constante et des conseils éclairés du gouvernement pour le faire de façon efficace.

Réponse aux recommandations

Dans son rapport de juin 2002, le Comité permanent a formulé vingt-neuf recommandations, *Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces recommandations portaient sur plusieurs thèmes : promouvoir le succès, la responsabilisation, l'élaboration de programmes et de partenariats fondés sur le savoir.

Dans les sections qui suivent, on a regroupé les recommandations qui portaient sur le même genre de préoccupations.

Promouvoir le succès

Cette section porte sur les recommandations 1, 2, 3 et 26. (Veuillez vous référer à l'annexe A)

Le Comité a recommandé que la ministre du Travail accroisse l'aide et donne de meilleurs conseils à tous les employeurs. Dans les recommandations formulées, on demande au ministre d'adopter des mesures directes et concrètes pour soutenir les employeurs et pour assurer l'équité en matière d'emploi.

Le Comité a souligné que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a permis d'améliorer de façon importante le milieu de travail. Il a également conclu que le soutien direct offert aux employeurs dans le cadre de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi a permis de réaliser des progrès.

La fonction publique du Canada est parvenue à accroître la représentation de tous les membres des groupes désignés, à éliminer les écarts touchant les femmes, les personnes handicapées et les peuples autochtones. Cependant, on pourrait faire plus pour des catégories professionnelles précises et, de façon générale, pour les membres des minorités visibles.

Dans le secteur privé, les employeurs sont aussi parvenus à accroître la représentation des membres des groupes désignés. D'importants écarts demeurent toutefois, principalement pour les peuples autochtones et les personnes handicapées.

Les personnes handicapées et les Autochtones

Les données compilées en vue de l'actuel examen de la *Loi* ont clairement montré que les personnes handicapées et les Autochtones n'avaient pas, dans le secteur privé, réalisé autant de progrès que les femmes et les membres des minorités visibles. Il faut prendre des mesures encore plus énergiques pour attirer les membres de ces groupes, les embaucher et les maintenir en fonction dans des postes permanents correspondant à leurs compétences et à leurs capacités.

Afin d'atteindre ces objectifs, le gouvernement examinera des moyens pour mettre au point des stratégies d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées et les Autochtones. Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement a indiqué son intention de travailler avec les provinces afin

d'accélérer la conclusion d'une entente exhaustive qui visera à éliminer les obstacles à la participation au travail et à l'apprentissage auxquels doivent faire face les personnes handicapées. Il adaptera également ses programmes de formation pour aider les Autochtones à tirer parti des avantages économiques.

Programme de mesures spéciales d'équité en matière d'emploi et Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées

Le gouvernement a investi 32,5 millions de dollars entre 1994 et 1998 dans le cadre du Programme d'initiatives de mesures spéciales (PIMS) de la fonction publique du Canada et jusqu'à 10 millions de dollars par année, de 1998 à 2002, dans le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE)².

En outre, le gouvernement a affecté jusqu'à 10 millions de dollars par année aux ministères et aux organismes fédéraux afin de les aider à mettre en œuvre le *Plan d'action pour faire place au changement* auquel le gouvernement a donné son aval en juin 2000, en prévoyant un financement échelonné sur une période de trois ans.

De tels programmes ont été mis en œuvre temporairement, à titre d'aide transitoire, en raison de la délégation de plus en plus courante des fonctions des ressources humaines aux ministères et aux organismes.

Le gouvernement, par l'entremise du Secrétariat du Conseil du Trésor, exercera une surveillance quant à la prestation par les ministères des services offerts auparavant dans le cadre du Programme des mesures positives d'équité en emploi et du Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées, dans le but de déterminer quelle action prendre, si action y est requise.

Recherche, promotion, éducation et soutien technique relatifs à l'équité en matière d'emploi

Le gouvernement reconnaît qu'il est nécessaire de dispenser une éducation à la population afin de promouvoir l'équité en matière d'emploi. Tant que les mérites de l'équité en matière d'emploi et ses modalités d'application ne seront pas bien compris, il sera difficile d'obtenir l'appui des Canadiens. La ministre du Travail est chargée par la *Loi* de lancer des campagnes d'éducation du public visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi. Ces campagnes contribuent à faire accepter les principes de l'équité en matière d'emploi par les employeurs, les organisations syndicales, les organisations des groupes désignés et la population dans son ensemble.

Les employeurs ont fait savoir au Comité qu'ils souhaitaient mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi mais qu'ils avaient besoin d'aide pour ce faire. Les porte-parole des organisations représentant le mouvement syndical et les groupes désignés se sont dits disposés à œuvrer à

² Le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées a été financé dans le cadre du PMPEE.

l'éducation de la population en partenariat avec les employeurs. Le gouvernement examinera les moyens qui permettront d'assurer une aide efficace afin d'accroître les chances de réussite et les retombées positives.

Plus particulièrement, le gouvernement, par l'entremise de la ministre du Travail, fera participer les partenaires aux efforts visant à élaborer une stratégie améliorée de recherche, de promotion, d'éducation et de soutien technique à l'équité en matière d'emploi afin d'accroître l'efficacité des initiatives d'équité en matière d'emploi dans leur ensemble.

La source de soutien technique

Le Secrétariat du Conseil du Trésor procure du soutien aux ministères fédéraux pour les aider à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

Jusqu'ici, le Programme du travail de DRHC a été l'unique source gouvernementale de conseils et de soutien technique pour les employeurs du secteur privé. Par conséquent, le Programme du travail a mis au point du matériel, des outils et des ressources pour aider les employeurs à se conformer aux exigences de la *Loi*.

Avec l'aide du Secrétariat du Conseil du Trésor, le Programme du travail offre aussi conseils et soutien aux employeurs distincts assujettis à la *Loi*.

Le Programme du travail a collaboré avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et d'autres employeurs à la préparation d'ateliers et à la mise au point d'outils et à la recherche de l'uniformité quant à la prestation de conseils techniques et d'aide dans l'ensemble du secteur privé et du secteur public. De plus, le Programme a travaillé avec la Commission canadienne des droits de la personne à la mise au point d'outils visant à orienter les employeurs, y compris un ensemble de 11 lignes directrices traitant de toutes leurs obligations selon la *Loi*.

Le Programme du travail continuera de prodiguer des conseils aux employeurs et leur assurera un soutien technique. Il continuera à renforcer les relations qu'il a développées avec ses partenaires en veillant à ce que des renseignements uniformes soient communiqués aux employeurs visés par la *Loi*. Pour ce faire, il sera nécessaire de travailler en collaboration encore plus étroite avec le SCT, la CFP et la CCDP.

Ressources pour le Programme du travail de DRHC

Le Comité a indiqué que, parmi les nombreux progrès attribués à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il y a une meilleure représentation des groupes désignés ainsi qu'une plus grande sensibilisation aux problèmes d'équité en matière d'emploi.

Le Comité a en outre recommandé que la mise en œuvre de stratégies plus efficaces pour la promotion et l'éducation visant les milieux de travail, la réalisation d'activités de recherche et la prestation d'une aide accrue aux employeurs sont nécessaires pour que des progrès soient réalisés dans les groupes désignés.

Le gouvernement du Canada et Développement des ressources humaines Canada examineront les recommandations en fonction de leurs priorités générales, de leurs efforts pour favoriser l'inclusion et de leur situation financière générale.

Responsabilisation

Cette section porte sur les recommandations 6, 7, 9, 10, 22, 24 et 27. (Veuillez vous référer à l'annexe A)

Ces recommandations soulignent la nécessité d'une plus grande responsabilisation en vue de favoriser une mise en œuvre plus uniforme de l'équité en matière d'emploi et le respect de critères mieux définis en ce qui concerne les exigences de la *loi*.

Certaines personnes ayant présenté des observations au Comité ont fait valoir que l'interprétation cohérente des prescriptions de la *Loi* et la responsabilisation à l'égard des résultats avaient contribué à l'efficacité et à l'efficacé dans l'application de la *Loi*. Il faut que les employeurs, les organismes chargés de la vérification chez ces derniers et les organismes qui offrent le soutien et donnent des conseils soient uniformes dans leurs interventions. En conséquence, le gouvernement exercera un leadership en ce qui a trait à l'élaboration et à la promotion de normes cohérentes et de mesures de responsabilisation afin d'accroître l'efficacité de la *Loi*.

Un cadre de réglementation pour le SCRS, la GRC et les Forces canadiennes

Le règlement relatif à l'application de la *Loi* au Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), à la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et aux Forces canadiennes a fait l'objet d'une publication préalable dans la *Gazette du Canada*. Il devrait entrer en vigueur bientôt.

Application à la Chambre des communes, au Sénat et à la Bibliothèque du Parlement

Le Rapport du Comité reconnaît qu'il est nécessaire que le Parlement (Chambre des communes et Sénat) maintienne le privilège qui veut qu'aucun des organismes qu'il a établis n'intente de poursuites ou de procédures contre lui. Par voie de conséquence, le Parlement ne sera pas considéré comme un employeur au sens de la *Loi*.

Le gouvernement du Canada est prêt à fournir des documents, des outils et des conseils au Parlement afin de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

Restructuration du Programme de contrats fédéraux

La plupart des employeurs qui mettent en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux trouvent qu'elle contribue au fonctionnement efficace de leur entreprise et qu'elle accroît la représentation des membres des groupes désignés³. À l'instar des autres catégories d'employeurs, ils souhaitent mettre en œuvre l'équité, mais ils ont besoin d'aide pour le faire avec efficacité.

³ Rapport final d'évaluation du Programme de contrats fédéraux, avril 2002, Évaluation et Élaboration de données, DRHC

Le gouvernement du Canada examinera le Programme de contrats fédéraux en vue d'accroître son efficacité.

Les rapports annuels permettront les comparaisons entre secteurs

Les rapports annuels sont un important moyen pour favoriser la responsabilité des employeurs à l'égard de leurs activités touchant l'équité en matière d'emploi, entre autres en permettant au public d'examiner les progrès réalisés par les membres des groupes désignés sur les lieux de travail. On a laissé entendre qu'idéalement les comparaisons établies entre les employeurs devraient être facilement disponibles de sorte que l'on puisse partager les bonnes pratiques.

À l'heure actuelle, la ministre du Travail dépose un rapport unifié ainsi qu'une analyse touchant le secteur privé, alors que la présidente du Conseil du Trésor dépose un rapport distinct pour la fonction publique.

En tant que ministre du Cabinet chargé de la gestion de la fonction publique fédérale, la présidente du Conseil du Trésor est en dernière analyse responsable devant le Parlement de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique. En conséquence, le président continuera de rendre compte directement au Parlement quant à l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

Le gouvernement du Canada examinera comment améliorer la comparabilité des rapports et la procédure de rapport.

Rapports portant sur les mêmes groupes professionnels

Les employeurs du secteur privé utilisent les 522 catégories professionnelles de la Classification nationale des professions (CNP) de Statistique Canada, résumées dans les quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) afin de rendre compte chaque année de la représentation de leurs effectifs à la ministre du Travail. Les rapports de la fonction publique fédérale sont établis d'après les 522 catégories professionnelles de la CNP de Statistique Canada agrégées en 72 groupes professionnels et six catégories professionnelles qui sont différentes des 14 CPEME. Cette situation entraîne certaines difficultés pour ceux qui souhaitent établir des comparaisons plus détaillées entre le secteur privé et la fonction publique.

Le gouvernement du Canada examinera comment améliorer la comparabilité des renseignements détaillés.

Points de repère relatifs à la disponibilité sur le marché du travail

À l'heure actuelle, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, on accorde la préférence aux citoyens canadiens lorsqu'il s'agit de combler des postes au sein de la fonction publique fédérale. Les employeurs du secteur privé et la plupart des employeurs distincts n'ont pas ce genre de préférence fondée sur la citoyenneté, de sorte que les points de repère relatifs à la disponibilité sur le marché du travail pourraient différer pour eux de ceux qui s'appliquent à la fonction publique fédérale.

Pour ce qui est de l'application de ces points de repère, le gouvernement souligne la flexibilité prévue par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de tenir compte des réalités de la situation de l'emploi. Dans ce contexte, le gouvernement remarque également que dans la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Lavoie, Bailey et Tho Thanh Thien c. le procureur général du Canada*⁴ la Cour a maintenu la constitutionnalité de la préférence accordée aux citoyens canadiens dans les décisions d'embauche pour les postes offerts dans la fonction publique du Canada.

Sanctions en cas de fausse déclaration

À l'article 18 de la *Loi*, on expose les exigences touchant la présentation des rapports. Elles prévoient trois activités :

- la soumission d'un rapport annuel à temps;
- la soumission de renseignements complets;
- et la soumission des renseignements exacts.

L'article 35 de la *Loi* indique qu'un employeur qui ne se conforme pas à l'article 18 commet une infraction à la *Loi*. L'article 36 autorise quant à lui le ministre du Travail à imposer des sanctions pécuniaires pour violation de l'article 18.

À l'heure actuelle, l'article 35 ne s'applique qu'à 435 employeurs du secteur privé visés par la *Loi*, et non aux 950 entrepreneurs fédéraux ou aux ministères fédéraux. Les activités d'éducation, l'aide efficace fournie et la possibilité d'imposer des sanctions pécuniaires en cas de non respect de l'obligation de produire un rapport ont permis d'amener la plupart des employeurs du secteur privé à se conformer aux obligations touchant la présentation de rapports. Le Conseil du Trésor voit à la collecte d'information auprès des ministères et produit un rapport consolidé pour l'ensemble de la fonction publique fédérale. Cette approche a été utilisée avec succès et respecte les délais prescrits et les obligations imposées quant au contenu des rapports prévus dans la *Loi*.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement du Canada estime que le mécanisme actuellement utilisé pour obtenir le respect des exigences en matière de rapport est approprié.

⁴ *Lavoie c. Canada* : 2002 CSC 23

Programme de contrats fédéraux : exigences équivalentes

Aux termes de l'article 42 de la *Loi*, le ministre du Travail est tenu de veiller à ce que les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux se conforment à des exigences équivalentes à celles qui s'appliquent à d'autres catégories d'employeurs assujettis à cette loi.

En plus de vérifier les activités des entrepreneurs fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi, le Programme du travail de DRHC fournit à ceux-ci un soutien et des conseils, tout comme il le fait pour d'autres employeurs. Dans de récentes évaluations, on a laissé entendre que des améliorations pourraient être apportées au Programme de contrats fédéraux. C'est ce qui a été fait dans certains cas : on a embauché plus d'agents de l'équité en milieu de travail (AEMT) afin d'accroître la capacité en matière de soutien et de vérification, et on a entrepris la révision des manuels de politique opérationnelle. Le gouvernement du Canada examinera des moyens qui permettront de continuer à améliorer l'efficacité du Programme de contrats fédéraux.

Élaboration d'un programme fondé sur l'information

Cette section porte sur les recommandations 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20 et 21. (Veuillez vous référer à l'annexe A)

Ces recommandations laissent entendre que l'absence de consensus sur des questions fondamentales a nui à l'application de la *Loi*. Le Comité a constaté qu'il peut y avoir des divergences entre les employeurs, les organismes gouvernementaux et les organisations représentant les groupes désignés au sujet de ce que devrait signifier la conformité. Le Comité croit que des recherches plus poussées sur ces questions permettraient peut-être de clarifier les normes en matière de conformité et permettraient aux employeurs de réaliser l'équité en matière d'emploi de façon plus efficace et efficiente.

Le Comité reconnaît l'importance d'établir une orientation stratégique claire qui guidera avec efficacité le processus de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, pour établir une telle orientation, il faut d'abord procéder à un examen et à des recherches plus poussées en ce qui a trait à certaines questions.

Abaissement des critères afin de viser plus d'employeurs

Comme l'a indiqué le Comité, l'inclusion des employeurs relevant du fédéral qui ont moins de 100 employés, des entrepreneurs ayant passé avec le gouvernement fédéral un contrat de moins de 200 000 \$ et des bénéficiaires d'une subvention ou d'une contribution du gouvernement fédéral n'aurait pas vraisemblablement pour effet d'accroître de façon significative le nombre d'employés assujettis à la *Loi*, mais pourrait ajouter considérablement au fardeau administratif que représente la prestation de services de soutien et de vérification de la conformité à beaucoup plus d'employeurs.

Examen des exigences en matière de rapport

Même si certains employeurs estiment que trop de temps est passé à préparer le rapport annuel plutôt qu'à mettre les programmes en œuvre, il n'en reste pas moins que la collecte de données permet une étude plus ciblée et plus efficace des systèmes d'emploi. Les données ainsi recueillies facilitent l'analyse des progrès ou de l'absence de progrès chez les membres des groupes désignés ainsi que la détermination des mesures à prendre et des objectifs à établir.

Toutefois, le processus de la collecte de données, de la production de rapports sur ces données et de l'analyse de celles-ci doit être efficace et efficient. Le gouvernement du Canada passera en revue les exigences actuelles en matière de rapport.

Mesures spéciales

Les « mesures spéciales » sont les moyens qui permettent aux employeurs de s'attaquer aux obstacles qui empêchent la participation égale des membres des groupes désignés ainsi que d'accroître la représentation des groupes sous-représentés. Bon nombre de personnes comprennent encore mal cette expression.

Pour que la situation des membres des groupes désignés puisse progresser, à mesure que les employeurs réussiront à réaliser l'équité en matière d'emploi, il faut clarifier les concepts utilisés.

Le gouvernement du Canada s'efforcera d'expliquer clairement ce que constitue une « mesure spéciale ».

Mesures d'adaptation non susceptibles de causer un préjudice injustifié

Selon les employeurs, les représentants des employés et les membres des groupes désignés, l'expression « mesures raisonnables d'adaptation » n'est pas claire.

Le même genre de problème a mené à la modification de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui contient maintenant une obligation de prendre des mesures d'adaptation sous réserve de contraintes excessives. La jurisprudence récente, plus particulièrement dans les affaires *Meiorin*⁵ et *Grismer*⁶, confirme cette obligation. Les documents récents fournis aux employeurs par le Programme du travail font allusion à ce nouveau concept.

Le gouvernement s'efforcera de déterminer comment aider le mieux possible les employeurs à appliquer ce concept.

⁵ *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. British Columbia Government and Service Employees' Union*, [1999] 3 S.C.R. 3

⁶ *British Columbia (Superintendent of Motor Vehicles) v. British Columbia (Council of Human Rights)*, [1999] 3 S.C.R. 868

Nécessité de documenter l'étude des systèmes d'emploi

Le fait pour les employeurs de devoir documenter l'étude de leurs systèmes leur permettra de voir à ce que des progrès soient accomplis dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Il faut donc établir des normes claires pour aider ces employeurs à effectuer cette étude. Le gouvernement du Canada continuera de mettre au point des documents qui guideront et aideront les employeurs dans l'étude de leurs systèmes d'emploi.

Clarifier les objectifs relatifs au recrutement et à l'avancement

Les objectifs relatifs au recrutement et à l'avancement visent à motiver les gestionnaires et permettent d'évaluer les progrès réalisés dans l'obtention d'une représentation égale des membres des groupes désignés au sein de l'effectif. Ils devraient pouvoir être atteints de façon raisonnable.

Lorsque les employeurs réussissent à cerner et à éliminer les obstacles à l'égalité des chances et que les mesures spéciales sont mises en oeuvre, le taux de recrutement et de promotion des membres des groupes désignés peut être égal ou supérieur à leur disponibilité⁷.

Le Comité a recommandé qu'on examine la possibilité d'apporter des modifications aux dispositions de la *Loi* relatives à l'établissement des objectifs. Le gouvernement tient compte des répercussions possibles de l'établissement d'objectifs supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail, car de tels objectifs pourraient renforcer l'idée que se fait parfois le public de l'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire qu'il s'agit d'un système de « quotas ». Néanmoins, pendant qu'on se préparera à établir de nouveaux indicateurs de la disponibilité sur le marché du travail, à partir des données obtenues au moyen du recensement de 2001 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), le gouvernement du Canada continuera d'évaluer cette recommandation et des recommandations connexes portant sur la disponibilité sur le marché du travail.

Nécessité pour les employeurs de collaborer avec les syndicats et de les consulter

Selon la *Loi*, les employeurs sont tenus de consulter les représentants des employés, y compris les agents négociateurs⁸.

Dans la fonction publique fédérale, l'employeur et les agents négociateurs ont créé le Comité mixte de l'équité en emploi, dans le but de faciliter la consultation et la collaboration en ce qui a trait aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi.

Le gouvernement du Canada examinera diverses mesures propres à clarifier le processus de consultation et de collaboration pour toutes les catégories d'employeurs.

⁷ Quoiqu'il puisse paraître paradoxal d'avoir comme but l'embauche de tranches de la population au-delà de leur disponibilité considérée sur le marché du travail, les mesures spéciales et pratiques positives qui s'adressent aux obstacles systémiques de longue durée peuvent avoir comme effet l'ajustement de la disponibilité sur le marché du travail des membres qualifiés des groupes désignés jusque là sans emplois, ou sous-employés.

⁸ Article 15 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Définition de l'expression « personnes handicapées »

Tout au long du processus d'examen la définition de l'expression « personnes handicapées » a suscité un vif débat. Le Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en matière d'emploi, qui se réunit chaque trimestre pour débattre de questions liées aux données, se penchera sur cette définition.

Appartenance à plus d'un groupe désigné

Bien que le Comité ait entendu des témoignages indiquant que les personnes appartenant à plus d'un groupe désigné se heurtent proportionnellement à plus de discrimination, on ne dispose pas à l'heure actuelle de données quantitatives suffisantes pour cerner de façon précise les combinaisons de groupes désignés qui engendrent le plus de désavantages. Si on parvenait à déterminer les secteurs où les besoins sont les plus grands, on pourrait alors rajuster les mesures et les cibler de façon plus précise sur ces secteurs.

En conséquence, le Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en matière d'emploi s'efforcera de déterminer comment on pourrait tirer des renseignements des données statistiques actuelles et les regrouper pour répondre aux besoins relevés dans le rapport.

Mesures indiquant le succès dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi

On mesure les progrès en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi en fonction de données quantitatives sur la représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif des employeurs. Ces derniers estiment cependant que certaines mesures qui ont été mises en place ne sont pas pris en compte parce qu'elles ne sont pas faciles à quantifier.

Afin de donner une meilleure idée des résultats des mesures adoptées pour réaliser l'équité en matière d'emploi, le gouvernement du Canada s'efforcera de déterminer les mesures qui, de façon générale, donnent le meilleur rapport coûts-avantages, afin de permettre aux employeurs d'adopter les pratiques qui sont le plus efficaces pour surmonter les obstacles liés à l'emploi.

Autres sources de données en vue de mesurer la réussite dans le domaine de l'équité

Le Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en matière d'emploi a déjà fait inclure un certain nombre de questions à ce sujet dans plusieurs sondages de Statistique Canada. Il continuera de chercher d'autres sources de données et des indicateurs sociaux permettant de recenser les progrès accomplis dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi et examinera la possibilité d'effectuer des recherches sur les désavantages accentués par l'appartenance à plus d'un groupe désigné et aux sous-groupes connexes.

Données sur les personnes handicapées

Les données les plus récentes sur la disponibilité des personnes handicapées sur le marché du travail sont tirées de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991, tandis que les données les plus récentes dont on dispose sur les trois autres groupes désignés proviennent du Recensement du Canada de 1996. Les données sur les personnes handicapées ne permettent pas le même niveau d'analyse que les données provenant du Recensement.

Une nouvelle Enquête sur la participation et les limitations d'activités, menée conjointement avec le Recensement du Canada de 2001, permettra de remédier en partie aux lacunes décelées dans les données sur la disponibilité des personnes handicapées.

Partenariats

Cette section porte sur les recommandations 4, 5, 23, 25, 28 et 29. (Veuillez vous référer à l'annexe A)

Le Comité a reconnu le consensus qui existe chez la plupart des intervenants quant au fait que l'équité en matière d'emploi reflète des valeurs fondamentales largement répandues conformes aux principes d'inclusion, de justice et d'équité. Convaincu que ce consensus est très efficace pour mettre ces valeurs de l'avant, le Comité a recommandé que les efforts des intervenants soient coordonnés et leurs expériences diffusées.

Le gouvernement du Canada assume l'essentiel des responsabilités en ce qui concerne l'atteinte des objectifs du programme, mais il est conscient que la réalisation de l'équité en matière d'emploi exige une importante contribution de ses partenaires.

Ententes sur le développement du marché du travail : Le gouvernement du Canada et ses partenaires du Forum des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux discutent actuellement d'une stratégie d'intégration des personnes handicapées au marché du travail, dans le contexte des nouvelles dispositions relatives à l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées. La stratégie actuelle prendra fin en mars 2003.

Le savoir, clé de notre avenir : Le perfectionnement des compétences au Canada fourni une invitation que le gouvernement du Canada a lancée aux gouvernements des provinces et des territoires, aux principaux intervenants et à tous les Canadiens et Canadiennes intéressés à prendre part au dialogue national que le pays doit tenir pour pouvoir relever les défis liés à l'économie basée sur le savoir. Ces discussions ont permis d'examiner des moyens d'adapter les arrangements existants pour encourager le perfectionnement des ressources humaines dans les groupes désignés.

Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre : En ce qui concerne la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre pour les personnes handicapées, le gouvernement du Canada, dans le discours du Trône ayant pour thème *Le Canada que l'on veut*, s'est engagé à travailler avec les provinces afin d'accélérer la conclusion d'une entente exhaustive qui visera à éliminer les obstacles à la participation au travail et à l'apprentissage.

Rapport ministériel sur le rendement : Actuellement, le Rapport ministériel sur le rendement de DRHC fournit des renseignements détaillés sur les paiements de transfert aux programmes d'au moins 5 millions de dollars. Ces renseignements concernent notamment les programmes suivants qui s'adressent spécialement aux groupes désignés de l'équité en matière d'emploi :

- le Fonds d'intégration des personnes handicapées
- la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
- l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH).

DRHC dépose aussi chaque année au Parlement son *Rapport de contrôle et d'évaluation du Régime d'assurance-emploi*, qui contient de l'information sur la participation des membres des groupes désignés aux programmes et services d'emploi. Quand les programmes ne s'adressent pas exclusivement aux groupes désignés, comme les programmes pour les sans-abri et pour les jeunes, il n'est pas toujours possible de calculer le pourcentage des clients qu'ils servent qui appartiennent à un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi, étant donné que de telles exigences ne faisaient pas partie à l'origine de l'objectif et de la structure de ces programmes.

Accueil et intégration des immigrants : Le gouvernement du Canada est fier de la manière dont il accueille et intègre les immigrants à la société et à la population active du pays. Cette intégration n'est pas facile, cependant, et elle exige un soutien.

Les immigrants doivent avoir les connaissances linguistiques et le soutien communautaire nécessaires pour s'intégrer rapidement et efficacement au marché du travail.

Pour appuyer la Stratégie du gouvernement du Canada en matière d'innovation, Citoyenneté et Immigration Canada, en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada et Industrie Canada, est en train de préparer un certain nombre de mesures en vue de faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail du Canada.

Le gouvernement examine chaque année le budget de ses programmes d'établissement et de réinstallation, notamment les Cours de langue pour les immigrants au Canada et le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, pour s'assurer que les fonds sont utilisés efficacement.

Reconnaissance des titres de compétence étrangers

Le gouvernement s'est engagé à faire des progrès dans ce domaine. Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement s'est engagé à travailler avec ses partenaires pour éliminer les obstacles à la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger et il accélérera l'entrée des travailleurs qualifiés afin de les aider à trouver un emploi approprié.

Dans toutes les demandes de résidence permanente, il est stipulé que le demandeur doit être accrédité ou agréé par un organisme de réglementation professionnelle pour pouvoir exercer un métier ou une profession. Le gouvernement s'efforce de fournir plus d'information sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, dans son site Web et dans les trousseaux de demande d'immigration. Citoyenneté et Immigration Canada avise les candidats immigrants qu'il leur incombe de se procurer le plus de renseignements possible sur le marché du travail, y compris sur la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger, avant d'immigrer au pays et il leur indique de quelles sources ils pourront trouver l'information voulue.

Ressources de la Commission canadienne des droits de la personne

Dans son rapport, le Comité a indiqué que la Commission canadienne des droits de la personne prend plus de temps que prévu pour effectuer un cycle de vérification complet des employeurs visés par la *Loi* et que ce retard est peut-être dû à un manque de ressources. Il est de rigueur, pour le gouvernement du Canada, de rajuster constamment les ressources des différents programmes en fonction de ses priorités générales et de ses ressources financières.

Examen de la possibilité de diffuser des résumés des rapports de conformité

L'article 34 de la *Loi* protège les employeurs contre la divulgation des renseignements obtenus au cours d'une vérification, pour favoriser leur coopération avec la Commission canadienne des droits de la personne.

La divulgation et la diffusion de renseignements sur les réalisations des employeurs concernant l'équité en matière d'emploi contribuent à sensibiliser le public à cette question et à améliorer la situation des groupes désignés.

Toutefois, tenir compte des inquiétudes des employeurs de ne pas vouloir que des renseignements privilégiés soient divulgués peut aider à promouvoir la conformité avec les exigences statutaires et la collaboration avec les vérificateurs. Le gouvernement continuera à examiner la question dans le but de trouver l'équilibre entre la divulgation et les inquiétudes des employeurs.

Responsabilité du Conseil du Trésor concernant la fonction publique

Le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur des fonctionnaires fédéraux, continue de s'acquitter de ses obligations aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Par conséquent, il est responsable au premier chef de veiller à ce que les programmes et les services offerts à la fonction publique soient bien administrés, axés sur les besoins des Canadiens et donnent des résultats concrets et mesurables.

Le Conseil du Trésor a conservé les fonctions relatives à l'équité en matière d'emploi qui peuvent être administrées plus efficacement par un organisme central, comme la gestion d'une banque de données centrale et la fourniture d'outils et de lignes directrices, et il a délégué aux ministères les fonctions, comme l'élaboration de plans d'équité en matière d'emploi qui fait partie de leur autorité de gérer leurs ressources humaines. Les ministères doivent rendre compte de la manière dont ils exercent ces fonctions, mais des mesures s'imposent toujours pour garantir qu'ils mettent en place les politiques et les programmes pertinents.

La Commission de la fonction publique, qui est responsable de la dotation à l'administration fédérale, doit rendre compte de l'équité en matière d'emploi dans ce domaine.

La responsabilité première revient au Programme du travail de DRHC

Le manque d'uniformité des critères d'évaluation de la conformité et du matériel d'information utilisé dans les programmes gouvernementaux d'équité en matière d'emploi a créé de la confusion et compliqué l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'équité en matière d'emploi dans les secteurs public et privé.

Le Programme du travail de DRHC et la Commission canadienne des droits de la personne ont formé un comité mixte pour uniformiser les critères d'évaluation de la conformité et le matériel nécessaire pour se conformer aux exigences de la *Loi*.

Le Programme du travail fournira le matériel nécessaire aux employeurs qui le demanderont, notamment le Parlement, le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique, les employeurs distincts et les employeurs du secteur privé, notamment ceux qui sont visés par le Programme de contrats fédéraux. Il collaborera avec ses partenaires, notamment le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique, pour élaborer des outils pouvant être adaptés à toutes sortes d'organisations et de situations visées par la *Loi*.

En tant qu'employeur des fonctionnaires fédéraux, le Conseil du Trésor collabore avec la Commission de la fonction publique ainsi que les ministères et les organismes pour réaliser l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. De son côté, en tant que principal agent de recrutement de la fonction publique, la Commission continuera d'intégrer les pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi dans les processus d'embauche et de nomination de la fonction publique.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique conserveront la responsabilité de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, mais pourront avoir recours aux services du Programme du travail.

Conclusion

Le gouvernement du Canada appuie l'équité en matière d'emploi et le mécanisme législatif qui la favorise. Le 9^e rapport du Comité permanent du développement des ressources humaine et de la condition des personnes handicapées confirme que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* répond à un besoin, qu'elle est bien conçue, que les organisations chargées de l'appliquer sont efficaces et qu'elle bénéficie du soutien des milieux auxquels elle s'adresse.

Le Rapport souligne les préoccupations du Comité au sujet de l'inégalité des progrès des groupes désignés, notamment en ce qui concerne les personnes handicapées et les Autochtones dans le secteur privé. Le gouvernement du Canada continuera à donner aux employeurs le soutien nécessaire pour leur permettre de réaliser l'équité en matière d'emploi.

On s'inquiète aussi des écarts dans la représentation des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le gouvernement du Canada continuera à s'efforcer d'apaiser ces inquiétudes en poursuivant ses travaux sur l'équité en matière d'emploi.

Le Rapport demande que la *Loi* soit appliquée plus efficacement et que les partenaires obtiennent plus de soutien et de conseils pour que les groupes désignés progressent davantage. Le gouvernement continuera de travailler en vue de régler ces problèmes et de favoriser une plus grande inclusivité dans le milieu de travail fédéral.

Pour ce faire, le gouvernement a besoin de la collaboration des employeurs, des syndicats, des organismes communautaires et des employés pour cerner et supprimer les obstacles à la participation égale de tous les membres de la population active. Le gouvernement du Canada est prêt à travailler avec ses partenaires de l'équité en matière d'emploi pour veiller à ce que cette collaboration soit efficace et efficiente.