



## Loi sur l'équité en matière d'emploi 1995, ch. 44

Dernière mise à jour : avril 2007

E-5.401

[Sanctionnée le 15 décembre 1995]

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

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

### TITRE ABRÉGÉ

#### Titre abrégé

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

### OBJET

#### Objet

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.

### DÉFINITIONS

#### Définitions

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

« agent d'application »  
"compliance officer" »

« 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).

« autochtones »  
"aboriginal peoples" »

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

«Comité » [Abrogée, 1998, ch. 9, art. 37]

«Commission »  
"Commission"

«Commission » La Commission canadienne des droits de la personne constituée par l'article 26 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

«employeur du secteur privé »  
"private sector employer"

«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 *Code canadien du travail*, 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 :

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 au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;

b) d'un établissement public assimilé à un ministère aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

«groupes désignés »  
"designated groups"

«groupes désignés » Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

«ministre »  
"Minister"

«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.

«minorités visibles »  
"members of visible minorities"

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

«personnes handicapées »  
"persons with disabilities"

«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 :

a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;

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.

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.

«population apte au travail »  
"Canadian workforce"

«population apte au travail » Ensemble des personnes, au Canada, en âge de travailler et capables et désireuses de le faire.

«président  
"Chairperson" »

«président » Le président du Tribunal canadien des droits de la personne.

«représentants  
"representatives" »

«représentants » Les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou, le cas échéant, les agents négociateurs des salariés.

«tribunal  
"Tribuna" »

«tribunal » Le Tribunal de l'équité en matière d'emploi constitué en application du paragraphe 28(1).

1993, ch. 28, art. 78; 1995, ch. 44, art. 3; 1998, ch. 9, art. 37, ch. 15, art. 25; 2002, ch. 7, art. 162(A).

## CHAMP D'APPLICATION

### Champ d'application

4. (1) La présente loi s'applique à :

a) tous les employeurs du secteur privé;

b) tous les secteurs de l'administration publique fédérale mentionnés aux annexes I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

c) tout secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et comportant au moins cent salariés;

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.

### Gendarmerie royale du Canada

(2) Pour l'application de la présente loi :

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 *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*;

b) la Gendarmerie royale du Canada est réputée ne pas être mentionnée à l'annexe IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

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 l'annexe IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

### Forces canadiennes et Gendarmerie royale du Canada

(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.

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

(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 fédérale visés à l'alinéa (1) b).

### Présomption

(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.

### Règle d'interprétation

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

### Délégation

(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.

### Subdélégation

(8) Les délégataires visés au paragraphe (7) peuvent, compte tenu des conditions et modalités de la délégation, subdéléguer à une ou plusieurs autres personnes les attributions qui leur ont été ainsi conférées.

1995, ch. 44, art. 4; 2001, ch. 34, art. 40(F); 2003, ch. 22, art. 163 et 236(A).

## PARTIE I

### ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

#### OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

##### 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.

#### Portée de l'obligation de l'employeur

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 qui ne possèdent pas les qualifications essentielles pour le travail à accomplir;

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.

1995, ch. 44, art. 6; 2003, ch. 22, art. 237.

#### Emploi des autochtones

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*.

#### Présomption quant aux droits d'ancienneté

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.

#### Politiques d'adaptation

(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 :

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.

#### Modifications

(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.

#### Secteur public

(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 prises par le Conseil du Trésor, notamment celles qui figurent dans les accords portant sur le réaménagement des effectifs, et par la Commission de la fonction publique ou les autres éléments du secteur public visés aux alinéas 4(1) c) et d).

1995, ch. 44, art. 8; 2003, ch. 22, art. 164.

### Analyses

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.

### Auto-identification

(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.

### 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.

### Plan

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

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

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) 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) tout autre élément prévu par règlement.

### Facteurs

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

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

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.

### Définitions

(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.

### Progrès raisonnables

**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.

### Mise en oeuvre et suivi du plan

**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.

### Révision périodique

**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).

### Information à fournir aux salariés

**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.

### Consultation des représentants des salariés

**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.

#### Obligation des représentants

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

#### Collaboration

(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.

#### Règle d'interprétation

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

#### Nouveaux employeurs

**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.

#### Contrôle d'application

(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

#### Dossiers à tenir

**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.

#### Rapport de l'employeur du secteur privé

**18.** (1) Au plus tard le 1<sup>er</sup> 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.

#### Définition de « employeur »

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



### Transmission électronique

(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.

### Auto-identification

(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.

### Attestation d'exactitude

(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.

### Renseignements supplémentaires

(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.

### Employeur unique

(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.

### Exemptions de rapport

(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.

### Copie aux représentants

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

### Copie à la Commission

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

### Rapports mis à la disposition du public

**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.

### Discretion ministérielle

(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.

### Regroupement des rapports du secteur privé à déposer devant le Parlement

**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.

### Rapport du Conseil du Trésor

**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 fédérale visés à l'alinéa 4(1) *b*) pour le précédent exercice.

### Contenu du rapport

(2) Le rapport donne :

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

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

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

### Contenu du rapport

(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.

### Obligation de fournir les renseignements

(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).

#### Contenu du rapport

(6) Le rapport donne :

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

#### Envoi d'exemplaires à la Commission

(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.

#### Envoi d'exemplaires aux représentants

(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 du renseignement de sécurité.

1995, ch. 44, art. 21; 2003, ch. 22, art. 165.

## PARTIE II

### APPLICATION

#### CONTRÔLE D'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.

##### Orientation générale

(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.

#### Désignation

(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.

#### Restriction

(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.

#### Délégation par la 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.

#### Attributions des agents d'application

**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 :

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) 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.

#### Données

(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.

#### Certificat à produire

(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.

#### Assistance à donner aux agents d'application

(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.

#### Respect des normes de sécurité

**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.

## 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.

### Renseignements relatifs à une apparente sous-représentation

(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.

### Prise en compte des renseignements

(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.

### L'employeur ne peut identifier les salariés

(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).

### Ordre

(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.

### Défaut de respecter un engagement

(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.

#### Modification

(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.

#### Ordre

**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.

#### Modification

(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.

### DEMANDE DE RÉVISION OU D'ORDONNANCE

#### Demande de révision par l'employeur

**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 de procéder à la révision de l'ordre.

#### Demande par la Commission

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

#### Restriction

(3) La Commission ne peut toutefois procéder à une telle demande si l'employeur a exercé le recours en révision dans le délai fixé.

1995, ch. 44, art. 27; 1998, ch. 9, art. 38.

### TRIBUNAL DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

#### Constitution d'un tribunal

**28.** (1) Une fois saisi de la demande de révision de l'employeur ou de la demande de confirmation de la Commission, le président constitue un tribunal de l'équité en matière d'emploi pour l'instruire.

#### Composition

(2) Le tribunal est formé d'un membre choisi parmi les membres du Tribunal canadien des droits de la personne par son président; ce dernier peut toutefois constituer un tribunal de trois membres s'il estime que la difficulté ou la valeur jurisprudentielle de l'affaire le justifie.

#### Qualifications

(3) Le président 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.

#### Présidence

(4) Si le tribunal se compose de plusieurs membres, le président désigne celui qui en assume la présidence.

#### Prolongation du mandat

(4.1) Le membre dont le mandat est échu peut, avec l'agrément du président, terminer les affaires dont il est saisi. Il est alors réputé être un membre à temps partiel pour l'application de l'article 48.3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

#### Rémunération

(5) Les membres du tribunal reçoivent la rémunération prévue au paragraphe 48.6(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

#### Frais de déplacement

(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 et prévus au paragraphe 48.6(2) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

#### Experts

(7) Le président peut engager des experts pour aider et conseiller le tribunal et, avec l'approbation du Conseil du Trésor, fixer leur rémunération.

#### Services de l'administration publique fédérale

(8) Pour l'exercice de ses fonctions, le tribunal utilise, s'ils sont disponibles, les services et installations des ministères et organismes fédéraux.

#### Règles

(9) Le président peut établir les règles de procédure et de pratique des tribunaux.

#### Respect des normes de sécurité

(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.

1995, ch. 44, art. 28; 1998, ch. 9, art. 39.

#### Pouvoirs du tribunal

**29.** (1) Le tribunal a le pouvoir :

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;

b) de faire prêter serment;

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.

## Audiences

(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.

## Audience publique

(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'audience est tenue en présence du public.

## Huis clos

(4) L'audience peut être tenue à huis clos si l'employeur démontre au tribunal que les circonstances le justifient.

## Motifs

(5) Le tribunal donne, par écrit, aux parties les motifs de son ordonnance.

## Diffusion des ordonnances

(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.

## Ordonnance du tribunal

**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.

## Réexamen des ordonnances

(2) Le tribunal peut modifier ou annuler ses ordonnances.

## Effet des ordonnances

(3) Les ordonnances du tribunal ne sont susceptibles de révision qu'au titre de la *Loi sur les Cours fédérales*, 1995, ch. 44, art. 30; 2002, ch. 8, art. 182.

## Exécution des ordonnances

**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.

## Procédure

(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.

## Rapport d'activités

**32.** La Commission ajoute au rapport annuel qu'elle prépare en conformité avec l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* un rapport de ses activités et une évaluation de ses interventions sous le régime de la présente loi au cours de l'année.

## RESTRICTION

### Restriction



**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 qui ne possède pas les qualifications essentielles pour le travail à accomplir;

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).

#### Définition de « quota »

(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.

#### Secteur public

(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).

1995, ch. 44, art. 33; 2003, ch. 22, art. 238.

## RENSEIGNEMENTS PROTÉGÉS

### Protection des renseignements

**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.

### Déposition en justice

(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.

### Communication des renseignements

(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.

### Exception

(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.

#### Utilisation interdite

(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.

### PARTIE III

## SANCTIONS PÉCUNIAIRES

### VIOLATIONS

#### Violation

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

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

b) sans excuse légitime, ne porte pas au rapport les renseignements exigés en application de cet article ou des règlements;

c) y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.

#### Violation continue

(2) Il est compté une violation distincte pour chacun des jours au cours desquels se commet ou se continue la violation.

#### Exclusion du *Code criminel*

(3) La violation n'est pas une infraction et le *Code criminel* ne s'applique pas.

#### Avis de sanction

**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.

#### Plafond

(2) Le plafond de la sanction est de dix mille dollars, et de cinquante mille dollars en cas de récidive ou de violation continue.

#### Facteurs

(3) En vue d'établir le montant de la sanction, le ministre tient compte des facteurs suivants :

a) la nature, les circonstances, la portée et la gravité de la violation;

b) l'intention de l'employeur, le caractère volontaire de ses actions et ses antécédents en matière de violations.

#### Contenu de l'avis

**37.** L'avis comporte les éléments suivants :

- a) la caractérisation de la prétendue violation;
- b) le montant de la sanction pécuniaire;
- c) la mention du lieu où l'employeur peut payer la sanction.

## OPTIONS

### Options de l'employeur

**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.

### Double

(2) Sur réception de la demande de révision, le ministre en expédie un double au président.

### Défaut

(3) Si l'employeur n'exerce pas son choix dans le délai fixé, le ministre expédie un double de l'avis au président.

1995, ch. 44, art. 38; 1998, ch. 9, art. 40.

### Assignation

**39.** (1) Sur réception du double de la demande ou de l'avis, le président constitue un tribunal composé d'un seul membre choisi parmi les membres du Tribunal canadien des droits de la personne pour réviser la sanction et :

- 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;
- b) informe par écrit le ministre de la date et du lieu mentionnés dans l'assignation.

### Défaut de comparution

(2) En cas de défaut de comparution, le tribunal examine tous les renseignements qui lui sont fournis par le ministre sur la prétendue violation.

### Comparution

(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.

### Décision du tribunal

(4) À l'issue de l'instance, le tribunal :

- 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;

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.

#### Facteurs

(5) Le tribunal tient compte des facteurs mentionnés au paragraphe 36(3) pour fixer le montant de la sanction.

#### Charge de la preuve

(6) Lors de l'instance, il incombe au ministre de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur a commis la violation.

#### Valeur du certificat

(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.

#### Effet de décision

(8) Les décisions du tribunal ne sont susceptibles de révision qu'au titre de la *Loi sur les Cours fédérales*.

1995, ch. 44, art. 39; 1998, ch. 9, art. 41; 2002, ch. 8, art. 182.

## EXÉCUTION DES SANCTIONS PÉCUNIAIRES

#### Homologation du certificat

**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.

#### Recouvrement des frais

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

## PARTIE IV

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Règlements

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

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

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

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

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

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

### Application des règlements

(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.

### Secteur public

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

### Incompatibilité

(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*.

### Cas particuliers

(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.

### Exigences

(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 ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, 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.

### Application

(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.

1995, ch. 44, art. 41; 2005, ch. 10, art. 34.

### Attributions du ministre

**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;

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.

#### Responsabilité particulière

(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.

#### Information sur le marché du travail

(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.

#### Délégation

**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 délégataire étant assimilé à leur exercice par le ministre même.

1995, ch. 44, art. 43; 2003, ch. 22, art. 224(A).

#### Examen de l'application de la loi

**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.

#### Rapport : examen

(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.

### 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<sup>e</sup> 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.

### MODIFICATIONS CORRÉLATIVES

**46. à 53.** [Modifications]

### ABROGATION

**54.** [Abrogation]

## 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.

\* [Note : Loi en vigueur le 24 octobre 1996, voir TR/96-93.]

## DISPOSITION CONNEXE

-- 1998, ch. 9, art. 33 :

### Définition de « entrée en vigueur »

**33. (1) Pour l'application du présent article, « entrée en vigueur » s'entend de l'entrée en vigueur de celui-ci.**

### Cessation des fonctions des membres

**(2) Sous réserve des paragraphes (3), (4) et (5), le mandat des membres du Comité du tribunal des droits de la personne prend fin à la date d'entrée en vigueur.**

### Maintien des pouvoirs

**(3) Les membres du tribunal des droits de la personne constitué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avant la date d'entrée en vigueur conservent leurs pouvoirs à l'égard de la plainte qu'ils ont été chargés d'examiner.**

### Tribunal d'appel

**(4) Les membres du tribunal d'appel constitué en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avant la date d'entrée en vigueur conservent leurs pouvoirs à l'égard de l'appel dont ils sont saisis.**

### Maintien des pouvoirs

**(5) Les membres du tribunal constitué en vertu de l'article 28 ou 39 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avant la date d'entrée en vigueur conservent leurs pouvoirs à l'égard de l'affaire dont ils ont été saisis en vertu de cette loi.**

### Autorité du président

**(6) Dans l'exercice des pouvoirs prévus aux paragraphes (3), (4) et (5), les membres agissent sous l'autorité du président du Tribunal canadien des droits de la personne.**

### Rémunération

**(7) Les membres reçoivent, pour l'exercice des pouvoirs prévus aux paragraphes (3), (4) et (5), la rémunération fixée par le gouverneur en conseil, sauf s'ils sont nommés membres à temps plein du tribunal.**

### Frais de déplacement

**(8) Les membres ont droit aux frais de déplacement et de subsistance entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente loi, sous réserve des montants maximaux que les instructions du Conseil du Trésor fixent en semblable matière pour les fonctionnaires du gouvernement du Canada.**

