



Congrès du travail du Canada

Canadian Labour Congress

Note d'information du CTC

Normes de l'OIT relatives à la Convention 111 sur la discrimination (emploi et profession)

INTRODUCTION

La présente note d'information traite de la façon dont le Canada et ses provinces se sont conformés aux normes de l'OIT relatives à la Convention 100 sur l'égalité de rémunération. Cette note a été produite par le CTC avec le soutien du *Comité consultatif sur les affaires internationales du travail (CCAIT)* de *Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)*.

Le CCAIT est composé de 14 membres, représentant les employeurs et les travailleurs, chargés de conseiller le ministre du Travail au sujet d'initiatives et de politiques du gouvernement fédéral touchant les affaires internationales du travail. Les membres du CCAIT donnent leur point de vue sur des accords de coopération dans le domaine du travail liés au commerce, sur la participation du Canada à des organisations et des forums internationaux portant sur les affaires du travail et, de façon générale, sur la dimension sociale de la mondialisation.

Cette note d'information résume l'examen par l'OIT de la performance du Canada en ce qui a trait à l'application de la Convention 111 de l'OIT sur la discrimination (emploi et profession). Elle analyse également les conclusions de la *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)* de l'OIT.

La version intégrale de la Convention 111 ratifiée par le Canada est accessible à l'adresse <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C111>

Convention 111 de l'Organisation internationale du travail sur la discrimination (emploi et profession)

INTRODUCTION

La présente note d'information vise à informer sur la conformité du Canada avec la Convention 111 et à analyser la situation, en fonction des demandes et commentaires de la *Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations –CEACR* de l'OIT. Voir l'annexe A pour un tableau récapitulatif des réactions de la Commission aux rapports du Canada. Dans certains cas, des observations additionnelles sont formulées sur la base des résultats des recherches du Congrès du travail du Canada.

Une fois qu'un État membre a ratifié une convention de l'OIT, il est tenu de présenter tous les deux ans un rapport sur les conventions fondamentales et les conventions prioritaires. Le présent document examine la conformité fédérale et provinciale avec la Convention 111 de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination. Pour la commodité du lecteur, le texte de la Convention est reproduit à l'annexe B.

Cette note a été produite par le CTC avec le soutien du *Comité consultatif sur les affaires internationales du travail (CCAIT)* de *Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)*. Le CCAIT est composé de 14 membres, représentant les employeurs et les travailleurs, chargés de conseiller le ministre du Travail au sujet d'initiatives et de politiques du gouvernement fédéral touchant les affaires internationales du travail. Les membres du CCAIT donnent leur point de vue sur des accords de coopération dans le domaine du travail liés au commerce, sur la participation du Canada à des organisations et des forums internationaux portant sur les affaires du travail et, de façon générale, sur la dimension sociale de la mondialisation.

Le présent examen réalisé par le CTC sur les demandes et commentaires exprimés par la Commission sur les rapports périodiques du Canada sur la Convention 111, fait ressortir une absence de conformité des gouvernements fédéral et provinciaux centrée sur trois dispositions clés de la Convention : les articles 1, 2 et 3. Le document présente l'analyse des violations par ressort. Les commentaires de la Commission sont classés en deux sous-sections, savoir les violations de fond (article 1) et les violations relatives à la promotion et à la mise en œuvre (les articles 2 et 3 donnent tous deux au gouvernement la mission de prendre des mesures pour corriger la discrimination dans l'emploi).

L'article 1 définit le terme discrimination » dans le contexte de l'emploi et le champ d'application de la Convention :

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme discrimination comprend :

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

c) Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

d) Aux fins de la présente convention, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

L'article 2 oblige le gouvernement à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

L'article 3 précise les mesures que le gouvernement doit prendre pour mettre en œuvre la convention :

a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;

b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;

c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;

d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;

e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Sommaire de la conformité du gouvernement fédéral

Les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession sont axés sur deux textes législatifs et un petit nombre d'initiatives fédérales visant à promouvoir les droits à l'égalité. Le Canada n'a pas respecté en tout point la Convention 111, et ce, à trois importants égards : omission d'inclure tous les motifs de distinction illicite dans la législation fédérale, mesures insuffisantes pour traiter du harcèlement sexuel au travail et absence de progrès dans l'équité en matière d'emploi pour les membres des groupes désignés.

Concrètement, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'inclut pas l'opinion politique et l'origine sociale en tant que motifs de distinction illicite, alors que l'article 1 de la Convention l'exige. Le gouvernement n'a pas fourni à la Commission les renseignements sur les mesures prises pour corriger le harcèlement sexuel au travail. De plus, on note que l'absence d'égalité de représentation continue, en milieu de travail, pour les quatre groupes désignés : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles.

Demandes et commentaires exprimés par la Commission eu égard à l'article 1

Opinion politique et origine sociale : En 2007, la Commission a, une fois de plus, fait remarquer que le gouvernement fédéral n'avait pas modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour inclure la discrimination fondée sur l'opinion politique et l'origine sociale. L'article 2 de la *Loi* restreint les actes discriminatoires fondés seulement sur la « race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée ». Cette absence d'inclusion est contraire à l'article 1 de la Convention qui inclut l'origine sociale et l'opinion politique.

Demandes et commentaires exprimés par la Commission eu égard aux articles 2 et 3

Inspection du travail en ce qui concerne le harcèlement sexuel : En 2009, la Commission a fait remarquer avec intérêt que le gouvernement a signalé un faible nombre de plaintes de harcèlement sexuel, sans donner de détails sur les mesures d'exécution. En particulier, le paragraphe 247.4 (1) du *Code canadien du travail* qui oblige l'employeur à diffuser une déclaration en matière de harcèlement sexuel après consultation des employés. La Commission a demandé à ce que le gouvernement fournisse des renseignements sur la surveillance de ces politiques et des plaintes reçues par les inspecteurs du travail fédéraux.

Améliorations concernant l'équité en matière d'emploi : En 2009, la Commission a fait remarquer que la Commission canadienne des droits de la personne avait amélioré le

processus de vérification en vue d'établir le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en surveillant les progrès et par la collecte de données avérées pour illustrer les résultats. La Commission a pris acte des statistiques sur l'emploi améliorées pour les quatre groupes désignés (les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées).

Plaintes de harcèlement sexuel : En 2007, la Commission a réitéré la demande qu'elle avait faite au gouvernement fédéral de lui fournir des renseignements sur les mesures prises en matière de harcèlement sexuel. Les chiffres montrent que, sur les 158 dossiers de discrimination fondée sur le sexe, déposés auprès de la Commission canadienne des droits de la personne au cours des deux dernières années, période qui s'est terminée en mai 2005, très peu ont été réglés. Seules sept causes ont nécessité une audience, 26 ont été résolues, et deux ont été résolues avant l'étape de l'audience. La Commission a demandé des renseignements plus détaillés sur tous les cas, avec des renseignements sur la question de savoir si les décisions ont été rendues en faveur de la partie plaignante. Ce manque d'action sur les plaintes de harcèlement sexuel constitue une violation des articles 2 et 3 de la Convention 111.

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Le gouvernement ne semble pas respecter en tout point l'article 2, en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, à en croire les commentaires exprimés en 2007 par la Commission. La Commission a fait remarquer que les statistiques montrent que les personnes handicapées et les minorités visibles demeurent sous-représentées dans la fonction publique fédérale. Le premier groupe n'a pas vu ses chiffres augmenter dans l'effectif du gouvernement fédéral au cours des onze dernières années (depuis 1997), ce qui révèle une action insuffisante, une fois faites les vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi. La Commission a également fait remarquer qu'en 2005, il y a eu une faible croissance, voire une baisse de la représentation des quatre groupes désignés en vertu de la loi.

Loi sur l'équité en matière d'emploi (article 15 – Consultation des représentants des employés) : En 2007, la Commission a aussi demandé des renseignements sur la proposition du gouvernement fédéral relative au forum de partenariat régional, syndical et patronal, visant à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Cette collaboration est rendue obligatoire par l'article 15 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La *Loi* s'applique à la fonction publique fédérale ainsi qu'aux sociétés d'État fédérales et entreprises assujetties aux dispositions législatives fédérales comptant au moins cent employés. Le paragraphe 15(1) prévoit que « l'employeur consulte les représentants des salariés » en ce qui a trait à la mise en œuvre et à la facilitation de l'équité en matière d'emploi au travail. En 2001, la Commission s'est dit inquiète que la consultation effectuée par l'employeur ne soit pas aussi complète que celle qui est exigée en vertu de la *Loi*. La consultation ne répond plus aux obligations prévues à l'alinéa 3a) qui prévoit que les membres « s'efforcent d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs [...] pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique ».

Harcèlement sexuel – Code canadien du travail (section XV.1 de la partie III) : En 2005, le CEACR a réitéré sa demande portant sur les mesures prises par le gouvernement en vue de mettre fin au harcèlement sexuel au travail, comme il est prévu à la section XV.1 de la partie III du *Code canadien du travail*. L'article 247.1 définit le harcèlement sexuel comme étant tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel qui est de nature à offenser ou

humilier ou peut, pour des « motifs raisonnables », être interprété comme subordonnant son emploi à des conditions à « caractère sexuel ». La Commission a demandé au gouvernement de fournir des renseignements sur l'application de cet article. Une étude effectuée par le Comité canadien d'action sur le statut de la femme a signalé que le fait que 90 pour cent des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail peut s'expliquer par un manque d'application de la loi de la part du Canada, en tant que partie à la Convention 111.

Fonction publique fédérale : En 2005, la Commission a demandé des renseignements sur le plan de travail du gouvernement, intitulé « *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale* », et qui vise à accroître la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le plan a pour but d'augmenter l'embauche de membres de minorités visibles dans la fonction publique fédérale pour qu'il passe à un ratio de 1 pour 5. En 1999, un employé sur 17 dans la fonction publique fédérale faisait partie d'une minorité visible. En 2002, ce ratio s'est amélioré en devenant de 1 pour 10. Il est intéressant de constater le faible nombre de membres des minorités visibles qui occupent des postes de direction, en particulier des postes de cadres supérieurs. Le gouvernement doit, en vertu de la Convention, poursuivre ses efforts pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Élimination du Programme de contestation judiciaire : En 2009 et en 2007, la Commission a fait remarquer que le Programme de contestation judiciaire (PCJ) clarifiait les droits des groupes désavantagés et les faisait avancer, au moyen d'une aide financière pour des causes types sur les droits à l'égalité, conformément à la *Charte canadienne des droits de la personne*. Malgré l'évaluation positive du Programme en 2003 et d'importantes décisions de la Cour suprême sur la discrimination, le gouvernement a suspendu l'aide financière. L'élimination du PCJ, sans instaurer un autre programme, bloque l'accès à la justice pour les groupes désavantagés qui cherchent à faire valoir leurs droits constitutionnels. Le gouvernement leur a retiré la possibilité de remédier, au moyen de poursuites stratégiques, aux pratiques inévitables et discriminatoires pour des groupes nombreux de travailleurs dans la société canadienne. Ce défaut de promouvoir des chances égales affaiblit la conformité du Canada à l'article 2 de la Convention.

Condition féminine Canada (CFC) : En 2007, la Commission a réitéré les demandes qu'elle avait faites quant à savoir comment le gouvernement cherche à promouvoir l'égalité entre les sexes au travail. Depuis le rapport de 1998 du gouvernement, la proportion de femmes au travail dans les occupations à prédominance féminine au Canada est demeurée inchangée. La proportion de femmes dans des postes de haute direction a, en fait, baissé entre 1996 et 2004. Malheureusement, malgré le manque de progrès en matière d'égalité entre les sexes au travail, ainsi que dans d'autres domaines, le gouvernement a réduit le financement octroyé à Condition féminine Canada de 38,5 % en 2006 et il a également introduit de nouvelles restrictions interdisant aux organisations de femmes de participer à la défense des droits à l'égalité. Également en 2006, le gouvernement a annoncé qu'aucune nouvelle loi proactive sur l'équité salariale ne serait adoptée. Ces actions constituent une violation de l'article 2 qui prévoit que les États membres parties à la Convention doivent « s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir [...] l'égalité de chances ». En 2005, la Commission a demandé à Condition féminine Canada de lui fournir des renseignements sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité entre les sexes au travail et dans la profession. Selon un

rapport du gouvernement, en date de 2003, 61,6 % des femmes faisaient partie de la main-d'œuvre rémunérée, comparativement à 73,6 % chez les hommes.

Programme des aides familiaux résidents : En 2007, la Commission a réitéré la demande qu'elle avait faite concernant un examen du Programme fédéral des aides familiaux résidents et pour avoir des détails sur les plans du gouvernement, pour veiller à ce que les travailleurs domestiques migrants qui participent au programme ne soient pas exploités et maltraités. Plusieurs aspects du programme font en sorte que les travailleurs domestiques ont des risques d'être maltraités. Le programme fonctionne en permettant à des aides familiaux de venir au Canada pour une période de deux ans. S'ils terminent avec succès cette période de deux ans, ces aides familiaux sont autorisés à demander le statut de résident permanent au Canada. Autrement, les aides familiaux peuvent être expulsés, d'où leur réticence éventuelle à signaler les cas où les employeurs exigent des heures de travail excessives et fournissent des conditions de vie inadéquates. Le caractère vulnérable de ces travailleurs dans leur emploi constitue une violation potentielle de l'article 2. Qui plus est, l'alinéa 3 c) prévoit que les membres doivent abroger toute disposition législative « qui sont incompatibles avec ladite politique » quand il s'agit de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi.

Données cumulatives sur le sexe pour le secteur public et le secteur privé : En 2003, la Commission a demandé des données non regroupées, selon le sexe, dans les secteurs public et privé, par activité et par niveau de responsabilité, au palier provincial et au palier fédéral pour évaluer la mise en œuvre de la Convention.

Indicateurs économiques de l'égalité entre les sexes : En 2003, la Commission a demandé au gouvernement de lui fournir des données sur une étude et sur une campagne de sensibilisation de Condition féminine Canada, qui portaient sur les effets économiques du travail non rémunéré pour les femmes et les hommes. L'étude de Condition féminine Canada a permis d'élaborer des indicateurs économiques de l'égalité entre les sexes avec des jalons pour l'amélioration.

Plaintes de discrimination : En 2003, la Commission a signalé que la plupart des plaintes au Comité des droits de l'homme étaient fondées sur une déficience, tandis que l'utilisation la plus commune de l'article 15 (droits à l'égalité) de la *Charte canadienne des droits et libertés* concernait la race et la couleur. La Commission demande au gouvernement de soumettre les décisions judiciaires sur les questions de discrimination.

Loi sur l'équité en matière d'emploi : En 2003, la Commission a demandé un rapport sur l'examen parlementaire quinquennal de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, conçue pour améliorer l'égalité pour les quatre groupes de promotion de l'égalité. La *Loi* vise les employeurs relevant de la compétence fédérale, les entrepreneurs sous contrats fédéraux, la fonction publique fédérale et quinze employeurs, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. La *Loi* semble respecter les articles 2 et 3 selon lesquels les membres doivent « formuler et appliquer » une politique nationale et « s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs » pour promouvoir l'égalité en matière d'emploi. Les domaines examinés par le Parlement sont, entre autres, les enquêtes auprès des employeurs et des syndicats, ainsi que l'incidence de la *Loi* sur les quatre groupes désignés.

Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale : À compter de 1999, les minorités visibles comprenaient 1 personne sur 9 dans la population

canadienne. En 2003, la Commission a signalé que la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale ne correspondait pas à ce pourcentage, vu qu'il y avait seulement 1 personne sur 17 qui était employée et qui appartenait à une minorité visible. Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale a été créé en 1999 avec comme objectif d'augmenter ce chiffre, pour qu'il passe de 1 à 5 avant 2014. La création d'un tel groupe de travail est en harmonie avec l'alinéa 3 b) et l'objectif qui est de « *promulguer des lois et d'encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application* ».

Statistique Canada : En 2001, la Commission a réitéré qu'elle voulait avoir les conclusions de Statistique Canada sur l'évaluation du travail non rémunéré au Canada et sur la façon dont le gouvernement entend mettre en œuvre l'information de Statistique Canada. Les enquêtes de Statistique Canada ont montré que les politiques des employeurs devaient mieux rendre compte des responsabilités familiales (la garde d'enfants étant un domaine de responsabilité), notamment la participation des hommes aux responsabilités familiales.

Loi sur l'équité en matière d'emploi : La Commission a signalé qu'en 2001, seulement quatre employeurs sur 138, vérifiés par la Commission canadienne des droits de la personne entre 1997 et 1999, respectaient pleinement la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'examen de la Commission canadienne des droits de la personne a montré des résultats positifs dans certains domaines : plus de femmes étaient promues à des postes de gestion et de direction, et un nombre supérieur de personnes handicapées et de minorités visibles était employé.

Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes (PFES) : En 2001, la Commission a réitéré sa demande de rapport sur la mise en œuvre du Plan fédéral sur l'égalité entre les sexes, qui analyse l'effet de la législation proposée sur les hommes et les femmes.

Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) et Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) : Le Programme des initiatives de mesures spéciales, conçu pour améliorer l'équité en matière d'emploi, a été remplacé par le Programme des mesures positives d'équité en emploi. En 2001, la Commission a pris note du fait que le nouveau programme avait été constitué à titre de programme temporaire pour accroître la diversité en milieu de travail dans la fonction publique par le biais d'informations, d'outils et de perfectionnement professionnel. En 2003, le gouvernement a supprimé le financement de ce programme temporaire.

Inclusion du travail non rémunéré dans le recensement canadien : L'inclusion du travail non rémunéré dans le recensement de la population canadienne de 1996 (en particulier, les travaux ménagers) est de l'information qui pourrait aider le gouvernement à respecter ses obligations aux termes de la Convention. La Commission a pris note de ces données dans ses commentaires de 1998. Les activités disproportionnées de garde d'enfants par les femmes (et le temps de plus en plus grand que les hommes consacrent à la garde d'enfants) fournissent des informations précieuses pour étudier les politiques sociales et dans le milieu de travail.

Loi sur l'équité en matière d'emploi : En 1998, la Commission a pris note de l'existence de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de son application à des entités du secteur public et du secteur privé qui comptent plus de 100 employés. L'équité en milieu de travail doit être réalisée par le biais de plans d'équité en matière d'emploi annuels des employeurs, ainsi

que par des rapports et des vérifications de la conformité par la Commission canadienne des droits de la personne. La *Loi* doit être examinée tous les cinq ans. Des préoccupations potentielles sont causées par la *Loi*, entre autres, par l'article 15 qui permet une intervention limitée de la part des représentants des salariés en ce qui concerne le Plan d'équité en matière d'emploi; le manque de comités mixtes syndicaux et patronaux en milieu de travail; le manque de responsabilités en matière de déclarations de la part des employeurs pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi et de l'exécution. La *Loi* manque aussi de programmes d'éducation sur l'équité en matière d'emploi pour protéger les gais et les lesbiennes dans le milieu de travail.

COMPÉTENCE PROVINCIALE

Sommaire de la conformité des gouvernements provinciaux

Les commentaires de la Commission sur la législation, les politiques et les programmes provinciaux sont centrés sur deux grands domaines de préoccupations : la définition étroite, ou l'insuffisance, des motifs de discrimination et le manque d'application ou de recours contre la discrimination, ou leur faiblesse, surtout à l'encontre des groupes désignés dans l'équité en matière d'emploi (les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées).

La conformité provinciale avec l'article 1 de la Convention est centrée sur les deux mêmes motifs de discrimination que ceux qui sont signalés par la Commission dans la compétence fédérale. Certaines provinces ont maintenant inclus l'opinion politique et les convictions politiques, comme motif de discrimination, dans la loi sur les droits de la personne et elles respectent donc l'article 1 de la Convention 111. Ces provinces sont la Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec et le Yukon. L'origine sociale n'est généralement pas utilisée au Canada à titre de motif de discrimination; toutefois, la plupart des lois provinciales interdisent la discrimination à cause de la source du revenu, et deux provinces, comme il est mentionné ci-après, introduisent la « condition sociale » comme motif prohibé.

Les articles 2 et 3 de la Convention obligent les gouvernements provinciaux à promouvoir activement et à appliquer l'égalité et la non-discrimination. Les commentaires de la Commission révèlent une exécution insuffisante des dispositions législatives, un manque de programmes d'action positive pour corriger le manque de représentation sur le marché du travail parmi les groupes désignés et la faiblesse des renseignements statistiques qui permettraient, soit de démontrer les résultats, soit d'élaborer des politiques et des programmes pour promouvoir l'égalité en matière d'emploi.

Demandes et commentaires exprimés par la Commission eu égard à l'article 1

Motifs de distinction illicite au Nouveau-Brunswick – L'inclusion de « la condition sociale » et des « convictions ou d'activité politiques » dans la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, modifiée en janvier 2005, constitue une étape importante pour l'égalité des droits dans la législation au Canada, et la Commission l'a signalé dans ses commentaires de 2007. Le Nouveau-Brunswick rejoint le Québec comme la seule autre province qui inclut la « condition sociale » à titre de motif de distinction illicite. Les autres provinces incluent une interdiction étroite en ce qui concerne la « source de revenu » ou l'« état d'assisté social ». Bien que

l'article 1 de la Convention 111 inclue expressément l'« origine sociale » à titre de motif de distinction illicite, bon nombre d'experts canadiens estiment que la condition sociale est un descriptif plus exact de nature socio-économique. L'origine sociale est une description historique des origines socioéconomiques de la personne, tandis que la condition sociale tient compte de la situation actuelle de la personne. La législation du Nouveau-Brunswick incluait aussi « les convictions ou l'activité politiques » qui pouvait donner aux travailleurs syndiqués une protection supplémentaire contre la discrimination lorsqu'ils participaient à des activités syndicales.

Human Rights Act de l'Île-du-Prince-Édouard – Cette loi interdit la discrimination à cause de la « source de revenu », ce que la Commission a fait valoir (en 2007) comme étant un critère beaucoup plus étroit que l'« origine sociale ». La Commission a recommandé des modifications dans la législation pour qu'elle respecte l'alinéa 1 a) de la Convention.

Action positive pour les groupes protégés de Terre-Neuve-et-Labrador – Les modifications au Human Rights Code de Terre-Neuve-et-Labrador interdisent de façon rétroactive aux personnes d'origine caucasienne de déposer des plaintes qui refusent des possibilités d'emploi, en vertu de l'entente relative à la Baie Voisey sur les répercussions et les avantages pour les Inuits de juillet 2002. Quatre personnes d'origine caucasienne ont vu leurs plaintes rejetées à cause de la modification. Bien que cette restriction aux possibilités d'emploi pour les personnes de race blanche soit justifiée à titre de mesure d'action positive ou de mesure spéciale pour un groupe qui est historiquement défavorisé en droit canadien et en vertu du paragraphe 5(2) de la Convention, qui fait la promotion de « mesures spéciales pour des personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que [...] le niveau social ou culturel [...] » La Commission a demandé à être informée des incidences de cette disposition sur les travailleurs inuits et non inuits.

Loi sur les droits de la personne du Nunavut – La *Loi sur les droits de la personne de 2004* interdit la discrimination fondée sur la « source revenu (légitime) », mais sans respecter l'exigence sur l'« origine sociale », faite à l'article 1 de la Convention. En 2007, la Commission a demandé à être informée sur la manière dont la discrimination en fonction de l'« origine sociale » était réglée dans la pratique.

Protection accrue en Ontario – Le changement dans la définition de conjoint dans la *Loi de 2005 modifiant des lois en ce qui concerne les unions conjugales*, pour inclure les relations homosexuelles, répond aux exigences de la Convention. L'alinéa 1(1) b) interdit la discrimination « toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession » L'inclusion des relations homosexuelles dans la définition de « conjoint » permet aux conjoints de même sexe de transférer les pensions des travailleurs qui sont acquises dans le cadre de leur emploi, à leur conjoint, en cas de décès ou d'accident. En 2007, la Commission a aussi pris note de l'abolition de la retraite obligatoire dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de l'introduction d'une législation spéciale pour améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées. La Commission a demandé des mises à jour sur l'incidence de ces mesures législatives.

Action positive pour les personnes handicapées au Québec – Les modifications à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* du Québec ont ajouté les personnes

handicapées comme groupe désigné pour bénéficier des programmes d'équité en matière d'emploi. La *Loi* vise les organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus, y compris les commissions scolaires, les organisations dont les administrateurs sont nommés par le gouvernement, et les municipalités. La Section III, article 10 du Programme d'accès à l'égalité en emploi, fixe des contingentements des emplois pour les personnes handicapées, un calendrier pour respecter les contingentements et un examen des pratiques de recrutement. En 2007, la Commission a demandé à être informée dans les rapports futurs quant à l'évolution de cette initiative.

Protection des travailleurs domestiques – En 2005, la Commission a noté l'inclusion des travailleurs domestiques depuis juin 2004 dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. L'inclusion des travailleurs domestiques qui sont surtout des femmes représente une augmentation de la conformité avec la Convention, et avec son alinéa 1 a). Une exclusion antérieure de ce groupe, surtout de sexe féminin, avant 2004 a constitué une discrimination indirecte à l'encontre des femmes.

Loi prohibant la discrimination des Territoires du Nord-Ouest – La compétence des Territoires du Nord-Ouest s'est étendue en vertu de la *Loi prohibant la discrimination* dans les motifs de distinction illicite pour qu'ils incluent : l'origine ethnique, l'identité sexuelle, la religion, l'orientation sexuelle, la condition sociale, l'appartenance familiale, les convictions politiques, l'association politique et l'incapacité. La législation a aussi établi une nouvelle Commission des droits de la personne, et des procédures pour traiter les plaintes. La Commission a demandé que l'information soit fournie à l'avenir sur les plaintes liées à l'emploi et sur leur issue.

Loi sur les droits de la personne du Nunavut – Le Nunavut a adopté la *Loi sur les droits de la personne* en octobre 2003. Cette loi interdit la discrimination contre les groupes énumérés pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, d'état familial ou de grossesse, dans l'emploi, ou d'appartenance à des associations syndicales, syndicats, associations professionnelles ou associations coopératives, entre autres. Malgré ces nouveaux motifs, la *Loi sur les droits de la personne* n'inclut toujours pas l'« origine sociale » ou l'« opinion politique » comme l'article 1 l'exige. En 2005, la Commission a demandé de l'information sur la mise en œuvre des nouvelles protections.

Code des droits de la personne de l'Ontario – Le partenariat homosexuel a été inclus comme un motif illicite de discrimination dans le *Code des droits de la personne* et dans les politiques de la Commission ontarienne des droits de la personne sur la discrimination. La modification du Code traduisait les mesures de protection offertes aux partenaires de même sexe par le projet de loi 5. Avec le changement, les personnes qui ont le statut de partenaire avec une personne de même sexe ont droit à un traitement égal dans l'emploi et dans les contrats et dans l'appartenance à des associations professionnelles et à des syndicats. Ceci respecte l'alinéa 1 b) qui interdit la discrimination fondée sur « toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession [...] »

Loi sur les droits de la personne du Yukon – En 2003, la Commission a noté que la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon avait été modifiée (en 1998) pour inclure la « source de revenu » à titre de motif illicite de distinction. Bien qu'il s'agisse d'un développement favorable, la « source de revenu » a une définition plus étroite que l'« origine sociale ».

Demandes et commentaires exprimés par la Commission eu égard aux articles 2 et 3

Protection limitée des droits à l'égalité en Colombie-Britannique – En 2007, la Commission a demandé une fois encore de l'information sur l'incidence de l'abolition de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, pour les groupes de promotion de l'égalité. La Commission a aussi signalé que de l'information n'avait pas été fournie sur les progrès dans l'équité en matière d'emploi, pour les groupes désignés, dans les secteurs public et privé. L'abolition de la Commission transfère la charge de soutenir les plaignants (qui maintenant doivent déposer leur plainte directement auprès du tribunal administratif) vers les organismes communautaires, ce qui peut constituer une dérogation à l'obligation de la province en vertu de l'article 2 de la Convention qui vise « à formuler et à appliquer » une politique visant à promouvoir, [...] l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière ».

Manque de déclaration de la part de la Saskatchewan – En 2005, la Commission a signalé qu'aucune information n'avait été présentée sur l'incidence de la Politique sur l'embauche du personnel visant à améliorer la représentation des groupes désignés dans les emplois de la fonction publique. La Commission propose que de l'information soit recueillie pour évaluer l'incidence de la politique. Il a aussi demandé de l'information sur la mise en œuvre du Code des droits de la personne.

Commission des droits de la personne du Manitoba – Presque la moitié (46,5 %) des plaintes déposées auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba, de 2001 à 2003, visaient la discrimination dans l'emploi. La Commission a signalé que la Commission avait pris des mesures pour s'attaquer aux obstacles à l'emploi des Autochtones et qu'elle avait aussi créé un bureau pour examiner les programmes provinciaux afin d'augmenter l'accès des personnes souffrant d'incapacité. La Commission (en 2005) a demandé de l'information sur les résultats réalisés grâce à cette initiative.

Politiques d'équité en matière d'emploi de la Saskatchewan – La Politique d'embauche du Nord et la Politique de dotation axée sur l'équité en matière d'emploi ont été mises en œuvre pour améliorer les possibilités d'emploi pour les habitants du Nord et les quatre groupes désignés au gouvernement, de façon respectueuse. La politique antérieure permet l'embauche préférentielle d'habitants du Nord compétents, au lieu de personnes non originaires du Nord, dans le Nord de la Saskatchewan. Est dit « habitant du Nord », en vertu de la politique, la personne qui a vécu dans le Nord pendant dix (10) ans, ou pendant la moitié de sa vie. En 2003, la Commission a demandé des renseignements statistiques sur l'incidence de ces dispositions sur les personnes du Nord et les quatre groupes désignés.

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics du Québec – En 2003, la Commission a signalé que le gouvernement du Québec n'avait pas pris de mesures sur les 36 recommandations prévues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, afin d'améliorer la représentation des groupes désignés aux termes de la Convention, dans le secteur privé du Québec. Ce manque de mesures constitue une violation de l'article 2 de la Convention. Dans le secteur public, le Québec a adopté la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. La *Loi* augmenterait aussi la participation des femmes,

des Autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles et des minorités ethniques qui n'ont pas l'anglais ou le français comme langue maternelle.

Équité en matière d'emploi en Colombie-Britannique – En 2003, la Commission a demandé au gouvernement de fournir davantage d'informations sur les efforts visant à représenter les quatre groupes désignés en vertu de la Convention, au sein de la fonction publique de la Colombie-Britannique. La Commission a noté certains progrès enregistrés, d'après un rapport de la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, dans le niveau de représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles, dans la fonction publique de la Colombie-Britannique. Toutefois, ces groupes sont toujours sous-représentés, et la Commission a demandé de l'information à l'avenir.

Équité en matière d'emploi en Ontario – La Commission a signalé en 1998 et, une fois de plus, en 2001, que le *Code des droits de la personne* ne permet pas aux personnes qui font valoir des allégations de discrimination en vertu du *Code* d'exercer aussi des recours en vertu du Plan d'égalité des chances. En fait, le Plan d'égalité des chances est une initiative de politique non obligatoire, qui fait la promotion d'une équité en matière d'emploi volontaire par les employeurs. L'article 2 de la Convention oblige les membres « à formuler et à appliquer » une politique visant à promouvoir, [...] l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière ». L'article 3 oblige aussi les membres à « assurer l'application de l'adite politique ».

Approche systémique adoptée au Québec – En 2001, la Commission a noté de façon favorable l'adoption de programmes d'accès à l'égalité, en 1985, pour corriger la discrimination systémique dans l'emploi. Le gouvernement a reconnu qu'une approche au cas par cas ne suffisait pas à éliminer la discrimination. La Commission a aussi noté l'examen de 1998 mené par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et a demandé de l'information sur les recommandations adoptées.

Annexe A

Convention 111

Analyse des commentaires du CEACR

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| Fédéral | 2009 | Demande directe | <i>Code canadien du travail</i> , paragraphe 247.4(1) | La disposition du <i>Code canadien du travail</i> oblige les employeurs à mettre en œuvre des politiques sur le harcèlement sexuel. La Commission demande de l'information sur la surveillance de cette disposition par les inspecteurs du travail. | |
| Fédéral | 2009 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> | La Commission a noté des progrès dans l'équité en matière d'emploi, du fait d'un processus renforcé de vérification mené par la Commission canadienne des droits de la personne. Le CEACR exige que le gouvernement continue à fournir de l'information sur les initiatives d'équité en matière d'emploi. | |
| Fédéral | 2009 | Demande directe | Programme de contestation judiciaire | La Commission a demandé au gouvernement d'envisager de remettre le programme en vigueur ou un mécanisme équivalent pour garantir l'accès à la justice pour les groupes désavantagés. | |
| Fédéral | 2009 | Demande directe | Condition féminine Canada | La Commission demande les dernières nouvelles des activités de Condition féminine Canada, en matière d'égalité des sexes au travail, surtout des mesures prises pour promouvoir l'emploi des femmes dans les postes | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | | | traditionnellement dominés par les hommes. | |
| Fédéral | 2007 | Demande directe | | La Commission a réitéré sa demande d'information sur les mesures spécifiques prises par le gouvernement pour corriger le harcèlement sexuel. La discrimination en vertu de l'article 1 est un traitement qui altère l'égalité de traitement en matière d'emploi ou de profession. En deux ans, jusqu'à la fin du mois de mai 2005, 158 cas de discrimination fondée sur le sexe ont été déposés auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. | |
| Fédéral | 2007 | Demande directe | <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> | Le manque d'inclusion de la discrimination dans les motifs que constituent l'opinion politique et l'origine sociale dans la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> viole l'article 1. La Commission a demandé au gouvernement de modifier la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> pour inclure ces motifs. | |
| Fédéral | 2007 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> | La Commission demande de l'information sur la conformité du gouvernement fédéral avec l'article 2, en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. La Commission signale que les minorités visibles demeurent sous-représentées dans la fonction publique fédérale et que le taux d'emploi des personnes handicapées n'a pas augmenté depuis 1997, ce qui | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|--|---|---|
| | | | | pourrait indiquer un manque d'exécution de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> . | |
| Fédéral | 2007 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> (Stratégie pour un milieu de travail sans racisme) | La Commission cherche à obtenir davantage de renseignements sur la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme du gouvernement, qui a été élaborée en 2004-2005 pour appuyer la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> . | |
| Ontario | 2007 | Demande directe | Élimination du Programme de contestation judiciaire | La Commission signale l'élimination du financement du Programme de contestation judiciaire. Le programme finançait au plan national les contestations dans des causes types importantes et il clarifiait aussi les droits des groupes désavantagés. La Commission demande des mesures d'information pour garantir que les groupes désavantagés puissent faire valoir leurs demandes fondées sur l'égalité devant les tribunaux. | |
| Fédéral | 2007 | Demande directe | Condition féminine Canada | La Commission réitère la demande qu'elle avait faite quant à savoir comment le gouvernement cherche à promouvoir l'égalité entre les sexes au travail. La proportion de femmes au travail dans les occupations à prédominance féminine au Canada est demeurée inchangée au cours des dix dernières années. Entre 1996 et 2004, la proportion de femmes dans des postes de haute direction a baissé. | |
| Fédéral | 2007 | Demande | Programme des aides | La Commission cherche à | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | directe | familiaux résidents | s'informer sur la demande qu'elle avait faite concernant un examen du Programme fédéral des aides familiaux résidents et pour avoir des détails sur les plans du gouvernement, pour veiller à ce que les travailleurs domestiques migrants qui participent au programme ne soient pas exploités et maltraités. | |
| Fédéral | 2007 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> (article 15) | La Commission cherche des renseignements sur la proposition du gouvernement fédéral relative au forum de partenariat régional, syndical et patronal, visant à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Cette collaboration est rendue obligatoire par l'article 15 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> . Le fait d'encourager les questions d'équité en matière d'emploi entre les employeurs et les travailleurs est conforme à l'alinéa 3 a). | |
| Fédéral | 2005 | Demande directe | <i>Code canadien du travail</i> (section XV.1 de la partie III) | La Commission réitère sa demande d'information sur les mesures prises par le gouvernement pour mettre fin au harcèlement sexuel au travail. | |
| Fédéral | 2005 | Demande directe | <i>Code canadien du travail</i> (section XV.1 de la partie III) | Une étude effectuée par le Comité canadien d'action sur le statut de la femme a signalé que le fait que 90 pour cent des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail. Le <i>Code canadien du travail</i> (section XV.1 de la partie III) | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|--|---|
| | | | | <p>établit le droit de l'employé de ne pas subir de harcèlement sexuel.</p> <p>La Commission demande de l'information sur les mesures prises pour remplir les obligations en vertu de l'article 1 afin de mettre fin au harcèlement sexuel en milieu de travail.</p> | |
| Fédéral | 2005 | Demande directe | <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> | La Commission demande un rapport sur les mesures prises par le gouvernement pour interdire la discrimination fondée sur l'opinion politique et les origines sociales. La Commission signale que la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> n'inclut pas ces motifs. Ce manque d'inclusion viole l'alinéa 1a) de la Convention qui interdit la discrimination pour ces motifs. | |
| Fédéral | 2005 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> | La représentation des groupes désignés en matière d'emploi a, soit baissé, soit augmenté de façon marginale au cours des cinq années qui ont suivi l'introduction de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> . La Commission demande un rapport sur la mise en œuvre de la <i>Loi</i> . Un manque d'égalité des chances et de traitement fondée sur le sexe, la race, la couleur et le handicap constitue une violation de l'article 2. La représentation des femmes a diminué en 2002, passant de 44,8 à 44,4 %, celle des Autochtones passant de 1,6 à 1,7 % et celle des personnes | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|--|---|---|
| | | | | handicapées, de 2,3 à 2,5 %. | |
| Fédéral | 2005 | Demande directe | Fonction publique fédérale | La Commission demande des renseignements sur le plan de travail du gouvernement, intitulé « Faire place au changement dans la fonction publique fédérale », et qui vise à accroître la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale pour qu'elle atteigne un ratio de 1 pour 5 d'ici 2003. | |
| Fédéral | 2005 | Demande directe | | La Commission demande au gouvernement de fournir des renseignements obtenus de Condition féminine Canada pour promouvoir l'égalité entre les sexes au travail et dans la profession. Les femmes constituaient 61,6 % de la main-d'œuvre rémunérée, par rapport à 73,6 % chez les hommes. Les femmes sont toujours largement responsables des activités domestiques de travail non rémunéré. | |
| Fédéral | 2005 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> (article 15) | La Commission demande au gouvernement de faire un rapport sur les mesures visant à renforcer la collaboration entre les employeurs et les groupes d'employés visés par l'article 15 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> . L'employeur et les groupes d'employés doivent collaborer, comme l'impose l'alinéa 3a) de la Convention. | |
| Fédéral | 2003 | Demande directe | <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> | La Commission demande un rapport sur la façon dont des recommandations pour inclure | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | | | la conviction politique comme motif de discrimination dans la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> doivent être mises en œuvre. L'examen de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> , appelé « La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision » a porté sur la manière dont la loi pourrait mieux traiter de nouveaux types de discrimination. | |
| Fédéral | 2003 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> | La Commission demande au gouvernement de fournir un rapport sur la mise en œuvre de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> . Cela fait suite à un examen parlementaire quinquennal de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> en 2001, y compris des enquêtes auprès des employeurs, des syndicats ainsi que sur l'incidence de la <i>Loi</i> sur les quatre groupes désignés. | |
| Fédéral | 2003 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> | La Commission signale les processus de vérification de la part de la Commission canadienne des droits de la personne pour garantir que les employeurs consultent les représentants salariaux sur la mise en œuvre de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> . La Commission demande de l'information sur le maintien de consultations entre les représentants de l'employeur et des travailleurs dans la mise en œuvre de la <i>Loi</i> . | |
| Fédéral | 2003 | Demande | Groupe de travail sur la | La Commission demande au | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|--|---|
| | | directe | participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale | gouvernement de fournir des renseignements sur ses plans en vue d'accroître la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, ce qui fait suite à la création d'un Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale en 1999. | |
| Fédéral | 2003 | Demande directe | Programme des mesures positives d'équité en emploi | La Commission demande des renseignements sur la mise en œuvre du Programme des mesures positives d'équité en emploi pour aider à promouvoir les carrières des membres des groupes désignés en vertu de la Convention. Le financement du programme a pris fin en 2003. | |
| Fédéral | 2003 | Demande directe | Étude réalisée par Condition féminine Canada | La Commission demande au gouvernement de fournir des renseignements sur une étude réalisée par Condition féminine Canada pour examiner l'incidence du travail non rémunéré sur le travail rémunéré et ses effets économiques pour les femmes et les hommes. À noter que Condition féminine Canada a des activités de sensibilisation pour promouvoir la compréhension du travail non rémunéré, en particulier en ce qui concerne le soin des personnes à charge. | |
| Fédéral | 2003 | Demande directe | <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> et Commission | La Commission fait remarquer que la Commission canadienne des droits de la personne reçoit | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | | canadienne des droits de la personne | le nombre le plus élevé de plaintes fondées sur le motif du handicap, alors que la race et la couleur sont visées dans la plupart des plaintes déposées en vertu de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> . La Commission apprécierait de continuer à recevoir des résumés de la jurisprudence sur les questions de discrimination. | |
| Fédéral | 2003 | Demande directe | | La Commission demande au gouvernement de fournir des données non regroupées selon le sexe, dans les secteurs public et privé, par activité et par niveau de responsabilité au palier provincial et au palier fédéral, pour évaluer la mise en œuvre de la Convention. | |
| Fédéral | 2001 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> | La Commission signale que les employeurs ne respectent peut-être pas pleinement l'article 15 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> . Les employeurs doivent consulter les représentants des employés sur la manière de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Les employeurs ont signalé à la CCDP un manque de compréhension et de soutien de la part du personnel pour les initiatives sur l'équité. La Commission signale que les « consultations » des représentants des employés ne sont pas aussi complètes que celles que la <i>Loi</i> impose. | |
| Fédéral | 2001 | Demande directe | Programme des initiatives de mesures | La Commission signale que le | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|--|---|---|
| | | | spéciales (PIMS) et Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) | Programme des initiatives de mesures spéciales visant à accroître la diversité en milieu de travail a été remplacé en 1998 par le Programme des mesures positives d'équité en emploi. La Commission demande un rapport sur les principaux résultats qui ont découlé du nouveau programme pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi. | |
| Fédéral | 2001 | Demande directe | Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes (PFES) | La Commission signale le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes, adopté en 1995, par lequel le gouvernement s'est engagé à faire une analyse de l'effet différent de la législation à venir, pour les hommes et les femmes. La Commission réitère sa demande pour que le gouvernement fournisse un rapport sur les statuts de la mise en œuvre du PFES et sur la façon dont se ferait l'analyse comparative entre les sexes. La Commission réitère aussi sa demande pour avoir une copie des feuillets d'information sur le harcèlement sexuel, produites par le Comité de la main d'œuvre féminine. | |
| Fédéral | 2001 | Demande directe | Statistique Canada | La Commission signale l'information fournie par Statistique Canada sur l'évaluation du travail non rémunéré au Canada. Les enquêtes montrent que les politiques des employeurs doivent mieux refléter les responsabilités du travail non rémunéré. Les politiques des | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | | | <p>employeurs devaient mieux rendre compte a) de la participation des hommes aux responsabilités familiales et b) les responsabilités familiales qui ne sont pas liées à la garde d'enfants. Les politiques des employeurs doivent aussi rendre compte du rôle du travail non rémunéré chez les personnes qui démissionnent de leur emploi ou qui ne sont pas diligentes pour chercher du travail rémunéré. La Commission aimerait que le gouvernement indique dans quelle mesure les suggestions de Statistique Canada pourraient être mises en œuvre de façon active par le gouvernement.</p> | |
| Fédéral | 1998 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> | <p>La Commission signale qu'une nouvelle <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> a été mise en vigueur en octobre 1996. La <i>Loi</i> vise à réaliser l'égalité en milieu de travail par le biais de plans d'équité en matière d'emploi annuels des employeurs, ainsi que des rapports et des vérifications de la conformité par la Commission canadienne des droits de la personne. La nouvelle <i>Loi</i> vise les entités du secteur public et du secteur privé qui comptent plus de 100 employés. La <i>Loi</i> doit être examinée tous les cinq ans.</p> | |
| Fédéral | 1998 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> | <p>La Commission demande au gouvernement de fournir des renseignements sur la première évaluation sur place de la</p> | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | | | conformité patronale à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , de la part de la Commission canadienne des droits de la personne. Il demande aussi une copie des lignes directrices aux employeurs non obligatoires de la CCDP, qui ont été publiées à la fin de 1997. | |
| Fédéral | 1998 | Demande directe | Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) | La Commission signale le Programme des initiatives de mesures spéciales pour promouvoir la diversité en milieu de travail, qui doit prendre fin en mars 1998. La Commission demande des renseignements sur l'incidence du programme et des propositions de suivi, le cas échéant. | |
| Fédéral | 1998 | Demande directe | Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes | La Commission signale le mandat du Bureau de la main-d'œuvre féminine de Développement des ressources humaines Canada, qui a été étendu pour appuyer l'inclusion d'une l'analyse comparative entre les sexes dans les zones de priorité de Développement des ressources humaines Canada, comme il est exigé par le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes. La Commission demande au gouvernement de fournir de l'information sur le Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes, y compris les mécanismes d'examen et le niveau de la mise en œuvre. | |
| Fédéral | 1998 | Demande directe | Travail non rémunéré | La Commission signale que le travail non rémunéré a été | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|--------------------------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | | | inclus dans le recensement de la population canadienne de 1996. Le Canada est le premier pays à tenir compte du travail non rémunéré dans un recensement national. La Commission demande au gouvernement de fournir les différentes parties pertinentes des résultats du recensement qui concernent les travaux ménagers. | |
| Provinces et territoires | 2009 | Demande directe | Modifications législatives | La Commission a noté que l'âge obligatoire de la retraite a été abrogé en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve et en Ontario. Elle a aussi noté les efforts pour accommoder et promouvoir l'accès des personnes handicapées aux organismes publics, au Manitoba et au Québec. De nouvelles dispositions sur la situation de famille et les droits au congé familial ont été ajoutés dans la législation de Terre-Neuve et du Manitoba, respectivement. | |
| Nouveau-Brunswick | 2007 | Demande directe | <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nouveau-Brunswick | La Commission demande de l'information sur l'incidence de l'inclusion de « la condition sociale » et des « convictions ou d'activité politiques », dans la <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nouveau-Brunswick à compter de janvier 2005, ce qui serait en harmonie avec la C-111, qui inclut ces motifs sous l'alinéa 1 a). De l'information est demandée sur la situation du projet de loi 62, <i>Loi modifiant la loi modifiant la</i> | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|-------------------------|-------|---------------------------------|--|---|---|
| | | | | <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nouveau-Brunswick, en ce qui concerne la retraite obligatoire. | |
| Terre-Neuve-et-Labrador | 2007 | Demande directe | <i>Human Rights Code</i> de Terre-Neuve-et-Labrador | La Commission demande à être informé sur les effets des modifications apportées au <i>Newfoundland and Labrador Human Rights Code</i> . Les modifications font référence aux Inuits en vertu de la l'entente relative à la Baie Voisey sur les répercussions et les avantages pour les Inuits, de juillet 2002. La modification ne permet pas aux personnes d'origine caucasienne de porter plainte si elles se voient refuser une occasion d'emploi à cause de l'entente sur les avantages. Quatre personnes d'origine caucasienne ont vu leurs plaintes rejetées à cause de cette modification. | |
| Nunavut | 2007 | Demande directe | <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nunavut de 2004 | La Commission signale que l'origine sociale n'est pas un motif illicite de discrimination, conformément à la <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nunavut, ce qui est contraire à l'alinéa 1 a) de la Convention. | |
| Ontario | 2007 | Demande directe | <i>Loi de 2005 modifiant des lois en ce qui concerne les unions conjugales</i> | La Commission signale la définition de conjoint en Ontario, dans la <i>Loi de 2005 modifiant des lois en ce qui concerne les unions conjugales</i> , qui inclut maintenant les relations entre personnes de même sexe. D'autres modifications législatives sont notamment la | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|-----------------------|-------|---------------------------------|--|--|---|
| | | | | fin de la retraite obligatoire et la <i>Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i> . La Commission demande de l'information au gouvernement sur la façon dont les lois font la promotion de l'égalité des chances et du traitement dans l'emploi. | |
| Québec | 2007 | Demande directe | <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics de 2004</i> | La Commission signale les modifications apportées à la <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i> du Québec, qui permet maintenant aux personnes handicapées de bénéficier de programmes d'action positive dans l'emploi. La Commission demande davantage d'informations sur la <i>Loi</i> et sur son incidence sur les personnes handicapées. | |
| Île-du-Prince-Édouard | 2007 | Demande directe | <i>Human Rights Act</i> | Antérieurement, la Commission avait demandé au gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard d'inclure l'« origine sociale » comme motif de distinction illicite. En réponse, l'Île-du-Prince-Édouard a inclus la « source de revenu », comme étant un nouveau motif d'interdiction. La Commission signale que ce motif est plus étroit que l'« origine sociale ». Le fait de ne pas inclure l'« origine sociale » parmi les motifs de distinction illicite viole l'alinéa 1 a) de la Convention. | |
| Colombie-Britannique | 2007 | Demande directe | Commission des droits de la personne de la | La Commission signale qu'il n'y a pas eu de réponse sur l'effet | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---|-------|---------------------------------|--|---|---|
| | | | Colombie-Britannique | de l'abolition de la commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique et des mesures de substitution qui ont été prises pour garantir l'égalité de représentation dans l'emploi, dans les secteurs public et privé, des groupes désignés en vertu de la Convention. L'abolition de la commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique pourrait réduire la capacité des groupes visés par la discrimination d'arriver à une égalité dans l'emploi, ce qui violerait l'alinéa 1(1) a) de la Convention. | |
| Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba et Québec | 2005 | Demande directe | Lois sur le harcèlement sexuel | La Commission demande de l'information sur les dispositions relatives au harcèlement sexuel qui sont incluses dans la loi multiculturelle sur les droits de la personne et la citoyenneté de l'Alberta et en ce qui concerne le code des droits de la personne de la Colombie-Britannique ou du Manitoba et au Québec, conformément à la <i>Charte sur les droits et libertés fondamentaux</i> . | |
| Québec | 2005 | Demande directe | <i>Loi sur les normes du travail</i> | La Commission signale que les travailleurs domestiques sont visés depuis juin 2004 par la loi du Québec sur les normes de travail. L'exclusion de ce groupe surtout composé de femmes, avant 2004, a constitué une discrimination indirecte à l'encontre des femmes. | |
| Territoires du Nord-Ouest | 2005 | Demande directe | <i>Loi prohibant la discrimination</i> | La Commission signale l'expansion des motifs | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|-----------------------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | | | d'interdiction de discrimination, conformément à la <i>Loi prohibant la discrimination</i> des Territoires du Nord-Ouest. Les motifs qui ont été ajoutés sont : l'origine ethnique, l'identité sexuelle, la religion, l'orientation sexuelle, la condition sociale, l'appartenance familiale, les convictions politiques, l'association politique et l'incapacité. La Commission demande de l'information sur la manière dont les nouveaux motifs seront appliqués pour mettre fin à la discrimination dans l'emploi. | |
| Nunavut | 2005 | Demande directe | <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nunavut | La Commission signale que le Nunavut a adopté la <i>Loi sur les droits de la personne</i> , en octobre 2003. Une information est demandée sur la mise en œuvre des dispositions de cette loi, qui interdit la discrimination dans l'emploi, en pratique. | |
| Île-du-Prince-Édouard | 2005 | Demande directe | <i>Prince Edward Island Human Rights Act</i> | L'Île-du-Prince-Édouard n'inclut pas l'« origine sociale » comme motif de distinction illicite, ce qui est contraire à l'alinéa 1 a) selon lequel l'« origine sociale » est un motif de distinction illicite dans l'emploi. | |
| Yukon | 2005 | Demande directe | <i>Loi sur les normes d'emploi</i> du Yukon | La <i>Loi sur les normes d'emploi</i> du Yukon a été modifiée en novembre 2002 pour éliminer l'exclusion discriminatoire des personnes de 17 ans et moins, du droit de recevoir le salaire minimum; cette modification est en harmonie avec l'alinéa 1 b) qui interdit la discrimination dans l'emploi pour « toute autre | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|----------------------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | | | distinction, exclusion ou préférence » qui n'est pas précisée à l'alinéa 1 a). | |
| Colombie-Britannique | 2005 | Demande directe | <i>Human Rights Code Amendment Act 2002</i> | La Commission demande de l'information sur les mesures à prendre pour garantir le maintien de la représentation dans l'emploi des groupes désignés, dans les secteurs public et privé. Cette demande suit l'abolition de la commission des droits de la personne, en Colombie-Britannique. Parmi les autres mesures pour le secteur public, il y a les objectifs de recrutement et la publication d'un Guide du gestionnaire pour les accommodements raisonnables. L'article 2 charge les gouvernements de poursuivre activement l'égalité des chances dans l'emploi pour les groupes désignés, conformément à la Convention. | |
| Québec | 2005 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> du Québec | La Commission demande de l'information sur un examen de l'efficacité de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> au Québec pour augmenter l'accès à l'égalité dans l'emploi, dans le secteur public. | |
| Saskatchewan | 2005 | Demande directe | Politique sur l'embauche de personnel | La Commission signale qu'aucune information n'est disponible sur l'incidence de la Politique sur l'embauche de personnel, qui vise à améliorer la représentation des groupes désignés dans les emplois de la fonction publique. La | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|----------------------|-------|---------------------------------|--|---|---|
| | | | | Commission propose que des informations soient recueillies pour évaluer l'incidence de la politique. | |
| Manitoba | 2005 | Demande directe | Commission des droits de la personne du Manitoba | La Commission signale que près de la moitié (46,5 %) des plaintes déposées auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba, entre 2001 et 2003, concernaient la discrimination dans l'emploi. La Commission demande de l'information sur les mesures pour promouvoir l'application de la Convention. | |
| Colombie-Britannique | 2003 | Demande directe | Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique | La Commission demande au gouvernement de fournir plus de renseignements sur des efforts visant à représenter les quatre groupes désignés en vertu de la Convention, dans la fonction publique de la Colombie-Britannique. La demande fait suite à un rapport de la commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique, en vue d'améliorer la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles dans la fonction publique de la Colombie-Britannique. | |
| Québec | 2003 | Demande directe | <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i> | La Commission signale que le gouvernement du Québec n'a pas pris de mesures sur les 36 recommandations faites par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour améliorer la représentation des groupes | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|--------------|-------|---------------------------------|---|--|---|
| | | | | désignés en vertu de la Convention, dans le secteur privé du Québec. Ce manque d'action viole l'alinéa 1 (1) a) de la Convention. Dans le secteur public, le Québec a adopté la <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i> . Cette loi augmenterait la participation des femmes, des Autochtones, des personnes qui font partie des minorités visibles minorités visibles et des minorités ethniques qui n'ont pas l'anglais ou le français comme langue maternelle. | |
| Ontario | 2003 | Demande directe | <i>Code des droits de la personne</i> | La Commission signale l'inclusion du « partenariat avec une personne de même sexe », à titre de motif illicite de discrimination au sens du <i>Code des droits de la personne</i> et en vertu des politiques de la Commission ontarienne des droits de la personne sur la discrimination; elle note aussi que le gouvernement de l'Ontario a l'intention d'introduire une nouvelle législation sur le handicap pour améliorer la représentation des personnes handicapées dans l'emploi. | |
| Saskatchewan | 2003 | Demande directe | Politique d'embauche du Nord et Politique de dotation axée sur l'équité en matière d'emploi | La Commission demande de l'information sur la nouvelle Politique d'embauche du Nord et la Politique de dotation axée sur l'équité en matière d'emploi pour améliorer les possibilités d'emploi pour les habitants du Nord et les quatre groupes | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|---|---|---|
| | | | | désignés au sein du gouvernement. | |
| Yukon | 2003 | Demande directe | <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Yukon | La Commission signale que la <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Yukon a été modifiée pour ajouter la « source de revenu », à titre de motif illicite de distinction. Bien qu'il s'agisse d'une évolution positive, la source de revenu constitue une définition plus étroite que l'« origine sociale », à titre de motif illicite de distinction prévu à la Convention, à l'alinéa 1 a). | |
| Ontario | 2001 | Demande directe | <i>Code des droits de la personne</i> | La Commission signale que les personnes qui présentent des plaintes en discrimination en matière d'emploi, conformément aux sept motifs illicites en vertu de la Convention 111, sont restreintes dans leur recours. Ces personnes ne peuvent disposer de recours que selon les dispositions du <i>Code des droits de la personne</i> et non pas sur la base du Plan d'égalité des chances. | |
| Québec | 2001 | Demande directe | <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> | La Commission signale que l'adoption de programmes d'accès à l'égalité, en 1985, visait à corriger la discrimination dans l'emploi, ce qui était dû à la reconnaissance par le gouvernement du fait que la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> ne suffisait pas, en soi, à éliminer la discrimination. | |

| Ressort | Année | Réf CEACR | Loi ou acte législatif | Résumé de la violation | Situation actuelle du droit ou autre commentaire du CEACR |
|---------|-------|---------------------------------|--|--|---|
| | | | | La Commission demande de l'information sur les mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les 36 recommandations faites par la Commission des droits de la personne et les droits de la jeunesse, en 1998, pour améliorer les programmes d'accès à l'égalité. | |
| Ontario | 1998 | Demande directe | <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario</i> | La Commission signale l'abrogation et le remplacement de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> de l'Ontario, en 1995, par le Plan d'égalité des chances, une initiative volontaire et non législative. Les activités de ce plan sont axées sur l'offre d'information, et le gouvernement est prié de fournir des détails sur la manière dont le plan aide les personnes qui se disent victimes de discrimination dans l'emploi. | |

Annexe B

Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)

Adoptée le 25 juin 1958 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail à sa quarante-deuxième session

Entrée en vigueur le 15 juin 1960, conformément à l'article 8

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme **discrimination** comprend:

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots **emploi** et **profession** recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;

b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;

c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;

d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;

e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'État ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, non-obstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail dans sa quarante-deuxième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt-sixième jour de juin 1958.

En foi de quoi nous avons apposé nos signatures en ce cinquième jour de juillet 1958.

V:/2-0-Floaters-11115-DB-Briefing-Note-ILO Conv-111-FR.odt

lc-th-sepb*225