



CANADA

CONSOLIDATION

CODIFICATION

Employment Equity Act

Loi sur l'équité en matière d'emploi

S.C. 1995, c. 44

L.C. 1995, ch. 44

Current to September 11, 2021

À jour au 11 septembre 2021

Last amended on January 1, 2021

Dernière modification le 1 janvier 2021

OFFICIAL STATUS OF CONSOLIDATIONS

Subsections 31(1) and (2) of the *Legislation Revision and Consolidation Act*, in force on June 1, 2009, provide as follows:

Published consolidation is evidence

31 (1) Every copy of a consolidated statute or consolidated regulation published by the Minister under this Act in either print or electronic form is evidence of that statute or regulation and of its contents and every copy purporting to be published by the Minister is deemed to be so published, unless the contrary is shown.

Inconsistencies in Acts

(2) In the event of an inconsistency between a consolidated statute published by the Minister under this Act and the original statute or a subsequent amendment as certified by the Clerk of the Parliaments under the *Publication of Statutes Act*, the original statute or amendment prevails to the extent of the inconsistency.

LAYOUT

The notes that appeared in the left or right margins are now in boldface text directly above the provisions to which they relate. They form no part of the enactment, but are inserted for convenience of reference only.

NOTE

This consolidation is current to September 11, 2021. The last amendments came into force on January 1, 2021. Any amendments that were not in force as of September 11, 2021 are set out at the end of this document under the heading “Amendments Not in Force”.

CARACTÈRE OFFICIEL DES CODIFICATIONS

Les paragraphes 31(1) et (2) de la *Loi sur la révision et la codification des textes législatifs*, en vigueur le 1^{er} juin 2009, prévoient ce qui suit :

Codifications comme élément de preuve

31 (1) Tout exemplaire d'une loi codifiée ou d'un règlement codifié, publié par le ministre en vertu de la présente loi sur support papier ou sur support électronique, fait foi de cette loi ou de ce règlement et de son contenu. Tout exemplaire donné comme publié par le ministre est réputé avoir été ainsi publié, sauf preuve contraire.

Incompatibilité — lois

(2) Les dispositions de la loi d'origine avec ses modifications subséquentes par le greffier des Parlements en vertu de la *Loi sur la publication des lois* l'emportent sur les dispositions incompatibles de la loi codifiée publiée par le ministre en vertu de la présente loi.

MISE EN PAGE

Les notes apparaissant auparavant dans les marges de droite ou de gauche se retrouvent maintenant en caractères gras juste au-dessus de la disposition à laquelle elles se rattachent. Elles ne font pas partie du texte, n'y figurant qu'à titre de repère ou d'information.

NOTE

Cette codification est à jour au 11 septembre 2021. Les dernières modifications sont entrées en vigueur le 1 janvier 2021. Toutes modifications qui n'étaient pas en vigueur au 11 septembre 2021 sont énoncées à la fin de ce document sous le titre « Modifications non en vigueur ».

TABLE OF PROVISIONS

An Act respecting employment equity

	Short Title
1	Short title
	Purpose of Act
2	Purpose of Act
	Interpretation
3	Definitions
	Application
4	Application
	PART I
	Employment Equity
	Employer Obligations
5	Employer's duty
6	Employer not required to take certain measures
7	Employment of Aboriginal peoples
8	Certain rights not employment barriers
9	Analysis and review
10	Employment equity plan
11	Reasonable progress
12	Implementation and monitoring of plan
13	Periodic review and revision of plan
14	Information about employment equity
15	Consultation with employee representatives
16	New employers
	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

TABLE ANALYTIQUE

Loi concernant l'équité en matière d'emploi

	Titre abrégé
1	Titre abrégé
	Objet
2	Objet
	Définitions
3	Définitions
	Champ d'application
4	Champ d'application
	PARTIE I
	Équité en matière d'emploi
	Obligations de l'employeur
5	Obligations de l'employeur
6	Portée de l'obligation de l'employeur
7	Emploi des autochtones
8	Présomption quant aux droits d'ancienneté
9	Analyses
10	Plan
11	Progrès raisonnables
12	Mise en oeuvre et suivi du plan
13	Révision périodique
14	Information à fournir aux salariés
15	Consultation des représentants des salariés
16	Nouveaux employeurs
	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

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

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

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

PARTIE III

Sanctions pécuniaires

Violations

- 35 Violation
- 36 Avis de sanction
- 37 Contenu de l'avis
- Options
- 38 Options de l'employeur
- 39 Assignment
- Exécution des sanctions pécuniaires
- 40 Homologation du certificat

PARTIE IV

Dispositions générales

- 41 Règlements

42	Powers, duties and functions of Minister
43	Delegation
44	Review of operation of Act

Transitional Provision

45	Compliance with certain provisions
-----------	------------------------------------

Consequential Amendments

Repeal

Coming into Force

*55	Coming into force
------------	-------------------

42	Attributions du ministre
43	Délégation
44	Examen de l'application de la loi

Disposition transitoire

45	Disposition transitoire
-----------	-------------------------

Modifications corrélatives

Abrogation

Entrée en vigueur

*55	Entrée en vigueur
------------	-------------------



S.C. 1995, c. 44

L.C. 1995, ch. 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*.

Titre abrégé

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

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.

1995, c. 44, s. 2; 2017, c. 26, s. 19(E).

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.

1995, ch. 44, art. 2; 2017, ch. 26, art. 19(A).

Interpretation

Définitions

Definitions

3 In this Act,

Aboriginal peoples means persons who are Indians, Inuit or Métis; (*autochtones*)

Définitions

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

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). (*compliance officer*)

Canadian workforce means all persons in Canada of working age who are willing and able to work; (*population apte au travail*)

Chairperson means the chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal; (*président*)

Commission means the Canadian Human Rights Commission established under section 26 of the *Canadian Human Rights Act*; (*Commission*)

compliance officer means a person designated as an employment equity compliance review officer pursuant to subsection 22(3); (*agent d'application*)

designated groups means women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities; (*groupes désignés*)

members of visible minorities means persons, other than Aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour; (*minorités visibles*)

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; (*ministre*)

Panel [Repealed, 1998, c. 9, s. 37]

persons with disabilities means persons who have a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment and who

(a) consider themselves to be disadvantaged in employment by reason of that impairment, or

(b) believe that a employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of that impairment,

and includes persons whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace; (*personnes handicapées*)

prescribed means prescribed by the regulations; (*Version anglaise seulement*)

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 *Canada Labour Code* 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

autochtones Les Indiens, les Inuit et les Métis. (*aboriginal peoples*)

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

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

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*. (*private sector employer*)

groupes désignés Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. (*designated groups*)

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. (*Minister*)

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. (*members of visible minorities*)

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. (*persons with disabilities*)

(a) a person who employs employees on or in connection with a work, undertaking or business of a local or private nature in Yukon, the Northwest Territories or Nunavut, or

(b) a departmental corporation as defined in section 2 of the *Financial Administration Act*; (*employeur du secteur privé*)

representatives means

(a) those persons who have been designated by employees to act as their representatives, or

(b) bargaining agents, where bargaining agents represent the employees; (*représentants*)

Tribunal means an Employment Equity Review Tribunal established by subsection 28(1). (*tribunal*)

1993, c. 28, s. 78; 1995, c. 44, s. 3; 1998, c. 9, s. 37, c. 15, s. 25; 2002, c. 7, s. 162(E); 2017, c. 26, s. 19(E).

Application

Application

4 (1) This Act applies to

(a) private sector employers;

(b) the portions of the federal public administration set out in Schedule I or IV to the *Financial Administration Act*;

(c) the portions of the federal public administration set out in of Schedule V to the *Financial Administration Act* that employ one hundred or more employees; and

(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.

Royal Canadian Mounted Police

(2) For the purposes of this Act,

(a) the Royal Canadian Mounted Police is deemed to consist only of its members within the meaning of subsection 2(1) of the *Royal Canadian Mounted Police Act*;

population apte au travail Ensemble des personnes, au Canada, en âge de travailler et capables et désireuses de le faire. (*Canadian workforce*)

président Le président du Tribunal canadien des droits de la personne. (*Chairperson*)

représentants Les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou, le cas échéant, les agents négociateurs des salariés. (*representatives*)

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

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); 2017, ch. 26, art. 19(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) the Royal Canadian Mounted Police is deemed not to be included in Schedule IV to the *Financial Administration 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 Schedule IV to the *Financial Administration Act*.

Canadian Forces and Royal Canadian Mounted Police

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

Responsibilities of Treasury Board and Public Service Commission

(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 federal public administration referred to in paragraph (1)(b).

Deemed employer

(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 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.

References to employer

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

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.

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 federal public administration 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 functions of the Treasury Board or the Public Service Commission, as the case may be, referred to in this section.

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.

1995, c. 44, s. 4; 2001, c. 34, s. 40(F); 2003, c. 22, ss. 163, 236(E).

PART I

Employment Equity

Employer Obligations

Employer's duty

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 which the employer may reasonably be expected to draw employees.

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.

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 persons who do not meet the essential qualifications for the work to be performed;
- (c) with respect to the public sector, to hire or promote persons without basing the hiring or promotion on merit in cases where the *Public Service Employment Act* requires that hiring or promotion be based on merit; or
- (d) to create new positions in its workforce.

1995, c. 44, s. 6; 2003, c. 22, s. 237.

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*.

1995, c. 44, s. 7; 2017, c. 26, s. 19(E).

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.

Portée de l'obligation de l'employeur

6 L'obligation de mise en œuvre 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*.

1995, ch. 44, art. 7; 2017, ch. 26, art. 19(A).

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'œuvre mises en œuvre 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 agreements relating to workforce adjustment, or by the Public Service Commission or any other portion of the public sector referred to in paragraphs 4(1)(c) and (d).

1995, c. 44, s. 8; 2003, c. 22, s. 164.

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 under-representation 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 purposes of implementing employment equity.

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.

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.

1995, c. 44, s. 9; 2017, c. 26, s. 19(E).

Employment equity plan

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

(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);

(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);

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

(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;

(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

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

Establishment of numerical goals

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

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

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

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.

1995, ch. 44, art. 9; 2017, ch. 26, art. 19(A).

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 œuvre 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) 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.

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.

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.

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.

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.

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

- 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 œuvre 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 œuvre et suivi du plan

12 Il incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en œuvre 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 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.

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

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 œuvre 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 œuvre 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^{er} juin de chaque année, l'employeur du secteur privé dépose auprès du ministre, pour l'année civile précédente, un rapport comportant les

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 any other information in relation to the salary of its employees that may be prescribed; 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-identification

(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.

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, ainsi que tout autre renseignement relatif à la rémunération de ses salariés prévu par règlement;

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.

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.

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.

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.

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.

Copy to Commission

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

1995, c. 44, s. 18; 2017, c. 26, s. 19(E); 2019, c. 29, s. 127.

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.

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.

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.

1995, ch. 44, art. 18; 2017, ch. 26, art. 19(A); 2019, ch. 29, art. 127.

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.

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.

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 federal public administration referred to in paragraph 4(1)(b) during the immediately preceding fiscal year.

Contents of report

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

- (a)** a consolidation and analysis of
 - (i)** the number of employees employed in each portion of the federal public administration referred to in paragraph 4(1)(b) and the number of persons who are members of each designated group so employed,
 - (ii)** the total number of employees employed in all portions of the federal public administration 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,
 - (iii)** the occupational groups of employees and the degree of representation of persons who are members of each designated group in each occupational group,
 - (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
 - (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;
- (b)** a description of the principal measures taken by the Treasury Board during the reporting period to implement employment equity and the results achieved;

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) 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.

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.

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.

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;

(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

(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

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.

Copy to Commission

(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.

Copies to employees' representatives

(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.

1995, c. 44, s. 21; 2003, c. 22, s. 165.

PART II

Compliance

Compliance Audits

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.

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

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 œuvre, dans toute la mesure du possible, une politique de règlement négocié en vue de l'obtention d'un engagement sous le régime du

be issued under subsection 25(2) or (3) and applications for orders be made under subsection 27(2) only as a last resort.

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.

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.

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.

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

(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

(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.

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

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 délégataire 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.

(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.

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.

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.

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.

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,

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) 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 underrepresentation

(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 underrepresentation 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

(b) the employer believes that the apparent underrepresentation 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 underrepresentation 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.

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

d) n'a pas pris toutes les mesures raisonnables de mise en œuvre 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

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).

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

(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 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.

1995, c. 44, s. 25; 2017, c. 26, s. 19(E).

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

(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.

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.

1995, ch. 44, art. 25; 2017, ch. 26, art. 19(A).

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.

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.

Requests for Review or Order

Employer's request for review

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

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

Commission may apply

(2) If 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 Chairperson for an order confirming the direction.

Limitation

(3) No application may be made pursuant to subsection (2) where the employer has requested a review in accordance with subsection (1).

1995, c. 44, s. 27; 1998, c. 9, s. 38.

Employment Equity Review Tribunals

Establishment of Tribunals

28 (1) If an employer makes a request under subsection 27(1) or the Commission makes an application under subsection 27(2), the Chairperson shall establish an Employment Equity Review Tribunal to consider the request or application.

Composition

(2) The Chairperson shall appoint a Tribunal consisting of one member of the Canadian Human Rights Tribunal, but the Chairperson may appoint a Tribunal of three members if the Chairperson considers that the complexity or precedential significance of the request or application requires a Tribunal of three members.

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 of members

(3) The Chairperson shall, in appointing members of the Tribunal, take into consideration their knowledge and experience in employment equity matters.

Presiding

(4) If a Tribunal consists of more than one member, the Chairperson shall designate one of the members to preside over the hearings of the Tribunal.

Acting after expiration of appointment

(4.1) A member whose appointment expires may, with the approval of the Chairperson, conclude any hearing that the member has begun, and a person performing duties under this section is deemed to be a part-time member for the purposes of subsection 48.2(2) of the *Canadian Human Rights Act*.

Remuneration

(5) The members of a Tribunal shall be paid such remuneration as may be provided for under subsection 48.6(1) of the *Canadian Human Rights Act*.

Travel expenses

(6) Members are entitled to be paid any travel and living expenses incurred in carrying out duties as members of the Tribunal while absent from their ordinary place of residence that may be provided for under subsection 48.6(2) of the *Canadian Human Rights Act*.

(7) [Repealed, 2014, c. 20, s. 463]

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.

Rules

(9) The Chairperson may make rules governing the practice and procedure of Tribunals.

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

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 du paragraphe 48.2(2) 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*.

(7) [Abrogé, 2014, ch. 20, art. 463]

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; 2014, ch. 20, art. 463; 2017, ch. 26, art. 18.

take any oath of secrecy required to be taken by, persons who normally have access to and use of that information.

1995, c. 44, s. 28; 1998, c. 9, s. 39; 2014, c. 20, s. 463; 2017, c. 26, s. 18.

Powers of Tribunal

29 (1) A Tribunal may

- (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;
- (b) administer oaths; and
- (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.

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.

Hearings to be public

(3) Subject to subsection (4), a hearing before a Tribunal shall be conducted in public.

Hearings may be *in camera*

(4) A hearing before a Tribunal may, on the request of an employer, be held *in camera* if the employer establishes to the satisfaction of the Tribunal that the circumstances of the case so require.

Reasons for decision

(5) A Tribunal shall provide the parties to a proceeding before the Tribunal with written reasons for its decision.

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 *in camera*, together with the written reasons for the decision.

Decision of Tribunal

30 (1) A Tribunal may, after hearing a request made under subsection 27(1) or an application made under subsection 27(2),

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.

(a) by order, confirm, vary or rescind the Commission's direction; and

(b) make any other order it considers appropriate and reasonable in the circumstances to remedy the non-compliance.

Board may vary or rescind

(2) A Tribunal may vary or rescind any order made by it.

Orders are final

(3) An order of a Tribunal is final and, except for judicial review under the *Federal Courts Act*, is not subject to appeal or review by any court.

1995, c. 44, s. 30; 2002, c. 8, s. 182.

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.

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.

Report of activities of Human Rights Commission

32 The Commission shall include in its annual report referred to in section 61 of the *Canadian Human Rights Act* a report of its activities, including an assessment of their effectiveness, under this Act during the year.

Limitations respecting Directions and Orders

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 persons who do not meet the essential qualifications for the work to be performed;
- (c) with respect to the public sector, require an employer to hire or promote persons without basing the

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;

hiring or promotion on merit in cases where the *Public Service Employment Act* requires that hiring or promotion be based on 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).

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.

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.

1995, c. 44, s. 33; 2003, c. 22, s. 238.

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.

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 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;
- (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
- (c)** provides any information in the employment equity report that the employer knows to be false or misleading.

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.

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.

Violations not offences

(3) A violation is not an offence and accordingly the *Criminal Code* does not apply in respect of a violation.

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.

Limit

(2) The amount of a monetary penalty shall not exceed

- (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

- (a)** the nature, circumstances, extent and gravity of the violation; and
- (b)** the wilfulness or intent of the private sector employer and the employer's history of prior violations.

Notice of assessment of monetary penalty

37 A notice of the assessment of a monetary penalty shall

- (a)** identify the alleged violation;
- (b)** specify the amount of the monetary penalty; and
- (c)** specify the place where the employer may pay the monetary penalty.

Options

Employer's options

38 (1) An employer may, not later than thirty days after receiving a notice of assessment of a monetary penalty,

- (a)** comply with the notice; or
- (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.

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.

Copy of application

(2) If the Minister receives a written application, the Minister shall send a copy of it to the Chairperson.

Copy of notice of assessment

(3) If 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 to the Chairperson.

1995, c. 44, s. 38; 1998, c. 9, s. 40.

Review by Tribunal

39 (1) On receipt of a copy of a written application or a copy of a notice of assessment, the Chairperson shall establish a Tribunal consisting of one member selected from the Canadian Human Rights Tribunal to review the assessment and shall

(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

(b) in writing, advise the Minister who issued the notice of assessment of the time and place set out in the request.

Failure to appear before Tribunal

(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.

Opportunity to make representations

(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.

Determination of Tribunal

(4) Where at the conclusion of its proceedings a Tribunal determines that the employer

(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

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.

Assignment

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

(b) has committed the alleged violation, the Tribunal shall immediately

(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

(ii) send a copy of the certificate to the employer by registered mail.

Factors to be considered

(5) In determining an amount under subparagraph (4)(b)(i), a Tribunal shall take into account the factors set out in subsection 36(3).

Burden of proof

(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.

Certificate

(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.

Determinations are final

(8) A determination of a Tribunal under this section is final and, except for judicial review under the *Federal Courts Act*, is not subject to appeal or review by any court.

1995, c. 44, s. 39; 1998, c. 9, s. 41; 2002, c. 8, s. 182.

Enforcement of Monetary Penalties

Registration of certificate

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.

Recovery of costs and charges

(2) All reasonable costs and charges associated with registration of the certificate are recoverable in like manner

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

as if they were part of the amount determined by the Tribunal under subparagraph 39(4)(b)(i).

PART IV

General

Regulations

41 (1) The Governor in Council may make regulations

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

(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;

(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);

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

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

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

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.

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.

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*.

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),

montant indiqué sur le certificat homologué en application du paragraphe (1).

PARTIE IV

Dispositions générales

Rèlements

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

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.

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 Minister of Public Safety and Emergency Preparedness; and
- (b) in the case of a regulation respecting the Canadian Forces, the Minister of National Defence.

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.

1995, c. 44, s. 41; 2005, c. 10, s. 34.

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

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 œuvre 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.

Federal Contractors Program

(2) The Minister is responsible for the administration of the Federal Contractors Program for Employment Equity.

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.

1995, c. 44, s. 42; 2012, c. 19, s. 602.

Delegation

43 The Minister may authorize those persons employed in the federal public administration 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.

1995, c. 44, s. 43; 2003, c. 22, s. 224(E).

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.

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.

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.

Responsabilité particulière

(2) Le ministre est également chargé de l'administration du programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi.

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.

1995, ch. 44, art. 42; 2012, ch. 19, art. 602.

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 délégué 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^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

46 to 53 [Amendments]

Repeal

54 [Repeal]

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.**

* [Note: Act in force October 24, 1996, see SI/96-93.]

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.]

RELATED PROVISIONS

— 1998, c. 9, s. 33

Definition of *commencement day*

33 (1) In this section, ***commencement day*** means the day on which this section comes into force.

Members cease to hold office

(2) Subject to subsections (3), (4) and (5), the members of the Human Rights Tribunal Panel cease to hold office on the commencement day.

Continuing jurisdiction of Human Rights Tribunal

(3) The members of any Human Rights Tribunal appointed under the *Canadian Human Rights Act* before the commencement day have jurisdiction with respect to any inquiry into the complaint in respect of which the Human Rights Tribunal was appointed.

Continuing jurisdiction of Review Tribunal

(4) The members of any Review Tribunal constituted under the *Canadian Human Rights Act* before the commencement day have jurisdiction with respect to any appeal against a decision or order of a Human Rights Tribunal.

Continuing jurisdiction of Employment Equity Review Tribunal

(5) The members of any Employment Equity Review Tribunal established under section 28 or 39 of the *Employment Equity Act* before the commencement day have jurisdiction over any matter in respect of which the Tribunal was established.

Supervision by Chairperson of Canadian Human Rights Tribunal

(6) The Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal has supervision over and direction of the work of any Human Rights Tribunal, Review Tribunal or Employment Equity Review Tribunal referred to in subsection (3), (4) or (5).

Remuneration

(7) Each member of a Human Rights Tribunal, Review Tribunal or Employment Equity Review Tribunal referred to in subsection (3), (4) or (5), other than such a member who is appointed as a full-time member of the Canadian Human Rights Tribunal, shall be paid such remuneration as may be fixed by the Governor in Council.

DISPOSITIONS CONNEXES

— 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.

Travel expenses

(8) Each member of a Human Rights Tribunal, Review Tribunal or Employment Equity Review Tribunal referred to in subsection (3), (4) or (5) is entitled to be paid travel and living expenses incurred in carrying out duties as a member of that Tribunal while absent from their place of residence, but the expenses must not exceed the maximum limits authorized by Treasury Board directive for employees of the Government of Canada.

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.