

First Session, Thirty-fifth Parliament,
42-43-44 Elizabeth II, 1994-95

Première session, trente-cinquième législature,
42-43-44 Elizabeth II, 1994-95

STATUTES OF CANADA 1995

LOIS DU CANADA (1995)

CHAPTER 44

CHAPITRE 44

An Act respecting employment equity

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

BILL C-64

ASSENTED TO 15th DECEMBER, 1995

PROJET DE LOI C-64

SANCTIONNÉ LE 15 DÉCEMBRE 1995

SUMMARY

The purpose of this enactment is to achieve equality in the workplace and to correct conditions of disadvantage experienced by certain groups.

The enactment applies to the public service of Canada and to federally regulated employers who, and such portions of the public sector as are specified by order in council that, employ one hundred or more employees.

Part I sets out the obligations of an employer and outlines reporting requirements. Employers must identify employment barriers against, and determine the degree of underrepresentation of, certain groups and prepare, implement, review and revise plans to promote employment equity.

Part II sets out mechanisms for enforcing employer obligations.

Part III provides for the assessment of monetary penalties.

Part IV establishes regulation-making authority and provides for other general matters.

The enactment also makes consequential amendments to the *Canadian Human Rights Act*, the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act*.

SOMMAIRE

La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail et de corriger les désavantages subis par certains groupes.

Elle s'applique à la fonction publique du Canada et aux employeurs dont l'activité est régie par le gouvernement fédéral et qui, comme tous les autres éléments du secteur public qui sont désignés par décret du gouverneur en conseil, comportent au moins cent salariés.

La partie I établit les obligations de l'employeur et définit les exigences relatives à la présentation des rapports. Les employeurs sont tenus de déterminer les obstacles à la carrière des membres de certains groupes, de mesurer la sous-représentation de ces groupes dans leur effectif, d'élaborer et de mettre en oeuvre des plans visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi et, par la suite, de réviser ces plans.

La partie II définit les mécanismes de contrôle nécessaires pour s'assurer que les employeurs remplissent leurs obligations.

La partie III prévoit des sanctions pécuniaires.

La partie IV établit l'autorité réglementante et comporte d'autres dispositions générales.

La présente loi apporte également des modifications corrélatives à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

TABLE OF PROVISIONS

TABLE ANALYTIQUE

AN ACT RESPECTING EMPLOYMENT EQUITY

LOI CONCERNANT L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE
D'EMPLOI

	SHORT TITLE		TITRE ABRÉGÉ
1.	Short title	1.	Titre abrégé
	PURPOSE OF ACT		OBJET
2.	Purpose of Act	2.	Objet
	INTERPRETATION		DÉFINITIONS
3.	Definitions	3.	Définitions
	APPLICATION		CHAMP D'APPLICATION
4.	Application	4.	Champ d'application
	 PART I		 PARTIE I
	EMPLOYMENT EQUITY		ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
	<i>Employer Obligations</i>		<i>Obligations de l'employeur</i>
5.	Employer's duty	5.	Obligations de l'employeur
6.	Employer not required to take certain measures	6.	Portée de l'obligation
7.	Employment of aboriginal peoples	7.	Emploi des autochtones
8.	Certain rights not employment barriers	8.	Présomption quant aux droits d'ancienneté
9.	Analysis and review	9.	Analyses
10.	Employment equity plan	10.	Plan
11.	Reasonable progress	11.	Progrès raisonnables
12.	Implementation and monitoring of plan	12.	Mise en oeuvre et suivi du plan
13.	Periodic review and revision of plan	13.	Révision périodique
14.	Information about employment equity	14.	Information à fournir aux salariés
15.	Consultation with employee representatives	15.	Consultation des représentants
16.	New employers	16.	Nouveaux employeurs

Records and Reports

17. Employment equity records
18. Reports of private sector employers
19. Availability of reports of private sector employers
20. Consolidation to be tabled
21. Report of Treasury Board

PART II

COMPLIANCE

Compliance Audits

22. Compliance audits
23. Powers of compliance officers
24. Security requirements

Undertakings and Directions

25. Employer undertaking
26. Direction of Commission

Requests for Review or Order

27. Employer's request for review

Employment Equity Review Tribunals

28. Establishment of Tribunals
29. Powers of Tribunal
30. Decision of Tribunal
31. Enforcement of orders
32. Report of activities of Human Rights Commission

Limitations respecting Directions and Orders

33. Limitation

Privileged Information

34. Privileged information

Dossiers et rapports

17. Dossiers à tenir
18. Rapport de l'employeur du secteur privé
19. Rapports mis à la disposition du public
20. Regroupement des rapports du secteur privé à déposer devant le Parlement
21. Rapport du Conseil du Trésor

PARTIE II

APPLICATION

Contrôle d'application

22. Contrôle d'application
23. Attributions des agents d'application
24. Respect des normes de sécurité

Engagement de l'employeur et ordres

25. Engagement en cas de violation
26. Ordre

Demande de révision ou d'ordonnance

27. Demande de révision par l'employeur

Tribunal de l'équité en matière d'emploi

28. Constitution d'un tribunal
29. Pouvoirs du tribunal
30. Ordonnance du tribunal
31. Exécution des ordonnances
32. Rapport d'activités

Restriction

33. Restriction

Renseignements protégés

34. Protection des renseignements

PART III

ASSESSMENT OF MONETARY PENALTIES

Violations

- 35. Violation
- 36. Assessment of monetary penalty
- 37. Notice of assessment of monetary penalty

Options

- 38. Employer's options
- 39. Review by Tribunal

Enforcement of Monetary Penalties

- 40. Registration of certificate

PART IV

GENERAL

- 41. Regulations
- 42. Powers, duties and functions of Minister
- 43. Delegation
- 44. Review of operation of Act

TRANSITIONAL PROVISION

- 45. Compliance with certain provisions

CONSEQUENTIAL AMENDMENTS

- 46. *Broadcasting Act*
- 47-50. *Canadian Human Rights Act*
- 51. *Financial Administration Act*
- 52-53. *Public Service Employment Act*

REPEAL

- 54. Repeal

COMING INTO FORCE

- 55. Coming into force

PARTIE III

SANCTIONS PÉCUNIAIRES

Violations

- 35. Violation
- 36. Avis de sanction
- 37. Contenu de l'avis

Options

- 38. Options de l'employeur
- 39. Assignation

Exécution des sanctions pécuniaires

- 40. Homologation du certificat

PARTIE IV

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 41. Règlements
- 42. Attributions du ministre
- 43. Délégation
- 44. Examen de l'application de la loi

DISPOSITION TRANSITOIRE

- 45. Disposition transitoire

MODIFICATIONS CORRÉLATIVES

- 46. *Loi sur la radiodiffusion*
- 47-50. *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- 51. *Loi sur la gestion des finances publiques*
- 52-53. *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*

ABROGATION

- 54. Abrogation

ENTRÉE EN VIGUEUR

- 55. Entrée en vigueur

42-43-44 ELIZABETH II

42-43-44 ELIZABETH II

CHAPTER 44

CHAPITRE 44

An Act respecting employment equity

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

[Assented to 15th December, 1995]

[Sanctionnée le 15 décembre 1995]

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

SHORT TITLE

TITRE ABRÉGÉ

Short title

1. This Act may be cited as the *Employment Equity Act*.

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

Titre abrégé

PURPOSE OF ACT

OBJET

Purpose of Act

2. The purpose of this Act is to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

2. La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Objet

INTERPRETATION

DÉFINITIONS

Definitions

3. In this Act,

3. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

Définitions

“aboriginal peoples”
« *autochtones* »

“aboriginal peoples” means persons who are Indians, Inuit or Métis;

« agent d'application » Agent désigné à titre d'agent de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi en application du paragraphe 22(3).

« agent d'application »
“*compliance officer*”

“Canadian workforce”
« *population apte au travail* »

“Canadian workforce” means all persons in Canada of working age who are willing and able to work;

« autochtones » Les Indiens, les Inuit et les Métis.

« autochtones »
“*aboriginal peoples*”

“Commission”
« *Commission* »

“Commission” means the Canadian Human Rights Commission established under section 26 of the *Canadian Human Rights Act*;

« Comité » Le Comité du tribunal des droits de la personne constitué par l'article 48.1 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

« Comité »
“*Panel*”

“compliance officer”
« *agent d'application* »

“compliance officer” means a person designated as an employment equity compliance review officer pursuant to subsection 22(3);

<p>“designated groups” « groupes désignés »</p>	<p>“designated groups” means women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities;</p>	<p>« Commission » La Commission canadienne des droits de la personne constituée par l’article 26 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.</p>	<p>« Commission » “Commission”</p>
<p>“members of visible minorities” « minorités visibles »</p>	<p>“members of visible minorities” means persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour;</p>	<p>« employeur du secteur privé » Quiconque emploie au moins cent salariés au sein ou dans le cadre d’une entreprise fédérale au sens de l’article 2 du <i>Code canadien du travail</i>, ainsi que toute personne morale employant au moins cent salariés et constituée pour l’accomplissement de fonctions au nom du gouvernement du Canada, à l’exclusion :</p>	<p>« employeur du secteur privé » “private sector employer”</p>
<p>“Minister” « ministre »</p>	<p>“Minister” means such member of the Queen’s Privy Council for Canada as is designated by the Governor in Council as the Minister for the purposes of this Act;</p>	<p>a) d’une personne qui emploie des salariés au sein ou dans le cadre d’une entreprise, d’une affaire ou d’un ouvrage de nature locale et privée dans le territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest;</p> <p>b) d’un établissement public assimilé à un ministère aux termes de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>.</p>	
<p>“Panel” « Comité »</p>	<p>“Panel” means the Human Rights Tribunal Panel established under section 48.1 of the <i>Canadian Human Rights Act</i>;</p>	<p>« groupes désignés » Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.</p>	<p>« groupes désignés » “designated groups”</p>
<p>“persons with disabilities” « personnes handicapées »</p>	<p>“persons with disabilities” means persons who have a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment and who</p> <p>(a) consider themselves to be disadvantaged in employment by reason of that impairment, or</p> <p>(b) believe that an employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of that impairment,</p> <p>and includes persons whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace;</p>	<p>« ministre » Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada chargé par le gouverneur en conseil de l’application de la présente loi.</p>	<p>« ministre » “Minister”</p>
<p>“prescribed” <i>Version anglaise seulement</i></p>	<p>“prescribed” means prescribed by the regulations;</p>	<p>« minorités visibles » Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n’ont pas la peau blanche.</p>	<p>« minorités visibles » “members of visible minorities”</p>
<p>“private sector employer” « employeur du secteur privé »</p>	<p>“private sector employer” means any person who employs one hundred or more employees on or in connection with a federal work, undertaking or business as defined in section 2 of the <i>Canada Labour Code</i> and includes any corporation established to perform any function or duty on behalf of the Government of Canada that employs one hundred or more employees, but does not include</p> <p>(a) a person who employs employees on or in connection with a work, undertak-</p>	<p>« personnes handicapées » Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d’ordre psychiatrique ou en matière d’apprentissage et :</p> <p>a) soit considèrent qu’elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;</p> <p>b) soit pensent qu’elles risquent d’être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d’éventuels employeurs en raison d’une telle déficience.</p>	<p>« personnes handicapées » “persons with disabilities”</p>

<p>ing or business of a local or private nature in the Yukon Territory or the Northwest Territories, or</p> <p>(b) a departmental corporation as defined in section 2 of the <i>Financial Administration Act</i>;</p> <p>“representatives” « représentants »</p>	<p>“representatives” means</p> <p>(a) those persons who have been designated by employees to act as their representatives, or</p> <p>(b) bargaining agents, where bargaining agents represent the employees;</p>	<p>La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.</p> <p>« population apte au travail » Ensemble des personnes, au Canada, en âge de travailler et capables et désireuses de le faire.</p> <p>« représentants » Les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou, le cas échéant, les agents négociateurs des salariés.</p>	<p>« population apte au travail » “Canadian workforce”</p> <p>« représentants » “representatives”</p>
<p>“Tribunal” « tribunal »</p>	<p>“Tribunal” means an Employment Equity Review Tribunal established by subsection 28(1).</p>	<p>« tribunal » Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi constitué en application du paragraphe 28(1).</p>	<p>« tribunal » “Tribunal”</p>
	APPLICATION	CHAMP D'APPLICATION	
<p>Application</p>	<p>4. (1) This Act applies to</p> <p>(a) private sector employers;</p> <p>(b) the portions of the public service of Canada set out in Part I of Schedule I to the <i>Public Service Staff Relations Act</i>;</p> <p>(c) the portions of the public service of Canada set out in Part II of Schedule I to the <i>Public Service Staff Relations Act</i> that employ one hundred or more employees; and</p> <p>(d) such other portion of the public sector employing one hundred or more employees, including the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police, as may be specified by order of the Governor in Council on the recommendation of the Treasury Board, in consultation with the minister responsible for the specified portion.</p>	<p>4. (1) La présente loi s'applique à :</p> <p>a) tous les employeurs du secteur privé;</p> <p>b) tous les secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés à la partie I de l'annexe I de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>;</p> <p>c) tout secteur de l'administration publique fédérale figurant à la partie II de l'annexe I de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> et comportant au moins cent salariés;</p> <p>d) tout autre élément du secteur public comportant au moins cent salariés, notamment les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada, qui est désigné par décret pris sur la recommandation du Conseil du Trésor, après consultation avec le ministre responsable de l'élément du secteur public visé par le décret.</p>	<p>Champ d'application</p>
<p>Royal Canadian Mounted Police</p>	<p>(2) For the purposes of this Act,</p> <p>(a) the Royal Canadian Mounted Police is deemed to consist only of its members within the meaning of subsection 2(1) of the <i>Royal Canadian Mounted Police Act</i>;</p>	<p>(2) Pour l'application de la présente loi :</p> <p>a) la Gendarmerie royale du Canada est réputée être composée uniquement de ses membres au sens de la définition donnée à ce terme à l'article 2 de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>;</p>	<p>Gendarmerie royale du Canada</p>

(b) the Royal Canadian Mounted Police is deemed not to be included in Part I of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act*; and

(c) civilian employees appointed or employed in accordance with section 10 of the *Royal Canadian Mounted Police Act* are deemed to be included in Part I of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act*.

(3) Members of the Canadian Forces and the Royal Canadian Mounted Police are deemed to be employees for the purposes of this Act.

(4) The Treasury Board and the Public Service Commission, each acting within the scope of its powers, duties and functions under the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act*, are responsible for carrying out the obligations of an employer under this Act in relation to employees employed in those portions of the public service referred to in paragraph (1)(b).

(5) Every portion of the public sector referred to in paragraphs (1)(c) and (d) is deemed to be an employer for the purposes of this Act in relation to employees employed in that portion except that, with respect to any of those portions for which the Public Service Commission exercises any power or performs any duty or function under the *Public Service Employment Act*, the Public Service Commission and that portion are responsible for carrying out the obligations of an employer under this Act.

(6) In this Act, a reference to an employer is deemed, in relation to those portions of the public sector referred to in

(a) paragraph (1)(b), to be a reference to the Treasury Board and the Public Service Commission, each acting within the scope of its powers, duties and functions under the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act*; and

(b) paragraphs (1)(c) and (d) for which the Public Service Commission exercises any power or performs any duty or function

b) la Gendarmerie royale du Canada est réputée ne pas être mentionnée à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;

c) le personnel civil nommé ou employé conformément à l'article 10 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* est réputé mentionné à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

(3) Pour l'application de la présente loi, les membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada sont réputés être des salariés.

(4) Le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique, chacun agissant dans les limites de ses attributions en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sont chargés des obligations que la présente loi impose aux employeurs à l'égard des salariés qui font partie des secteurs de l'administration publique visés à l'alinéa (1)b).

(5) Chaque élément du secteur public visé aux alinéas (1)c) ou d) est, pour l'application de la présente loi, réputé, à l'égard de ses salariés, être un employeur; toutefois, dans la mesure où la Commission de la fonction publique exerce à l'égard de cet élément des attributions en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, cet employeur et la Commission sont chargés des obligations que la présente loi impose aux employeurs.

(6) Dans la présente loi, un renvoi à l'employeur est, dans le cas des secteurs de l'administration publique visés à l'alinéa (1)b), réputé constituer un renvoi au Conseil du Trésor et à la Commission de la fonction publique — chacun agissant dans les limites de ses attributions en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* — et, dans le cas des éléments du secteur public visés aux alinéas (1)c) et d) à l'égard desquels la Commission de la fonction publique exerce des attributions en vertu de la *Loi sur l'emploi*

Canadian Forces and Royal Canadian Mounted Police

Responsibilities of Treasury Board and Public Service Commission

Deemed employer

References to employer

Forces canadiennes et Gendarmerie royale du Canada

Obligations du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique

Présomption

Règle d'interprétation

under the *Public Service Employment Act*, to be a reference to the employer and the Public Service Commission.

Delegation by Treasury Board and Public Service Commission

(7) The Treasury Board and the Public Service Commission may, for the purpose of carrying out their obligations under this Act in relation to a portion of the public service or other portion of the public sector referred to in subsection (1), authorize the chief executive officer or deputy head concerned to exercise, in relation to that portion, any of the powers and perform any of the duties and functions of the Treasury Board or the Public Service Commission, as the case may be, referred to in this section.

Délégation

dans la fonction publique, réputé constituer un renvoi à ce secteur et à la Commission.

(7) Pour permettre l'exercice des obligations que leur impose la présente loi à l'égard d'un secteur de l'administration publique fédérale ou élément du secteur public visés au paragraphe (1), le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique peuvent déléguer au premier dirigeant ou à l'administrateur général intéressés l'exercice de celles de leurs attributions qui sont mentionnées au présent article.

Delegation by chief executive officer or deputy head

(8) Any chief executive officer or deputy head authorized under subsection (7) to exercise any of the powers and perform any of the duties and functions of the Treasury Board or Public Service Commission may, subject to and in accordance with the authorization given to that officer or deputy head, authorize one or more persons to exercise any of those powers and perform any of those duties and functions.

Sous-délégation

(8) Les déléguaires visés au paragraphe (7) peuvent, compte tenu des conditions et modalités de la délégation, subdéléguer les pouvoirs qu'ils ont reçus à une ou plusieurs autres personnes.

PART I

EMPLOYMENT EQUITY

Employer Obligations

5. Every employer shall implement employment equity by

(a) identifying and eliminating employment barriers against persons in designated groups that result from the employer's employment systems, policies and practices that are not authorized by law; and

(b) instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodations as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation in each occupational group in the employer's workforce that reflects their representation in

(i) the Canadian workforce, or

(ii) those segments of the Canadian workforce that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from

Employer's duty

PARTIE I

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Obligations de l'employeur

5. L'employeur est tenu de réaliser l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes :

a) détermination et suppression des obstacles à la carrière des membres des groupes désignés découlant de ses systèmes, règles et usages en matière d'emploi non autorisés par une règle de droit;

b) instauration de règles et d'usages positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation :

(i) au sein de la population apte au travail,

(ii) dans les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à choisir ses salariés.

Obligations de l'employeur

which the employer may reasonably be expected to draw employees.

Employer not required to take certain measures

6. The obligation to implement employment equity does not require an employer

(a) to take a particular measure to implement employment equity where the taking of that measure would cause undue hardship to the employer;

(b) to hire or promote unqualified persons;

(c) with respect to the public sector, to hire or promote persons without basing the hiring or promotion on selection according to merit in cases where the *Public Service Employment Act* requires that hiring or promotion be based on selection according to merit; or

(d) to create new positions in its workforce.

Employment of aboriginal peoples

7. Notwithstanding any other provision of this Act, where a private sector employer is engaged primarily in promoting or serving the interests of aboriginal peoples, the employer may give preference in employment to aboriginal peoples or employ only aboriginal peoples, unless that preference or employment would constitute a discriminatory practice under the *Canadian Human Rights Act*.

Certain rights not employment barriers

8. (1) Employee seniority rights with respect to a layoff or recall under a collective agreement or pursuant to the established practices of an employer are deemed not to be employment barriers within the meaning of this Act.

Other seniority rights

(2) Unless they are found to constitute a discriminatory practice under the *Canadian Human Rights Act*, employee seniority rights other than those referred to in subsection (1), including rights acquired under workforce adjustment policies implemented when an employer is downsizing or restructuring, under a collective agreement or pursuant to an established practice, are deemed not to be employment barriers within the meaning of this Act.

6. L'obligation de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi n'oblige pas l'employeur :

a) à prendre des mesures susceptibles de lui causer un préjudice injustifié;

b) à engager ou promouvoir des personnes non qualifiées;

c) en ce qui concerne le secteur public, à engager ou promouvoir des personnes sans égard au mérite, dans les cas où la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* exige que la sélection soit faite au mérite;

d) à créer de nouveaux postes.

Portée de l'obligation de l'employeur

7. Par dérogation aux autres dispositions de la présente loi, l'employeur du secteur privé dont les activités sont principalement axées sur la promotion des intérêts des autochtones peut n'employer que des autochtones ou leur donner la préférence à l'embauche sauf si cette pratique est jugée discriminatoire sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Emploi des autochtones

8. (1) Les dispositions des conventions collectives et les pratiques établies des employeurs concernant les droits d'ancienneté des salariés à l'égard des licenciements et des rappels ne sont pas réputées constituer des obstacles à la carrière au sens de la présente loi.

Présomption quant aux droits d'ancienneté

(2) Sont réputés ne pas constituer des obstacles à la carrière au sens de la présente loi, sauf s'ils constituent des pratiques discriminatoires au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les droits d'ancienneté des salariés, autres que ceux mentionnés au paragraphe (1), qui découlent notamment :

Politiques d'adaptation

a) des politiques d'adaptation de la main-d'oeuvre mises en oeuvre par les employeurs pour réduire ou restructurer leurs effectifs;

b) d'une convention collective;

c) d'une pratique établie de l'employeur.

Adverse impact on employment opportunities

(3) Notwithstanding subsections (1) and (2), where, after a review under paragraph 9(1)(b), it appears that a right referred to in either of those subsections that is provided for under a collective agreement may have an adverse impact on the employment opportunities of persons in designated groups, the employer and its employees' representatives shall consult with each other concerning measures that may be taken to minimize the adverse impact.

Public sector

(4) The following are not, in relation to the public sector, employment barriers within the meaning of the Act, namely,

(a) priorities for appointment under the *Public Service Employment Act* or regulations made by the Public Service Commission; and

(b) workforce adjustment measures established by the Treasury Board, including measures set out in the Workforce Adjustment Directive, or by the Public Service Commission or any other portion of the public sector referred to in paragraphs 4(1)(c) and (d).

Analysis and review

9. (1) For the purpose of implementing employment equity, every employer shall

(a) collect information and conduct an analysis of the employer's workforce, in accordance with the regulations, in order to determine the degree of the underrepresentation of persons in designated groups in each occupational group in that workforce; and

(b) conduct a review of the employer's employment systems, policies and practices, in accordance with the regulations, in order to identify employment barriers against persons in designated groups that result from those systems, policies and practices.

Self-identification

(2) Only those employees who identify themselves to an employer, or agree to be identified by an employer, as aboriginal peoples, members of visible minorities or persons with disabilities are to be counted as members of those designated groups for the

(3) Par dérogation aux paragraphes (1) et (2), lorsqu'il est constaté, à l'occasion de l'étude effectuée en conformité avec l'alinéa 9(1)b), que l'exercice d'un droit d'ancienneté visé par ces paragraphes et prévu dans une convention collective peut avoir des effets négatifs sur les chances d'emploi de membres de groupes désignés, l'employeur et les représentants sont tenus de se consulter en vue de prendre les mesures souhaitables pour minimiser ces effets.

(4) En ce qui concerne le secteur public, ne constituent pas des obstacles à la carrière au sens de la présente loi :

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

b) les mesures de restructuration des effectifs, notamment la Directive sur le réaménagement des effectifs, prises par le Conseil du Trésor et les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre prises par la Commission de la fonction publique ou les autres éléments du secteur public visés aux alinéas 4(1)c) et d).

9. (1) En vue de réaliser l'équité en matière d'emploi, il incombe à l'employeur :

a) conformément aux règlements, de recueillir des renseignements sur son effectif et d'effectuer des analyses sur celui-ci afin de mesurer la sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle;

b) d'étudier ses systèmes, règles et usages d'emploi, conformément aux règlements, afin de déterminer les obstacles en résultant pour les membres des groupes désignés.

(2) En vue de réaliser l'équité en matière d'emploi, seuls sont pris en compte dans les groupes correspondants les salariés qui s'identifient auprès de l'employeur, ou acceptent de l'être par lui, comme autochtones, personnes handicapées ou faisant partie des minorités visibles.

Modifications

Secteur public

Analyses

Auto-identification

purposes of implementing employment equity.

Confidentiality of information

(3) Information collected by an employer under paragraph (1)(a) is confidential and shall be used only for the purpose of implementing the employer's obligations under this Act.

Confidentialité des renseignements

(3) Les renseignements recueillis par l'employeur dans le cadre de l'alinéa (1)a) sont confidentiels et ne peuvent être utilisés que pour permettre à l'employeur de remplir ses obligations dans le cadre de la présente loi.

Employment equity plan

10. (1) The employer shall prepare an employment equity plan that

Plan

10. (1) L'employeur est tenu d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi comportant les éléments suivants :

(a) specifies the positive policies and practices that are to be instituted by the employer in the short term for the hiring, training, promotion and retention of persons in designated groups and for the making of reasonable accommodations for those persons, to correct the underrepresentation of those persons identified by the analysis under paragraph 9(1)(a);

a) les règles et usages positifs à instituer à court terme d'une part en matière de recrutement, de formation, d'avancement et de maintien en fonction des membres des groupes désignés et, d'autre part, pour la prise de mesures d'adaptation raisonnables à leur égard, afin de corriger la sous-représentation constatée par l'analyse visée à l'alinéa 9(1)a);

(b) specifies the measures to be taken by the employer in the short term for the elimination of any employment barriers identified by the review under paragraph 9(1)(b);

b) les mesures à prendre à court terme en vue de la suppression des obstacles déterminés par l'étude visée à l'alinéa 9(1)b);

(c) establishes a timetable for the implementation of the matters referred to in paragraphs (a) and (b);

c) le calendrier de mise en oeuvre des mesures et des règles et usages;

(d) where underrepresentation has been identified by the analysis, establishes short term numerical goals for the hiring and promotion of persons in designated groups in order to increase their representation in each occupational group in the workforce in which underrepresentation has been identified and sets out measures to be taken in each year to meet those goals;

d) si l'analyse révèle une sous-représentation au sein de son effectif, les objectifs quantitatifs à court terme de recrutement et d'avancement des membres des groupes désignés visant à la corriger dans chaque catégorie professionnelle où il existe une sous-représentation, de même que les mesures à prendre chaque année en vue d'atteindre ces objectifs;

(e) sets out the employer's longer term goals for increasing the representation of persons in designated groups in the employer's workforce and the employer's strategy for achieving those goals; and

e) ses objectifs à long terme en vue de l'augmentation de la représentation des membres des groupes désignés dans son effectif et sa stratégie pour atteindre ces objectifs;

(f) provides for any other matter that may be prescribed.

f) tout autre élément prévu par règlement.

Establishment of numerical goals

(2) In establishing the short term numerical goals referred to in paragraph (1)(d), every employer shall consider

Facteurs

(2) Dans l'établissement des objectifs quantitatifs à court terme, l'employeur tient compte des facteurs suivants :

(a) the degree of underrepresentation of persons in each designated group in each occupational group within the employer's workforce;

a) la sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de son effectif;

(b) the availability of qualified persons in designated groups within the employer's workforce and in the Canadian workforce;

(c) the anticipated growth or reduction of the employer's workforce during the period in respect of which the numerical goals apply;

(d) the anticipated turnover of employees within the employer's workforce during the period in respect of which the numerical goals apply; and

(e) any other factor that may be prescribed.

b) la disponibilité de membres compétents des groupes désignés dans son effectif ainsi que dans la population apte au travail;

c) l'augmentation ou la réduction prévue de son effectif au cours de la période visée par les objectifs;

d) le roulement prévu au sein de son effectif au cours de la période visée par les objectifs;

e) tout autre facteur prévu par règlement.

Definitions

(3) In this section, "short term" means a period of not less than one year and not more than three years, and "longer term" means a period of more than three years.

(3) Pour l'application du présent article, le court terme s'entend d'une période comprise entre un an et trois ans, et le long terme d'une période supérieure à trois ans.

Définitions

Reasonable progress

11. Every employer shall ensure that its employment equity plan would, if implemented, constitute reasonable progress toward implementing employment equity as required by this Act.

11. L'employeur est tenu de veiller à ce que la mise en oeuvre de son plan d'équité en matière d'emploi se traduise par des progrès raisonnables dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi visée par la présente loi.

Progrès raisonnables

Implementation and monitoring of plan

12. Every employer shall

(a) make all reasonable efforts to implement its employment equity plan; and

(b) monitor implementation of its plan on a regular basis to assess whether reasonable progress toward implementing employment equity is being made.

12. Il incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en oeuvre de son plan et d'assurer le suivi régulier de celle-ci pour contrôler si des progrès raisonnables sont réalisés.

Mise en oeuvre et suivi du plan

Periodic review and revision of plan

13. Every employer shall, at least once during the period in respect of which the short term numerical goals referred to in paragraph 10(1)(d) are established, review its employment equity plan and revise it by

(a) updating the numerical goals, taking into account the factors referred to in subsection 10(2); and

(b) making any other changes that are necessary as a result of an assessment made pursuant to paragraph 12(b) or as a result of changing circumstances.

13. Au moins une fois au cours de la période pour laquelle les objectifs quantitatifs à court terme sont fixés, l'employeur procède à la révision de son plan en lui apportant les aménagements rendus nécessaires du fait du suivi ou du changement de sa situation et en adaptant les objectifs quantitatifs, compte tenu des facteurs visés au paragraphe 10(2).

Révision périodique

Information about employment equity

14. Every employer shall provide information to its employees explaining the purpose of employment equity and shall keep its employees informed about measures the employer has undertaken or is planning to

14. L'employeur informe ses salariés sur l'objet de l'équité en matière d'emploi et leur fait part des mesures qu'il a prises ou qu'il entend prendre pour réaliser l'équité en matière d'emploi, ainsi que des progrès qu'il a accomplis dans ce domaine.

Information à fournir aux salariés

undertake to implement employment equity and the progress the employer has made in implementing employment equity.

Consultation with employee representatives

15. (1) Every employer shall consult with its employees' representatives by inviting the representatives to provide their views concerning

(a) the assistance that the representatives could provide to the employer to facilitate the implementation of employment equity in its workplace and the communication to its employees of matters relating to employment equity; and

(b) the preparation, implementation and revision of the employer's employment equity plan.

Where employees represented by bargaining agents

(2) Where employees are represented by a bargaining agent, the bargaining agent shall participate in a consultation under subsection (1).

Collaboration

(3) Every employer and its employees' representatives shall collaborate in the preparation, implementation and revision of the employer's employment equity plan.

Rule of interpretation

(4) Consultation under subsection (1) and collaboration under subsection (3) are not forms of co-management.

New employers

16. (1) A person who becomes an employer after the day on which this section comes into force shall, within eighteen months after becoming an employer, comply with sections 9 and 10.

Compliance audit

(2) The Commission may not conduct a compliance audit of the discharge of the obligations of a person referred to in subsection (1) within two years after the day on which that person becomes an employer.

Records and Reports

Employment equity records

17. Every employer shall, in accordance with the regulations, establish and maintain employment equity records in respect of the employer's workforce, the employer's employment equity plan and the implementation of employment equity by the employer.

15. (1) L'employeur consulte les représentants des salariés et les invite à donner leur avis sur les questions suivantes :

a) l'assistance que les représentants pourraient apporter à l'employeur pour faciliter la réalisation de l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif et la communication aux salariés de questions liées à l'équité en matière d'emploi;

b) l'élaboration, la mise en oeuvre et la révision de son plan d'équité en matière d'emploi.

(2) Lorsque les salariés sont représentés par des agents négociateurs, ceux-ci sont tenus de participer aux consultations.

(3) L'employeur et les représentants des salariés doivent collaborer à l'élaboration, la mise en oeuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.

(4) La consultation et la collaboration visées au présent article ne sont pas une forme de cogestion.

16. (1) Quiconque devient un employeur après l'entrée en vigueur du présent article dispose alors de dix-huit mois pour se conformer aux articles 9 et 10.

(2) Le nouvel employeur visé au paragraphe (1) ne peut faire l'objet d'un contrôle d'application avant l'expiration de deux ans à compter du jour où il devient un employeur.

Dossiers et rapports

17. L'employeur tient, conformément aux règlements, des dossiers d'équité en matière d'emploi concernant son effectif, son plan et la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

Consultation des représentants des salariés

Obligation des représentants

Collaboration

Règle d'interprétation

Nouveaux employeurs

Contrôle d'application

Dossiers à tenir

Reports of
private sector
employers

18. (1) Every private sector employer shall, on or before June 1 in each year, file with the Minister a report in respect of the immediately preceding calendar year containing information in accordance with prescribed instructions, indicating, in the prescribed manner and form,

(a) the industrial sector in which its employees are employed, the location of the employer and its employees, the number of its employees and the number of those employees who are members of designated groups;

(b) the occupational groups in which its employees are employed and the degree of representation of persons who are members of designated groups in each occupational group;

(c) the salary ranges of its employees and the degree of representation of persons who are members of designated groups in each range and in each prescribed subdivision of the range; and

(d) the number of its employees hired, promoted and terminated and the degree of representation in those numbers of persons who are members of designated groups.

Interpretation

(2) For the purposes of subsection (1), an employer is the person who or organization that was the employer on December 31 in the immediately preceding year.

Electronic
filing

(3) An employer may file a report using electronic media in a manner specified in writing by the Minister and, in such a case, the report is deemed to have been filed on the day that the Minister acknowledges receipt of it.

Self-identifica-
tion

(4) Only those employees who identify themselves to their employer, or agree to be identified by their employer, as aboriginal peoples, members of visible minorities and persons with disabilities are to be counted as members of those designated groups for the purposes of the report.

Certificate
required

(5) A report shall be certified, in the prescribed manner, as to the accuracy of the information contained in it and shall be signed by the employer or, where the employer is a corporation, by a prescribed person on behalf of the corporation.

18. (1) Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, l'employeur du secteur privé dépose auprès du ministre, pour l'année civile précédente, un rapport comportant les renseignements conformes aux instructions réglementaires, et établi en la forme et selon les modalités réglementaires, qui donne les renseignements suivants :

a) les branches d'activité de ses salariés, le lieu de son établissement et le lieu de travail de ses salariés, le nombre de ceux-ci et celui des membres des groupes désignés qui en font partie;

b) les catégories professionnelles qui composent son personnel et la représentation des membres de ces groupes dans chacune d'elles;

c) les échelles de rémunération de ses salariés et la représentation des membres de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacun de leurs échelons réglementaires;

d) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des mêmes groupes.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employeur est l'employeur au 31 décembre de l'année visée par le rapport.

(3) L'employeur peut transmettre le rapport par voie électronique selon les modalités que le ministre établit par écrit; le rapport est alors réputé déposé auprès du ministre le jour où celui-ci en accuse réception.

(4) Pour l'application du paragraphe (1), seuls sont pris en compte dans les groupes correspondants les salariés qui s'identifient auprès de l'employeur, ou acceptent de l'être par lui, comme autochtones, personnes handicapées ou faisant partie des minorités visibles.

(5) L'exactitude des renseignements fournis dans le rapport visé au paragraphe (1) est attestée selon les modalités réglementaires. L'attestation est signée par l'employeur ou, dans le cas d'une personne morale, par son mandataire désigné par règlement.

Rapport de
l'employeur
du secteur
privé

Définition de
« employeur »

Transmission
électronique

Auto-identifi-
cation

Attestation
d'exactitude

Additional information

(6) An employer shall include in a report a description of

(a) the measures taken by the employer during the reporting period to implement employment equity and the results achieved; and

(b) the consultations between the employer and its employees' representatives during the reporting period concerning the implementation of employment equity.

(6) L'employeur ajoute dans son rapport les éléments suivants :

a) l'énoncé des mesures prises en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus;

b) le compte rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi.

Renseignements supplémentaires

Consolidated reports

(7) Where, in the opinion of the Minister, associated or related federal works, undertakings or businesses are operated by two or more employers having common control or direction, the Minister may, on the application of the employers, authorize them to file a consolidated report with respect to employees employed by them on or in connection with those works, undertakings or businesses.

(7) Pour l'application de la présente loi, le ministre peut, sur demande, autoriser les employeurs qui, à son avis, exploitent des entreprises fédérales associées ou connexes, à déposer un seul rapport à l'égard des salariés qu'ils emploient dans le cadre de ces entreprises.

Employeur unique

Exemption for private sector employers

(8) The Minister may, on the application of an employer, exempt the employer from any or all of the requirements of this section for a period not exceeding one year if, in the opinion of the Minister, special circumstances warrant the exemption.

(8) Le ministre peut, sur demande, exempter pour une période d'au plus un an un employeur de l'une ou l'autre des obligations prévues au présent article si, à son avis, des circonstances spéciales le justifient.

Exemptions de rapport

Copy to employees' representatives

(9) An employer shall, on filing a report with the Minister under this section, provide its employees' representatives with a copy of the report.

(9) Dès qu'il dépose un rapport auprès du ministre, l'employeur en remet une copie aux représentants.

Copie aux représentants

Copy to Commission

(10) The Minister shall, on receipt of a report, send a copy of it to the Commission.

(10) Dès qu'il reçoit un rapport, le ministre en fait parvenir une copie à la Commission.

Copie à la Commission

Availability of reports of private sector employers

19. (1) Subject to subsection (2), every report filed under subsection 18(1) shall be available for public inspection at such places as may be designated, and in such form as may be determined, by the Minister, and any person may, on payment of a prescribed fee, not to exceed the costs of furnishing a copy, obtain from the Minister a copy of any of the reports.

19. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le public peut consulter les rapports visés au paragraphe 18(1) aux lieux et en la forme désignés par le ministre et en obtenir un exemplaire auprès de celui-ci contre versement d'un droit réglementaire n'excédant pas le prix coûtant.

Rapports mis à la disposition du public

Withholding of report

(2) The Minister may, on the application of an employer, withhold the employer's report from public inspection for a period not exceeding one year if, in the opinion of the Minister, special circumstances warrant the withholding.

(2) À la demande de l'employeur, le ministre peut retenir le rapport pour une période maximale d'un an si, à son avis, des circonstances spéciales justifient le report de la mise à disposition.

Discretion ministérielle

Consolidation
to be tabled

20. The Minister shall in each year prepare a report consisting of a consolidation of the reports filed under subsection 18(1) together with an analysis of those reports and shall cause the report to be laid before each House of Parliament not later than the fifteenth sitting day that that House of Parliament is sitting after the report is completed.

20. Chaque année le ministre regroupe les rapports visés au paragraphe 18(1) en un rapport unique qu'il assortit d'une analyse. Il le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant son achèvement.

Regroupement
des rapports du
secteur privé
à déposer
devant le
Parlement

Report of
Treasury
Board

21. (1) The President of the Treasury Board shall, in each fiscal year, cause to be laid before each House of Parliament a report in respect of the state of employment equity in the portions of the public service referred to in paragraph 4(1)(b) during the immediately preceding fiscal year.

21. (1) À chaque exercice, le président du Conseil du Trésor fait déposer devant chaque chambre du Parlement un rapport sur la situation en ce qui touche l'équité en matière d'emploi au sein des secteurs de l'administration publique visés à l'alinéa 4(1)b) pour le précédent exercice.

Rapport du
Conseil du
Trésor

Contents of
report

(2) The report referred to in subsection (1) shall consist of

(2) Le rapport donne :

Contenu du
rapport

(a) a consolidation and analysis of

a) la présentation et l'analyse des renseignements suivants :

(i) the number of employees employed in each portion of the public service referred to in paragraph 4(1)(b) and the number of persons who are members of each designated group so employed,

(i) le nombre de salariés travaillant au sein de chaque secteur de l'administration publique fédérale mentionné à l'alinéa 4(1)b) et celui des membres de chacun des groupes désignés qui en font partie,

(ii) the total number of employees employed in all portions of the public service referred to in paragraph 4(1)(b) in each province and in the National Capital Region and the number of persons who are members of each designated group so employed,

(ii) le nombre de salariés de l'ensemble des secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés à l'alinéa 4(1)b) dans chaque province et dans la région de la Capitale nationale, et celui des membres de chacun des groupes désignés qui en font partie,

(iii) the occupational groups of employees and the degree of representation of persons who are members of each designated group in each occupational group,

(iii) les catégories professionnelles des salariés et la représentation des membres de chacun de ces groupes dans chacune d'elles,

(iv) the salary ranges of employees and the degree of representation of persons who are members of each designated group in each range and in any subdivision of the range, and

(iv) les échelles de rémunération des salariés et la représentation des membres de chacun de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacun de leurs échelons,

(v) the numbers of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation, in those numbers, of persons who are members of each designated group;

(v) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations d'emploi ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres de chacun de ces groupes;

(b) a description of the principal measures taken by the Treasury Board during the

b) l'énoncé des principales mesures prises par le Conseil du Trésor en vue de réaliser

reporting period to implement employment equity and the results achieved;

(c) a description of the consultations between the Treasury Board and its employees' representatives during the reporting period concerning the implementation of employment equity; and

(d) any other information that the President of the Treasury Board considers relevant.

Requirement to provide information

(3) Each portion of the public sector referred to in paragraphs 4(1)(c) and (d), other than the Canadian Security Intelligence Service, shall, within six months after the end of each fiscal year, provide to the President of the Treasury Board a report containing the information referred to in subsection (4) in relation to that portion during that fiscal year and the President shall cause the reports, together with the report referred to in subsection (1), to be laid before each House of Parliament.

l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus;

c) le compte rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi;

d) les autres renseignements que le président du Conseil du Trésor juge utiles.

Obligation de fournir les renseignements

(3) Les éléments du secteur public visés aux alinéas 4(1)c) ou d), à l'exception du Service canadien du renseignement de sécurité, sont tenus chacun de fournir au président du Conseil du Trésor, dans les six premiers mois de chaque exercice, un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de l'élément à la fin de l'exercice précédent donnant les renseignements mentionnés au paragraphe (4), le président étant tenu de les faire déposer devant chaque chambre du Parlement avec le rapport visé au paragraphe (1).

Contents of report

(4) A report referred to in subsection (3) shall consist of

(a) the information referred to in subparagraphs (2)(a)(i) to (v) in relation to that portion;

(b) an analysis of the information referred to in paragraph (a); and

(c) the information referred to in paragraphs (2)(b) to (d) in relation to that portion.

(4) Le rapport donne :

a) les renseignements visés aux sous-alinéas (2)a)(i) à (v) en ce qui a trait à l'élément;

b) l'analyse de ces renseignements;

c) les renseignements visés aux alinéas (2)b) à d) en ce qui a trait à l'élément.

Contenu du rapport

Requirement to provide information

(5) The Canadian Security Intelligence Service shall, within six months after the end of each fiscal year, provide to the President of the Treasury Board a report containing the information referred to in subsection (6) in relation to that portion during that fiscal year and the President shall cause the report, together with the report referred to in subsection (1), to be laid before each House of Parliament.

(5) Le Service canadien du renseignement de sécurité est tenu de fournir au président du Conseil du Trésor, dans les six premiers mois de chaque exercice, un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de l'élément à la fin de l'exercice précédent donnant les renseignements mentionnés au paragraphe (6), le président étant tenu de le faire déposer devant chaque chambre du Parlement avec le rapport visé au paragraphe (1).

Obligation de fournir les renseignements

Contents of report

(6) A report referred to in subsection (5) shall consist of

(a) the percentage of employees employed in that portion who are members of each designated group;

(6) Le rapport donne :

a) le pourcentage des salariés travaillant au sein de l'élément qui sont membres de chacun des groupes désignés;

Contenu du rapport

(b) the occupational groups of employees in that portion and the percentage of persons who are members of each designated group in each occupational group;

(c) the salary ranges of employees in that portion and the percentage of persons who are members of each designated group in each range and in any subdivision of the range;

(d) the percentage of employees hired, promoted and terminated in that portion who are members of each designated group;

(e) an analysis of the information referred to in paragraphs (a) to (d); and

(f) the information referred to in paragraphs (2)(b) to (d) in relation to that portion.

(7) The President of the Treasury Board shall, as soon as possible after a report referred to in any of subsections (1), (3) and (5) is laid before each House of Parliament, send a copy of the report to the Commission.

(8) As soon as possible after a report referred to in this section is laid before each House of Parliament,

(a) in the case of a report referred to in subsection (1), the President of the Treasury Board,

(b) in the case of a report referred to in subsection (3), each portion of the public sector referred to in that subsection, and

(c) in the case of a report referred to in subsection (5), the Canadian Security Intelligence Service,

shall send a copy of the report to its employees' representatives.

b) les catégories professionnelles des salariés de l'élément et le pourcentage des membres de chacun de ces groupes dans chacune d'elles;

c) les échelles de rémunération des salariés et le pourcentage des membres de chacun de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacun de leurs échelons;

d) le pourcentage des recrutements, des avancements et des cessations d'emploi pour chacun de ces groupes;

e) l'analyse de ces renseignements;

f) les renseignements visés aux alinéas (2)b) à d) en ce qui a trait à l'élément.

(7) Dans les meilleurs délais suivant le dépôt d'un rapport devant les chambres du Parlement, le président du Conseil du Trésor envoie un exemplaire à la Commission.

(8) Dans les meilleurs délais suivant le dépôt d'un rapport devant les chambres du Parlement, un exemplaire de celui-ci est envoyé aux représentants :

a) dans le cas du rapport visé au paragraphe (1), par le président du Conseil du Trésor;

b) dans le cas du rapport visé au paragraphe (3), par les éléments du secteur public visés à ce paragraphe;

c) dans le cas du rapport visé au paragraphe (5), par le Service canadien de renseignement de sécurité.

Envoi d'exemplaires à la Commission

Envoi d'exemplaires aux représentants

Copy to Commission

Copies to employees' representatives

PART II

COMPLIANCE

Compliance Audits

22. (1) The Commission is responsible for the enforcement of the obligations imposed on employers by sections 5, 9 to 15 and 17.

PARTIE II

APPLICATION

Contrôle d'application

22. (1) La Commission est responsable de la détermination de l'observation par les employeurs des articles 5, 9 à 15 et 17.

Contrôle d'application

Compliance audits

Guiding
policy

(2) The Commission shall, in discharging its responsibility under subsection (1), be guided by the policy that, wherever possible, cases of non-compliance be resolved through persuasion and the negotiation of written undertakings pursuant to subsection 25(1) and that directions be issued under subsection 25(2) or (3) and applications for orders be made under subsection 27(2) only as a last resort.

(2) Dans l'exercice de la responsabilité que lui confère le paragraphe (1), la Commission est tenue, en cas de non-observation, de mettre en oeuvre, dans toute la mesure du possible, une politique de règlement négocié en vue de l'obtention d'un engagement sous le régime du paragraphe 25(1) et de n'avoir recours aux ordres et ordonnances respectivement visés aux paragraphes 25(2) et (3) et 27(2) qu'en dernier lieu.

Orientation
générale

Compliance
officers
designated

(3) The Commission may designate any person or category of persons as employment equity compliance review officers for the purposes of conducting compliance audits of employers.

(3) La Commission peut désigner toute personne, à titre individuel ou collectif, comme agent de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi.

Désignation

Where
compliance
officer may
not act

(4) No person who has been designated as an investigator under section 43 of the *Canadian Human Rights Act* to investigate a complaint under that Act in respect of an employer may, during the investigation, conduct a compliance audit of that employer.

(4) La personne chargée en vertu de l'article 43 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de faire enquête sur une plainte déposée sous le régime de cette loi à l'égard d'un employeur ne peut, tant que dure l'enquête, être désignée à titre d'agent d'application à l'égard du même employeur.

Restriction

Delegation by
Commission

(5) The Commission may authorize any officer or employee of the Commission whom the Commission considers appropriate to exercise any power and perform any duty or function of the Commission under this Act and any power so exercised and any duty or function so performed shall be deemed to have been exercised or performed by the Commission.

(5) La Commission peut déléguer à ses agents qu'elle estime qualifiés l'exercice des attributions que lui confère la présente loi; les actes du délégué sont alors réputés être ceux de la Commission.

Délégation
par la
Commission

Powers of
compliance
officers

23. (1) For the purposes of ensuring compliance with the provisions referred to in subsection 22(1), a compliance officer may conduct a compliance audit of an employer and, for that purpose, may

23. (1) Pour contrôler l'observation des articles mentionnés au paragraphe 22(1), l'agent d'application peut procéder à un contrôle d'application de l'employeur et :

Attributions
des agents
d'application

(a) at any reasonable time, enter any place in which the officer believes on reasonable grounds there is any thing relevant to the enforcement of any of those provisions; and

a) à toute heure convenable, procéder à la visite de tout lieu où il croit, pour des motifs raisonnables, pouvoir trouver tout objet lié à l'application de la présente loi ou de ses règlements;

(b) require any person to produce for examination or copying any record, book of account or other document that the officer believes on reasonable grounds contains information that is relevant to the enforcement of any of those provisions.

b) exiger, aux fins d'examen ou de reproduction, la communication des registres, des livres de comptes ou d'autres documents où il croit, pour des motifs raisonnables, pouvoir trouver des renseignements utiles.

Data processing systems and copying equipment

(2) In conducting a compliance audit, a compliance officer may

- (a) reproduce or cause to be reproduced any record from a data processing system in the form of a print-out or other intelligible output and remove the print-out or other output for examination and copying; and
- (b) use or cause to be used any copying equipment at the place to make copies of any record, book of account or other document.

(2) Dans le cadre de sa visite, l'agent peut :

- a) obtenir les documents sous forme d'imprimé ou toute autre forme intelligible à partir de tout système informatique et les emporter aux fins d'examen ou de reproduction;
- b) utiliser ou faire utiliser le matériel de reprographie se trouvant sur place pour reproduire les documents.

Données

Certificate to be produced

(3) Compliance officers shall be furnished with certificates in a form established by the Commission certifying their designation as compliance officers and, on entering a place under paragraph (1)(a), a compliance officer shall show the certificate to the person in charge of the place if the person requests proof of the officer's designation.

(3) L'agent reçoit un certificat établi en la forme fixée par la Commission et attestant sa qualité, qu'il présente, sur demande, au responsable du lieu visité.

Certificat à produire

Assistance to compliance officers

(4) The person in charge of a place entered pursuant to paragraph (1)(a) and every person found in the place shall

- (a) give the compliance officer all reasonable assistance to enable the officer to exercise the powers conferred on compliance officers by this section; and
- (b) provide the officer with any information relevant to the enforcement of this Act that the officer may reasonably require.

(4) Le responsable du lieu visité, ainsi que toute personne qui s'y trouve, est tenu d'accorder à l'agent toute l'assistance possible dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par le présent article et de lui fournir les renseignements qu'il peut valablement exiger pour l'application de la présente loi ou de ses règlements.

Assistance à donner aux agents d'application

Security requirements

24. Every compliance officer or any other person acting on behalf of or under the direction of the Commission who receives or obtains information relating to a compliance audit under this Act shall, with respect to access to and use of that information by that compliance officer or person, satisfy any security requirements applicable to, and take any oath of secrecy required to be taken by, persons who normally have access to and use of that information.

24. Les personnes — agents de la Commission ou autres personnes agissant au nom de la Commission ou sous son autorité — appelées à recevoir ou à recueillir des renseignements dans le cadre des contrôles d'application prévus par la présente loi doivent, quant à l'accès à ces renseignements et à leur utilisation, respecter les normes de sécurité applicables et prêter les serments imposés à leurs usagers habituels.

Respect des normes de sécurité

*Undertakings and Directions*Employer
undertaking

25. (1) Where a compliance officer is of the opinion that an employer

(a) has not collected information or conducted an analysis referred to in paragraph 9(1)(a) or conducted a review referred to in paragraph 9(1)(b),

(b) has not prepared an employment equity plan referred to in section 10,

(c) has prepared an employment equity plan that does not meet the requirements of sections 10 and 11,

(d) has not made all reasonable efforts to implement its employment equity plan in accordance with section 12,

(e) has failed to review and revise its employment equity plan in accordance with section 13,

(f) has failed to provide information to its employees in accordance with section 14,

(g) has failed to consult with its employees' representatives in accordance with section 15, or

(h) has failed to establish and maintain employment equity records as required by section 17,

the compliance officer shall inform the employer of the non-compliance and shall attempt to negotiate a written undertaking from the employer to take specified measures to remedy the non-compliance.

Information
re under-
representation

(1.1) Where

(a) an employer has been informed of a non-compliance by a compliance officer under subsection (1) and the finding of non-compliance is based, in whole or in part, on the apparent under-representation of aboriginal peoples, members of visible minorities or persons with disabilities in the employer's work force, as reflected in the employer's work force analysis conducted pursuant to paragraph 9(1)(a), and

*Engagement de l'employeur et ordres*Engagement
en cas de
violation

25. (1) L'agent d'application avise l'employeur en conséquence et tente, par la négociation, d'obtenir de lui l'engagement écrit qu'il prendra les mesures correctives nécessaires pour remédier au manquement dans les cas où il estime que l'employeur :

a) n'a pas recueilli les renseignements ou procédé aux analyses ou études visés aux alinéas 9(1)a) et b);

b) n'a pas établi de plan d'équité en matière d'emploi en conformité avec l'article 10;

c) en a établi un qui n'est pas conforme aux exigences des articles 10 et 11;

d) n'a pas pris toutes les mesures raisonnables de mise en oeuvre en conformité avec l'article 12;

e) n'a pas révisé son plan en conformité avec l'article 13;

f) n'a pas donné à ses salariés les renseignements visés à l'article 14;

g) n'a pas consulté les représentants conformément à l'article 15;

h) n'a pas tenu les dossiers que prévoit l'article 17.

(1.1) Dans le cas d'un manquement fondé en tout ou en partie sur une apparente sous-représentation au sein de son effectif des autochtones, des personnes handicapées ou des personnes qui font partie des minorités visibles, mesurée après l'analyse visée à l'alinéa 9(1)a), l'employeur peut, s'il croit que cette apparente sous-représentation est due au défaut des salariés qui pourraient faire partie du ou des groupes désignés en question de s'identifier, ou d'accepter de l'être, comme membres du groupe conformément au paragraphe 9(2), en informer l'agent d'application.

Renseignements
relatifs à
une apparente
sous-
représentation

(b) the employer believes that the apparent under-representation is attributable to the decision of employees who may be members of the designated groups concerned not to identify themselves as such or not to agree to be identified by the employer as such under subsection 9(2),

the employer may inform the compliance officer of such belief.

Reason for under-representation to be considered

(1.2) Where the employer satisfies the compliance officer that the finding of non-compliance is attributable, in whole or in part, to the reason described in paragraph (1.1)(b) and that the employer has made all reasonable efforts to implement employment equity, the compliance officer shall take the reason into account in exercising any powers under this section.

(1.2) Si l'employeur le convainc que le manquement est dû, en tout ou en partie, au défaut des salariés qui font partie du ou des groupes désignés en question de s'identifier, ou d'accepter de l'être, et qu'il a pris les mesures raisonnables pour réaliser l'équité en matière d'emploi, l'agent d'application en tient compte dans l'exercice des pouvoirs que lui confère le présent article.

Prise en compte des renseignements

No employer identification of individual employees

(1.3) In satisfying the compliance officer under subsection (1.2) that the finding of non-compliance is attributable, in whole or in part, to the reason mentioned in paragraph (1.1)(b), the employer must do so by means other than the identification of individual employees in its work force that the employer believes are members of designated groups who have not identified themselves as such, or agreed to be identified by the employer as such, under subsection 9(2).

(1.3) L'employeur ne peut, dans le but de convaincre l'agent d'application que le manquement est dû en tout ou en partie à ce défaut, identifier les salariés de son effectif qui, selon lui, font partie du groupe désigné et ne se sont pas identifiés ou n'ont pas accepté de l'être au titre du paragraphe 9(2).

L'employeur ne peut identifier les salariés

Direction

(2) Where a compliance officer fails to obtain a written undertaking that, in the opinion of the compliance officer, would be sufficient to remedy the non-compliance, the compliance officer shall notify the Commission of the non-compliance and the Commission may issue and send, by registered mail, a direction to the employer

(2) S'il ne parvient pas à obtenir un engagement qui, selon lui, permettrait de remédier au manquement, l'agent informe la Commission du manquement et celle-ci peut ordonner à l'employeur, par courrier recommandé, de prendre les mesures correctives, en y précisant les faits justificatifs.

Ordre

(a) setting out the facts on which the officer's finding of non-compliance is based; and

(b) requiring the employer to take such actions as are specified in the direction to remedy the non-compliance.

Breach of undertaking

(3) Where a compliance officer obtains a written undertaking and the compliance officer is of the opinion that the employer has breached the undertaking, the compliance officer shall notify the Commission of the

(3) S'il estime que l'employeur ne se conforme pas à un engagement, l'agent en informe la Commission et celle-ci peut ordonner à l'employeur, par courrier recommandé, de prendre les mesures correctives.

Défaut de respecter un engagement

non-compliance and the Commission may issue and send, by registered mail, a direction to the employer requiring the employer to take such actions as are specified in the direction to remedy the non-compliance.

Amendment
of direction

(4) The Commission may rescind or amend a direction issued by the Commission pursuant to subsection (2) or (3) on the presentation of new facts or on being satisfied that the direction was issued without knowledge of, or was based on a mistake as to, a material fact.

(4) La Commission peut annuler ou modifier l'ordre si on lui présente des faits nouveaux ou si elle est convaincue qu'elle l'a donné sans avoir eu connaissance d'un fait essentiel ou en se fondant sur une erreur à l'égard d'un tel fait.

Modification

Direction of
Commission

26. (1) Where a compliance officer is of the opinion that an employer has failed to give reasonable assistance or to provide information as required by subsection 23(4), the compliance officer shall notify the Commission of the non-compliance and the Commission may issue and send, by registered mail, a direction to the employer

26. (1) S'il estime qu'un employeur n'a pas accordé toute l'assistance possible ou n'a pas communiqué les documents exigés au titre du paragraphe 23(4), l'agent d'application en informe la Commission et celle-ci peut ordonner à l'employeur, par courrier recommandé, de prendre les mesures correctives, en y précisant les faits justificatifs.

Ordre

(a) setting out the facts on which the officer's finding of non-compliance is based; and

(b) requiring the employer to take such actions as are specified in the direction to remedy the non-compliance.

Amendment
of direction

(2) The Commission may rescind or amend a direction issued pursuant to subsection (1) on the presentation of new facts or on being satisfied that the direction was issued without knowledge of, or was based on a mistake as to, a material fact.

(2) La Commission peut annuler ou modifier l'ordre si on lui présente des faits nouveaux ou si elle est convaincue qu'elle l'a donné sans avoir eu connaissance d'un fait essentiel ou en commettant une erreur à l'égard d'un tel fait.

Modification

Requests for Review or Order

Employer's
request for
review

27. (1) An employer to whom a direction is issued pursuant to subsection 25(2) or (3) or 26(1) may make a request to the President of the Panel for a review of the direction

(a) in the case of a direction issued pursuant to subsection 25(2) or (3), within sixty days after the day on which it is issued; and

(b) in the case of a direction issued pursuant to subsection 26(1), within thirty days after the day on which it is issued.

Demande de révision ou d'ordonnance

27. (1) Dans les soixante jours après avoir fait l'objet de l'ordre visé aux paragraphes 25(2) ou (3) ou dans les trente jours après avoir fait l'objet de l'ordre visé au paragraphe 26(1), l'employeur peut demander au président du Comité de procéder à la révision de l'ordre.

Demande de
révision par
l'employeur

Commission
may apply

(2) Where the Commission is of the opinion that an employer has failed to comply with a direction issued by the Commission, the Commission may apply to the President of the Panel for an order confirming the direction.

(2) Si elle estime que l'employeur n'a pas exécuté l'ordre, la Commission peut demander au président du Comité une ordonnance visant à le confirmer.

Demande par
la
Commission

Limitation	(3) No application may be made pursuant to subsection (2) where the employer has requested a review in accordance with subsection (1).	(3) La Commission ne peut toutefois procéder à une telle demande si l'employeur a exercé le recours en révision dans le délai fixé.	Restriction
	<i>Employment Equity Review Tribunals</i>	<i>Tribunal de l'équité en matière d'emploi</i>	
Establishment of Tribunals	28. (1) Where an employer makes a request under subsection 27(1) or the Commission makes an application under subsection 27(2), the President of the Panel shall establish an Employment Equity Review Tribunal to consider the request or application.	28. (1) Une fois saisi de la demande de révision de l'employeur ou de la demande de confirmation de la Commission, le président du Comité constitue un tribunal de l'équité en matière d'emploi pour l'instruire.	Constitution d'un tribunal
Composition	(2) The President of the Panel shall appoint a Tribunal consisting of one member of the Panel, but the President of the Panel may appoint a Tribunal of three members if the President considers that the complexity or precedential significance of the request or application requires a Tribunal of three members.	(2) Le tribunal est formé d'un membre choisi parmi les membres du Comité par le président de celui-ci; le président peut toutefois constituer un tribunal de trois membres s'il estime que la difficulté ou la valeur jurisprudentielle de l'affaire le justifie.	Composition
Qualifications of members	(3) The President of the Panel shall, in appointing members of the Tribunal, take into consideration their knowledge and experience in employment equity matters.	(3) Le président du Comité tient compte, pour la nomination des membres du tribunal, des connaissances et de l'expérience de ceux-ci dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.	Qualifications
Presiding	(4) Where a Tribunal consists of more than one member, the President of the Panel shall designate one of the members to preside over the hearings of the Tribunal.	(4) Si le tribunal se compose de plusieurs membres, le président du Comité désigne celui qui en assume la présidence.	Présidence
Remuneration	(5) The members of a Tribunal shall be paid such remuneration as may be fixed by the Governor in Council.	(5) Les membres du tribunal reçoivent la rémunération que fixe le gouverneur en conseil.	Rémunération
Travel expenses	(6) Members are entitled to be paid travel and living expenses incurred in carrying out duties as members of the Tribunal while absent from their places of residence, but the expenses must not exceed the maximum limits authorized by Treasury Board directive for employees of the Government of Canada.	(6) Les membres ont droit aux frais de déplacement et autres entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente loi; le montant de ces frais ne peut être supérieur aux montants maximaux que les instructions du Conseil du Trésor fixent en semblable matière pour les fonctionnaires du gouvernement du Canada.	Frais de déplacement
Technical experts	(7) The President of the Panel may engage and, subject to the approval of the Treasury Board, fix the remuneration of persons having technical or special knowledge to assist or advise a Tribunal in any matter.	(7) Le président du Comité peut engager des experts pour aider et conseiller le Comité et le tribunal et, avec l'approbation du Conseil du Trésor, fixer leur rémunération.	Experts

Government services and facilities	(8) In performing its duties and functions, a Tribunal shall, where available, make use of the services and facilities of departments, boards and agencies of the Government of Canada.	(8) Pour l'exercice de ses fonctions, le tribunal utilise, s'ils sont disponibles, les services et installations des ministères et organismes fédéraux.	Services de l'administration publique fédérale
Rules	(9) The President of the Panel may make rules governing the practice and procedure of Tribunals.	(9) Le président du Comité peut établir les règles de procédure et de pratique des tribunaux.	Règles
Security requirements	(10) Every member or other person acting on behalf of or under the direction of a Tribunal who receives or obtains information relating to a request or application referred to in subsection (1) shall, with respect to access to and use of that information by that member or other person, satisfy any security requirements applicable to, and take any oath of secrecy required to be taken by, persons who normally have access to and use of that information.	(10) Les membres du tribunal et les personnes agissant au nom du tribunal ou sous son autorité qui sont appelés à recevoir ou à recueillir des renseignements dans le cadre des demandes visées au paragraphe (1) doivent, quant à l'accès à ces renseignements et à leur utilisation, respecter les normes de sécurité applicables et prêter les serments imposés à leurs usagers habituels.	Respect des normes de sécurité
Powers of Tribunal	<p>29. (1) A Tribunal may</p> <p>(a) in the same manner and to the same extent as a superior court of record, summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral and written evidence on oath and to produce such documents and things as the Tribunal considers necessary for a full review;</p> <p>(b) administer oaths; and</p> <p>(c) receive and accept such evidence and other information, whether on oath or by affidavit or otherwise, as the Tribunal sees fit, whether or not that evidence or information would be admissible in a court of law.</p>	<p>29. (1) Le tribunal a le pouvoir :</p> <p>a) d'assigner et de contraindre les témoins à comparaître, à déposer verbalement ou par écrit sous la foi du serment et à produire les pièces qu'il juge indispensables en l'espèce, au même titre qu'une cour supérieure d'archives;</p> <p>b) de faire prêter serment;</p> <p>c) de recevoir des éléments de preuve ou des renseignements par déclaration verbale ou écrite sous serment ou par tout autre moyen qu'il estime indiqué, indépendamment de leur admissibilité en justice.</p>	Pouvoirs du tribunal
How matters to be dealt with	(2) A Tribunal shall conduct any matter that comes before it as informally and expeditiously as the circumstances and considerations of fairness and natural justice permit.	(2) Dans la mesure où les circonstances, l'équité et la justice naturelle le permettent, il appartient au tribunal d'agir rapidement et sans formalité.	Audiences
Hearings to be public	(3) Subject to subsection (4), a hearing before a Tribunal shall be conducted in public.	(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'audience est tenue en présence du public.	Audience publique
Hearings may be <i>in camera</i>	(4) A hearing before a Tribunal may, on the request of an employer, be held <i>in camera</i> if the employer establishes to the satisfaction of the Tribunal that the circumstances of the case so require.	(4) L'audience peut être tenue à huis clos si l'employeur démontre au tribunal que les circonstances le justifient.	Huis clos

Reasons for decision	(5) A Tribunal shall provide the parties to a proceeding before the Tribunal with written reasons for its decision.	(5) Le tribunal donne, par écrit, aux parties les motifs de son ordonnance.	Motifs
Reasons for decision	(6) A Tribunal shall, on request by any person, provide the person with a copy of any decision of the Tribunal, including a decision under subsection (4) to hold a hearing <i>in camera</i> , together with the written reasons for the decision.	(6) Le tribunal remet une copie de ses ordonnances, y compris celles qui portent sur la tenue d'une audience à huis clos dans le cadre du paragraphe (4), et des motifs écrits aux personnes qui en font la demande.	Diffusion des ordonnances
Decision of Tribunal	<p>30. (1) A Tribunal may, after hearing a request made under subsection 27(1) or an application made under subsection 27(2),</p> <p>(a) by order, confirm, vary or rescind the Commission's direction; and</p> <p>(b) make any other order it considers appropriate and reasonable in the circumstances to remedy the non-compliance.</p>	<p>30. (1) Le tribunal peut, au terme de l'instruction, par ordonnance, confirmer, annuler ou modifier l'ordre et prendre toute mesure corrective qu'il estime indiquée en l'espèce.</p>	Ordonnance du tribunal
Board may vary or rescind	(2) A Tribunal may vary or rescind any order made by it.	(2) Le tribunal peut modifier ou annuler ses ordonnances.	Réexamen des ordonnances
Orders are final	(3) An order of a Tribunal is final and, except for judicial review under the <i>Federal Court Act</i> , is not subject to appeal or review by any court.	(3) Les ordonnances du tribunal ne sont susceptibles de révision qu'au titre de la <i>Loi sur la Cour fédérale</i> .	Effet des ordonnances
Enforcement of orders	31. (1) Any order of a Tribunal made under section 30 may, for the purposes of its enforcement, be made an order of the Federal Court and is enforceable in the same manner as an order of that Court.	31. (1) Les ordonnances du tribunal peuvent être homologuées par la Cour fédérale; le cas échéant, leur exécution s'effectue selon les mêmes modalités que les ordonnances de cette juridiction.	Exécution des ordonnances
Procedure	(2) To make an order of a Tribunal an order of the Federal Court, the usual practice and procedure of the Court may be followed or a certified copy of the order may be filed with the registrar of the Court, and from the time of filing the order becomes an order of the Court.	(2) L'homologation se fait soit selon les règles de pratique et de procédure de la Cour fédérale, soit par le dépôt au greffe de celle-ci d'une copie certifiée conforme.	Procédure
Report of activities of Human Rights Commission	32. The Commission shall include in its annual report referred to in section 61 of the <i>Canadian Human Rights Act</i> a report of its activities, including an assessment of their effectiveness, under this Act during the year.	32. La Commission ajoute au rapport annuel qu'elle prépare en conformité avec l'article 61 de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> un rapport de ses activités et une évaluation de ses interventions sous le régime de la présente loi au cours de l'année.	Rapport d'activités

Limitations respecting Directions and Orders

Restriction

Limitation

33. (1) The Commission may not give a direction under section 25 or 26 and no Tribunal may make an order under section 30 where that direction or order would

- (a) cause undue hardship on an employer;
- (b) require an employer to hire or promote unqualified persons;
- (c) with respect to the public sector, require an employer to hire or promote persons without basing the hiring or promotion on selection according to merit in cases where the *Public Service Employment Act* requires that hiring or promotion be based on selection according to merit, or impose on the Public Service Commission an obligation to exercise its discretion regarding exclusion orders or regulations;
- (d) require an employer to create new positions in its workforce;
- (e) impose a quota on an employer; or
- (f) in the case of a direction or order respecting the establishment of short term numerical goals, fail to take into account the factors set out in subsection 10(2).

33. (1) Ni la Commission, ni le tribunal, dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont respectivement conférés par les articles 25 ou 26 et 30, ne peuvent donner un ordre ou rendre une ordonnance qui :

- a) causerait un préjudice injustifié à l'employeur;
- b) l'obligerait à embaucher ou promouvoir une personne non qualifiée;
- c) en ce qui concerne le secteur public, l'obligerait à embaucher ou promouvoir des personnes sans égard à leur mérite, dans les cas où la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* exige que la sélection soit faite au mérite, ou obligerait la Commission de la fonction publique à utiliser son pouvoir discrétionnaire en matière de décrets d'exemption ou de règlements;
- d) l'obligerait à créer de nouveaux postes;
- e) lui imposerait un quota;
- f) en matière d'objectifs quantitatifs à court terme, ne tient pas compte des facteurs énumérés au paragraphe 10(2).

Restriction

Meaning of "quota"

(2) In paragraph (1)(e), "quota" means a requirement to hire or promote a fixed and arbitrary number of persons during a given period.

(2) Pour l'application de l'alinéa (1)e), « quota » s'entend de l'obligation d'embaucher ou de promouvoir un nombre fixe et arbitraire de personnes dans un délai donné.

Définition de « quota »

Public sector

(3) In making a direction or order that applies to the public sector, the Commission, in the case of a direction, and a Tribunal, in the case of an order, shall take into account the respective roles and responsibilities of

- (a) the Public Service Commission and the Treasury Board under the *Public Service Employment Act* and the *Financial Administration Act*; or
- (b) a portion of the public sector referred to in paragraph 4(1)(c) or (d) under any other Act of Parliament.

(3) Dans tout ordre ou ordonnance relatifs au secteur public, la Commission et le tribunal tiennent compte des responsabilités et des rôles respectifs d'une part que la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* confèrent au Conseil du Trésor et à la Commission de la fonction publique, d'autre part que toute autre loi confie à un élément du secteur public visé par les alinéas 4(1)c) ou d).

Secteur public

Privileged Information

Privileged information

34. (1) Information obtained by the Commission under this Act is privileged and shall not knowingly be, or be permitted to be, communicated, disclosed or made available without the written consent of the person from whom it was obtained.

Evidence and production of documents

(2) No member of the Commission or person employed by it who obtains information that is privileged under subsection (1) shall be required, in connection with any legal proceedings, other than proceedings relating to the administration or enforcement of this Act, to give evidence relating to that information or to produce any statement or other writing containing that information.

Communication or disclosure of information

(3) Information that is privileged under subsection (1) may, on any terms and conditions that the Commission considers appropriate, be communicated or disclosed to a minister of the Crown in right of Canada or to any officer or employee of Her Majesty in right of Canada for any purpose relating to the administration or enforcement of this Act.

Exception

(4) Nothing in this section prohibits the communication or disclosure of information for the purposes of legal proceedings relating to the administration or enforcement of this Act.

Employer's consent required

(5) No information obtained by the Commission or a Tribunal under this Act may be used in any proceedings under any other Act without the consent of the employer concerned.

PART III

ASSESSMENT OF MONETARY PENALTIES

Violations

Violation

35. (1) Every private sector employer commits a violation of this Act who

(a) without reasonable excuse, fails to file an employment equity report as required by section 18;

Renseignements protégés

34. (1) Les renseignements obtenus par la Commission dans le cadre de la présente loi sont protégés. Nul ne peut sciemment les communiquer ou les laisser communiquer sans l'autorisation écrite de la personne dont ils proviennent.

Protection des renseignements

(2) Il ne peut être exigé d'un commissaire ou d'un agent de la Commission qui obtient des renseignements protégés dans le cadre de la présente loi qu'il dépose en justice à leur sujet, ni qu'il produise des déclarations, écrits ou autres pièces à cet égard, sauf lors d'une instance relative à l'application de la présente loi.

Déposition en justice

(3) Les renseignements protégés visés au paragraphe (1) peuvent, selon les modalités déterminées par la Commission, être communiqués à un ministre fédéral ou à un fonctionnaire ou agent de Sa Majesté du chef du Canada pour l'application de la présente loi.

Communication des renseignements

(4) Le présent article n'empêche nullement la communication de renseignements dans le cadre d'une instance relative à l'application de la présente loi.

Exception

(5) Les renseignements obtenus par la Commission ou un tribunal dans le cadre de l'application de la présente loi ne peuvent être utilisés, sans le consentement de l'employeur concerné, dans des procédures intentées en vertu d'une autre loi.

Utilisation interdite

PARTIE III

SANCTIONS PÉCUNIAIRES

Violations

35. (1) Commet une violation de la présente loi l'employeur du secteur privé qui :

Violation

a) contrairement à l'article 18, sans excuse légitime, ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi;

	<p>(b) without reasonable excuse, fails to include in the employment equity report any information that is required, by section 18 and the regulations, to be included; or</p> <p>(c) provides any information in the employment equity report that the employer knows to be false or misleading.</p>	<p>b) sans excuse légitime, ne porte pas au rapport les renseignements exigés en application de cet article ou des règlements;</p> <p>c) y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.</p>	
Continuing violations	(2) A violation that is committed or continued on more than one day constitutes a separate violation for each day on which it is committed or continued.	(2) Il est compté une violation distincte pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se continue la violation.	Violation continue
Violations not offences	(3) A violation is not an offence and accordingly the <i>Criminal Code</i> does not apply in respect of a violation.	(3) La violation n'est pas une infraction et le <i>Code criminel</i> ne s'applique pas.	Exclusion du <i>Code criminel</i>
Assessment of monetary penalty	36. (1) The Minister may, within two years after the day on which the Minister becomes aware of a violation, issue a notice of assessment of a monetary penalty in respect of the violation and send it by registered mail to the private sector employer.	36. (1) Dans les deux ans suivant la date à laquelle une violation est portée à sa connaissance, le ministre peut expédier, par courrier recommandé, un avis de sanction pécuniaire à l'employeur du secteur privé.	Avis de sanction
Limit	(2) The amount of a monetary penalty shall not exceed	(2) Le plafond de la sanction est de dix mille dollars, et de cinquante mille dollars en cas de récidive ou de violation continue.	Plafond
	(a) \$10,000 for a single violation; and		
	(b) \$50,000 for repeated or continued violations.		
Factors to be considered	(3) In assessing the amount of a monetary penalty, the Minister shall take into account	(3) En vue d'établir le montant de la sanction, le ministre tient compte des facteurs suivants :	Facteurs
	(a) the nature, circumstances, extent and gravity of the violation; and	a) la nature, les circonstances, la portée et la gravité de la violation;	
	(b) the wilfulness or intent of the private sector employer and the employer's history of prior violations.	b) l'intention de l'employeur, le caractère volontaire de ses actions et ses antécédents en matière de violations.	
Notice of assessment of monetary penalty	37. A notice of the assessment of a monetary penalty shall	37. L'avis comporte les éléments suivants :	Contenu de l'avis
	(a) identify the alleged violation;	a) la caractérisation de la prétendue violation;	
	(b) specify the amount of the monetary penalty; and	b) le montant de la sanction pécuniaire;	
	(c) specify the place where the employer may pay the monetary penalty.	c) la mention du lieu où l'employeur peut payer la sanction.	

Options

Options

Employer's options	<p>38. (1) An employer may, not later than thirty days after receiving a notice of assessment of a monetary penalty,</p> <p>(a) comply with the notice; or</p> <p>(b) contest the assessment of the monetary penalty by making a written application to the Minister for a review, by a Tribunal, of that assessment.</p>	<p>38. (1) L'employeur dispose de trente jours après réception de l'avis pour soit s'y conformer, soit contester la sanction en demandant au ministre, par écrit, la révision de l'affaire par un tribunal.</p>	Options de l'employeur
Copy of application	<p>(2) Where the Minister receives a written application, the Minister shall send a copy of the application to the President of the Panel.</p>	<p>(2) Sur réception de la demande de révision, le ministre en expédie un double au président du Comité.</p>	Double
Copy of notice of assessment	<p>(3) Where an employer who is issued a notice of assessment of a monetary penalty fails to exercise one of the options set out in subsection (1) within the period referred to in that subsection, the Minister shall send a copy of the notice of assessment to the President of the Panel.</p>	<p>(3) Si l'employeur n'exerce pas son choix dans le délai fixé, le ministre expédie un double de l'avis au président du Comité.</p>	Défaut
Review by Tribunal	<p>39. (1) On receipt of a copy of a written application or a copy of a notice of assessment, the President of the Panel shall establish a Tribunal consisting of one member selected from the Panel to review the assessment and shall</p> <p>(a) send, by registered mail, a request that the employer appear before the Tribunal at the time and place set out in the request to hear the allegations against the employer in respect of the alleged violation; and</p> <p>(b) in writing, advise the Minister who issued the notice of assessment of the time and place set out in the request.</p>	<p>39. (1) Sur réception du double de la demande ou de l'avis, le président du Comité constitue un tribunal composé d'un seul membre choisi parmi les membres du Comité pour réviser la sanction et :</p> <p>a) assigne, par courrier recommandé, l'employeur à comparaître devant le tribunal à la date et au lieu indiqués pour y entendre les faits qui lui sont reprochés;</p> <p>b) informe par écrit le ministre de la date et du lieu mentionnés dans l'assignation.</p>	Assignation
Failure to appear before Tribunal	<p>(2) Where an employer to whom a request is sent fails to appear before a Tribunal at the time and place set out in the request, the Tribunal shall consider all the information that is presented to it by the Minister in relation to the alleged violation.</p>	<p>(2) En cas de défaut de comparution, le tribunal examine tous les renseignements qui lui sont fournis par le ministre sur la prétendue violation.</p>	Défaut de comparution
Opportunity to make representations	<p>(3) In conducting its review, a Tribunal shall provide the Minister and the employer with a full opportunity consistent with procedural fairness and natural justice to present evidence and make representations to it with respect to the alleged violation.</p>	<p>(3) Lors de la comparution, le tribunal donne à l'employeur et au ministre toute possibilité de lui présenter leurs éléments de preuve et leurs observations sur la prétendue violation, conformément aux principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle.</p>	Comparution

Determination of Tribunal	<p>(4) Where at the conclusion of its proceedings a Tribunal determines that the employer</p> <p>(a) has not committed the alleged violation, the Tribunal shall immediately inform the employer and the Minister of its determination and no further proceedings shall be taken against the employer in respect of the alleged violation; or</p> <p>(b) has committed the alleged violation, the Tribunal shall immediately</p> <p>(i) issue to the Minister a certificate, in the prescribed form, of its determination that sets out an amount, not exceeding the applicable amount set out in subsection 36(2), determined by the Tribunal to be payable by the employer in respect of the violation, and</p> <p>(ii) send a copy of the certificate to the employer by registered mail.</p>	<p>(4) À l'issue de l'instance, le tribunal :</p> <p>a) lorsqu'il conclut à l'absence de violation, en informe immédiatement l'employeur et le ministre, nulle autre poursuite ne pouvant être intentée à cet égard;</p> <p>b) dans le cas contraire, expédie immédiatement au ministre un certificat, établi en la forme réglementaire, comportant sa décision et le montant de la sanction — à concurrence du plafond prévu au paragraphe 36(2) —, qu'il fait également parvenir, par courrier recommandé, à l'employeur.</p>	<p>Décision du tribunal</p>
Factors to be considered	<p>(5) In determining an amount under subparagraph (4)(b)(i), a Tribunal shall take into account the factors set out in subsection 36(3).</p>	<p>(5) Le tribunal tient compte des facteurs mentionnés au paragraphe 36(3) pour fixer le montant de la sanction.</p>	<p>Facteurs</p>
Burden of proof	<p>(6) In proceedings under this section, the Minister has the burden of proving, on a balance of probabilities, that an employer has committed the alleged violation.</p>	<p>(6) Lors de l'instance, il incombe au ministre de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur a commis la violation.</p>	<p>Charge de la preuve</p>
Certificate	<p>(7) A certificate that purports to have been issued by a Tribunal under subparagraph (4)(b)(i) is evidence of the facts stated in the certificate, without proof of the signature or official character of the person appearing to have signed the certificate.</p>	<p>(7) Le certificat censé délivré par le tribunal fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou la qualité du signataire.</p>	<p>Valeur du certificat</p>
Determinations are final	<p>(8) A determination of a Tribunal under this section is final and, except for judicial review under the <i>Federal Court Act</i>, is not subject to appeal or review by any court.</p>	<p>(8) Les décisions du tribunal ne sont susceptibles de révision qu'au titre de la <i>Loi sur la Cour fédérale</i>.</p>	<p>Effet de décision</p>
<i>Enforcement of Monetary Penalties</i>		<i>Exécution des sanctions pécuniaires</i>	
Registration of certificate	<p>40. (1) A certificate issued under subparagraph 39(4)(b)(i) may be registered in the Federal Court and when registered has the same force and effect, and all proceedings may be taken on the certificate, as if the certificate were a judgment in that Court obtained by Her Majesty in right of Canada against the employer named in the certificate for a debt in the amount set out in the certificate.</p>	<p>40. (1) Le certificat délivré en vertu de l'alinéa 39(4)b) peut être homologué à la Cour fédérale; dès lors, toute procédure d'exécution peut être engagée, le certificat étant assimilé à un jugement de cette juridiction obtenu par Sa Majesté du chef du Canada contre l'employeur en cause pour une dette correspondant au montant de la sanction pécuniaire indiqué.</p>	<p>Homologation du certificat</p>

Recovery of costs and charges

(2) All reasonable costs and charges associated with registration of the certificate are recoverable in like manner as if they were part of the amount determined by the Tribunal under subparagraph 39(4)(b)(i).

(2) Tous les frais entraînés par l'homologation du certificat peuvent être recouverts comme s'ils faisaient partie du montant indiqué sur le certificat homologué en application du paragraphe (1).

Recouvrement des frais

PART IV

PARTIE IV

GENERAL

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Regulations

41. (1) The Governor in Council may make regulations

41. (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

Règlements

(a) defining, for the purposes of the Act, the expressions "employee", "hired", "occupational group", "promoted", "salary" and "terminated";

a) pour l'application de la présente loi, définir « rémunération », « recrutement », « avancement », « salarié », « catégorie professionnelle » et « cessation de fonctions »;

(b) prescribing the manner of calculating the number of employees employed by an employer for the purpose of determining when an employer is considered to employ one hundred or more employees;

b) fixer le mode de calcul du nombre de salariés qui travaillent pour un employeur en vue de déterminer s'il emploie au moins cent salariés;

(c) governing the collection of information and the conduct of analyses referred to in paragraph 9(1)(a) and the conduct of reviews referred to in paragraph 9(1)(b);

c) régir la cueillette des renseignements, ainsi que le processus des études et analyses, visés au paragraphe 9(1);

(d) governing the establishment and maintenance of employment equity records referred to in section 17;

d) régir la tenue des dossiers d'équité en matière d'emploi visés à l'article 17;

(e) prescribing anything that is to be prescribed by this Act; and

e) prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente loi;

(f) generally, for carrying out the purposes and provisions of this Act.

f) prendre toute autre mesure d'application de la présente loi.

Application

(2) A regulation made pursuant to subsection (1) may be of general application or may apply to a particular employer or group of employers.

(2) Les règlements d'application du présent article peuvent être d'application générale ou ne s'appliquer qu'à un employeur ou un groupe d'employeurs.

Application des règlements

Where regulations apply to public sector

(3) No regulation may be made under subsection (1) that applies to the public sector without prior consultation with the Treasury Board.

(3) Lorsqu'il s'applique au secteur public, le règlement ne peut être pris qu'après consultation du Conseil du Trésor.

Secteur public

Inconsistent meanings

(4) No expression defined pursuant to paragraph (1)(a) that applies to the public sector shall be given a meaning that is inconsistent with the meaning that that expression or any similar expression is given under the *Public Service Employment Act*.

(4) Les termes définis en vertu de l'alinéa (1)a) ne peuvent, dans la mesure où ils s'appliquent au secteur public, avoir un sens incompatible avec celui qu'eux-mêmes ou un terme semblable ont sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Incompatibilité

Adaptation of Act to certain portions

(5) The Governor in Council may, taking into account the operational effectiveness of the appropriate portion of the public sector referred to in paragraph (a) or (b), make any regulation that the Governor in Council considers necessary to adapt this Act or the regulations or any provision of this Act or the regulations to accommodate

(a) the Canadian Security Intelligence Service; or

(b) where an order is made under paragraph 4(1)(d) in relation to the Canadian Forces or the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Forces or the Royal Canadian Mounted Police.

(5) Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements qu'il juge nécessaires en vue d'adapter les exigences de la présente loi ou des règlements à leur application aux éléments du secteur public suivants, en tenant compte de la nécessité de leur efficacité opérationnelle :

a) le Service canadien du renseignement de sécurité;

b) les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada si un décret est pris en vertu de l'alinéa 4(1)d) à leur égard.

Cas particuliers

Requirements

(6) A regulation made under subsection (5) shall be made on the recommendation of the Treasury Board after consultation with

(a) in the case of a regulation respecting the Canadian Security Intelligence Service, or the Royal Canadian Mounted Police, the Solicitor General; and

(b) in the case of a regulation respecting the Canadian Forces, the Minister of National Defence.

(6) Les règlements visés au paragraphe (5) sont pris sur la recommandation du Conseil du Trésor, celle-ci ne pouvant être faite qu'après consultation :

a) du solliciteur général, dans le cas de la Gendarmerie royale du Canada ou du Service canadien du renseignement de sécurité;

b) du ministre de la Défense nationale, dans le cas des Forces canadiennes.

Exigences

Requirements may differ

(7) The effect of a regulation made under subsection (5) with respect to any matter may differ from the effect of the Act or the regulations or of any provision of the Act or the regulations with respect to that matter.

(7) Les conséquences juridiques des règlements pris en vertu du paragraphe (5) à l'égard de toute question en particulier peuvent être différentes de celles de la présente loi ou des règlements concernant cette question.

Application

Powers, duties and functions of Minister

42. (1) The Minister is responsible for

(a) developing and conducting information programs to foster public understanding of this Act and to foster public recognition of the purpose of this Act;

(b) undertaking research related to the purpose of this Act;

(c) promoting, by any means that the Minister considers appropriate, the purpose of this Act;

(d) publishing and disseminating information, issuing guidelines and providing advice to private sector employers and employee representatives regarding the implementation of employment equity; and

42. (1) Le ministre est chargé :

a) de mettre sur pied des programmes d'information auprès du grand public destinés à lui faire mieux comprendre la présente loi et son objet;

b) d'entreprendre des recherches liées à l'objet de la présente loi;

c) de prendre les mesures qu'il estime indiquées pour la promotion de l'objet de la présente loi;

d) d'informer et de conseiller les employeurs du secteur privé et les représentants des salariés sur la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et d'établir, à leur égard, des directives susceptibles, selon lui, de les aider à se conformer à ses dispositions;

Attributions du ministre

(e) developing and conducting programs to recognize private sector employers for outstanding achievement in implementing employment equity.

e) de mettre sur pied des programmes destinés à distinguer les employeurs du secteur privé qui se sont particulièrement signalés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Federal
Contractors
Program

(2) The Minister is responsible for the administration of the Federal Contractors Program for Employment Equity and shall, in discharging that responsibility, ensure that the requirements of that Program with respect to the implementation of employment equity by contractors to whom the Program applies are equivalent to the requirements with respect to the implementation of employment equity by an employer under this Act.

(2) Le ministre est également chargé de l'administration du programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi et, à ce titre, tenu de veiller à ce que les exigences applicables aux entrepreneurs en vertu de ce programme pour ce qui est de la réalisation de l'équité en matière d'emploi soient équivalentes à celles que la présente loi impose aux employeurs dans ce domaine.

Responsabilité
particulière

Labour
market
information

(3) The Minister shall make available to employers any relevant labour market information that the Minister has respecting designated groups in the Canadian workforce in order to assist employers in fulfilling their obligations under this Act.

(3) Le ministre met à la disposition des employeurs les données qu'il possède relativement au marché du travail sur les groupes désignés au sein de la population apte au travail afin de les aider à se conformer à la présente loi.

Information
sur le marché
du travail

Delegation

43. The Minister may authorize those persons employed in the public service of Canada whom the Minister considers to be appropriate to exercise any of the powers and perform any of the duties and functions that may be or are required to be exercised or performed by the Minister under this Act or the regulations, and any power exercised or duty or function performed by any person so authorized shall be deemed to have been exercised or performed by the Minister.

43. Le ministre peut déléguer à tout agent de l'administration publique fédérale qu'il estime compétent l'exercice des attributions que la présente loi ou ses règlements lui confèrent, l'exercice de ces attributions par le délégué étant assimilé à leur exercice par le ministre même.

Délégation

Review of
operation of
Act

44. (1) Five years after the coming into force of this Act, and at the end of every five year period thereafter, a comprehensive review of the provisions and operation of this Act including the effect of those provisions shall be undertaken by such committee of the House of Commons as may be designated or established by the House for that purpose.

44. (1) Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par elle à cette fin procède à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet.

Examen de
l'application
de la loi

Tabling of
report

(2) A committee shall, within six months after the completion of a review referred to in subsection (1), submit a report on its review to the House of Commons including a statement of any changes the committee would recommend.

(2) Dans les six mois suivant la fin de l'examen, le comité désigné ou établi à cette fin présente à la Chambre des communes un rapport exposant tous les changements qu'il recommande.

Rapport :
examen

TRANSITIONAL PROVISION

Compliance
with certain
provisions

45. The Treasury Board, the Public Service Commission and any person who is an employer to whom the *Employment Equity Act*, R.S., c. 23 (2nd Supp.), applied shall, within one year after the coming into force of this section, comply with sections 9 and 10 of this Act.

DISPOSITION TRANSITOIRE

Disposition
transitoire

45. Quiconque est un employeur assujéti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.R., ch. 23 (2^e suppl.), ainsi que le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique disposent, pour se conformer aux articles 9 et 10 de la présente loi, d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent article.

CONSEQUENTIAL AMENDMENTS

1991, c. 11

Broadcasting Act

46. Section 5 of the *Broadcasting Act* is amended by adding the following after subsection (3):

Employment
equity

(4) Where a broadcasting undertaking is subject to the *Employment Equity Act*, the powers granted to the Commission under this Act do not extend to the regulation or supervision of matters concerning employment equity in relation to that broadcasting undertaking.

MODIFICATIONS CORRÉLATIVES

Loi sur la radiodiffusion

1991, ch. 11

46. L'article 5 de la *Loi sur la radiodiffusion* est modifié par adjonction, après le paragraphe (3), de ce qui suit :

Équité en
matière
d'emploi

(4) Les entreprises de radiodiffusion qui sont assujétiées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne relèvent pas des pouvoirs du Conseil pour ce qui est de la réglementation et de la surveillance du domaine de l'équité en matière d'emploi.

R.S., c. H-6

Canadian Human Rights Act

47. Section 40 of the *Canadian Human Rights Act* is amended by adding the following after subsection (3):

Limitation

(3.1) No complaint may be initiated under subsection (3) as a result of information obtained by the Commission in the course of the administration of the *Employment Equity Act*.

Loi canadienne sur les droits de la personne

L.R., ch. H-6

47. L'article 40 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est modifié par adjonction, après le paragraphe (3), de ce qui suit :

Restriction

(3.1) La Commission ne peut prendre l'initiative d'une plainte qui serait fondée sur des renseignements qu'elle aurait obtenus dans le cadre de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

48. The Act is amended by adding the following after section 40:

Definitions

40.1 (1) In this section, "designated groups" has the meaning assigned in section 3 of the *Employment Equity Act*;

"designated
groups"
« groupes
désignés »"employer"
« employeur »

"employer" means a person who or organization that discharges the obligations of an employer under the *Employment Equity Act*.

48. La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 40, de ce qui suit :

40.1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

Définitions

« employeur » Toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

« employeur »
"employer"

« groupes désignés » S'entend au sens de l'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

« groupes
désignés »
"designated
groups"

Employment equity complaints

(2) No complaint may be dealt with by the Commission pursuant to section 40 where

(a) the complaint is made against an employer alleging that the employer has engaged in a discriminatory practice set out in section 7 or paragraph 10(a); and

(b) the complaint is based solely on statistical information that purports to show that members of one or more designated groups are underrepresented in the employer's workforce.

49. Section 41 of the Act is renumbered as subsection 41(1) and is amended by adding the following:

(2) The Commission may decline to deal with a complaint referred to in paragraph 10(a) in respect of an employer where it is of the opinion that the matter has been adequately dealt with in the employer's employment equity plan prepared pursuant to section 10 of the *Employment Equity Act*.

Commission may decline to deal with complaint

Meaning of "employer"

(3) In this section, "employer" means a person who or organization that discharges the obligations of an employer under the *Employment Equity Act*.

50. The Act is amended by adding the following after section 54:

54.1 (1) In this section,

"designated groups" has the meaning assigned in section 3 of the *Employment Equity Act*; and

"employer" means a person who or organization that discharges the obligations of an employer under the *Employment Equity Act*.

Definitions

"designated groups"
« groupes désignés »

"employer"
« employeur »

Limitation of order re employment equity

(2) Where a Tribunal finds that a complaint against an employer is substantiated, it may not make an order pursuant to subparagraph 53(2)(a)(i) requiring the employer to adopt a special program, plan or arrangement containing

(a) positive policies and practices designed to ensure that members of designated groups achieve increased representation in the employer's workforce; or

(2) La Commission ne peut se fonder sur l'article 40 pour connaître des plaintes qui, à la fois, sont :

a) faites contre un employeur et dénonçant la perpétration d'actes discriminatoires visés à l'article 7 ou à l'alinéa 10a);

b) fondées uniquement sur des données statistiques qui tendent à établir la sous-représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur.

49. L'article 41 de la même loi devient le paragraphe 41(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit :

(2) La Commission peut refuser d'examiner une plainte de discrimination fondée sur l'alinéa 10a) et dirigée contre un employeur si elle estime que l'objet de la plainte est traité de façon adéquate dans le plan d'équité en matière d'emploi que l'employeur prépare en conformité avec l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

(3) Au présent article, « employeur » désigne toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

50. La même loi est modifiée par adjonction, après l'article 54, de ce qui suit :

54.1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« employeur » Toute personne ou organisation chargée de l'exécution des obligations de l'employeur prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

« groupes désignés » S'entend au sens de l'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

(2) Le tribunal qui juge fondée une plainte contre un employeur ne peut lui ordonner, malgré le sous-alinéa 53(2a)(i), d'adopter un programme, plan ou arrangement comportant des règles et usages positifs destinés à corriger la sous-représentation des membres des groupes désignés dans son effectif ou des objectifs et calendriers à cet effet.

Exception à la compétence

Refus d'examen

Définition de « employeur »

Définitions

« employeur »
"employer"

« groupes désignés »
"designated groups"

Restriction

(b) goals and timetables for achieving that increased representation.

Interpretation

(3) For greater certainty, subsection (2) shall not be construed as limiting the power of a Tribunal, under paragraph 53(2)(a), to make an order requiring an employer to cease or otherwise correct a discriminatory practice.

(3) Il est entendu que le paragraphe (2) n'a pas pour effet de restreindre le pouvoir conféré au tribunal par l'alinéa 53(2)a) d'ordonner à un employeur de mettre fin à un acte discriminatoire ou d'y remédier de toute autre manière.

Précision

R.S., c. F-11

Financial Administration Act

51. (1) Subsection 11(2) of the *Financial Administration Act* is amended by adding the following after paragraph (h):

(h.1) subject to the *Employment Equity Act*, establish policies and programs with respect to the implementation of employment equity in the public service;

(2) Subsections 11(2.1) to (3) of the Act are replaced by the following:

(3) The powers and functions of the Treasury Board in relation to any of the matters specified in subsection (2) do not extend to any such matter that is expressly determined, fixed, provided for, regulated or established by any Act otherwise than by the conferring of powers or functions in relation thereto on any authority or person specified in that Act, and do not include or extend to any power or function specifically conferred on, or any process of personnel selection required or authorized to be employed by, the Public Service Commission by or under the authority of the *Public Service Employment Act*.

1992, c. 54, s. 81(2), (3)

Limitation of powers and functions of Board in relation to matters expressly determined

Loi sur la gestion des finances publiques

51. (1) Le paragraphe 11(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* est modifié par adjonction, après l'alinéa h), de ce qui suit :

h.1) sous réserve de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, fixer des orientations et établir des programmes destinés à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique;

(2) Les paragraphes 11(2.1) à (3) de la même loi sont remplacés par ce qui suit :

(3) Le Conseil du Trésor ne peut exercer ses pouvoirs et fonctions à l'égard des questions visées au paragraphe (2) et dans une autre loi lorsque celle-ci régit la matière expressément et non par simple attribution de pouvoirs et fonctions à une autorité ou à une personne déterminée; il ne peut non plus exercer des pouvoirs ou fonctions expressément conférés à la Commission de la fonction publique sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ni mettre en oeuvre des méthodes de sélection du personnel dont l'application relève, sous le régime de cette loi, de la Commission.

L.R., ch. F-11

1992, ch. 54, par. 81(2) et (3)

Pouvoirs limités du Conseil du Trésor

R.S., c. P-33

Public Service Employment Act

52. Subsection 5.1(5) of the *Public Service Employment Act* is replaced by the following:

(5) In this section, "employment equity program" means a policy or program established by the Treasury Board with respect to the implementation of employment equity in the Public Service.

1992, c. 54, s. 5

Definition of "employment equity program"

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

52. Le paragraphe 5.1(5) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* est remplacé par ce qui suit :

(5) Au présent article, « programme d'équité en matière d'emploi » s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit concernant l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

L.R., ch. P-33

1992, ch. 54, art. 5

Définition de « programme d'équité en matière d'emploi »

53. Subsection 47(1) of the Act is amended by striking out the word “and” at the end of paragraph (b), by adding the word “and” at the end of paragraph (c) and by adding the following:

(d) the activities of the Commission during that year in relation to the implementation of employment equity programs, including its activities during that year in discharging its obligations under the *Employment Equity Act*.

53. Le paragraphe 47(1) de la même loi est modifié par adjonction, après l’alinéa c), de ce qui suit :

d) faisant état de l’activité de la Commission au cours de cette année en matière de mise en oeuvre des programmes d’équité en matière d’emploi, notamment ses activités au titre de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*.

REPEAL

Repeal

54. The *Employment Equity Act*, R.S., c. 23 (2nd Supp.), is repealed.

ABROGATION

Abrogation

54. La *Loi sur l’équité en matière d’emploi*, L.R., ch. 23 (2^e suppl.), est abrogée.

COMING INTO FORCE

Coming into force

55. This Act or any provision of this Act comes into force on a day or days to be fixed by order of the Governor in Council.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Entrée en vigueur

55. La présente loi ou telle de ses dispositions entre en vigueur à la date ou aux dates fixées par décret.