

## Ressources

### Lois

### Politiques

### Politique sur les programmes spéciaux

### Table des matières

[Définition](#)

[Objet](#)

[La législation](#)

[Programmes spéciaux et autres mesures](#)

[Motifs de l'établissement d'un programme spécial](#)

[Dans quelles circonstances peut-on instaurer un programme spécial?](#)

[Règles/critères s'appliquant aux programmes spéciaux](#)

[Marche à suivre suggérée pour la mise en œuvre des programmes spéciaux](#)

### Définition

Un programme spécial se définit comme un plan, un arrangement, une règle, une politique ou une disposition législative visant à prévenir, à supprimer ou à réduire un désavantage que subissent ou peuvent vraisemblablement subir des groupes défavorisés.

Ce concept est désigné de différentes façons dans le divers textes législatifs et dans la jurisprudence. La LCDP parle de « programmes spéciaux » et de « programmes de promotion sociale », la LEE de « mesures spéciales » et de « règles et usages positifs » et la Charte de programmes visant l'amélioration de la situation ». Par souci de commodité, nous utiliserons l'expression « programmes spéciaux ».

La raison du désavantage doit être liée à l'un des motifs de distinction illicite énumérés dans la LCDP ou à l'appartenance à l'un des groupes désignés mentionnés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'adoption ou la mise en œuvre d'un programme spécial ne constitue pas un acte discriminatoire.

[Haut de la page](#)

## **Objet**

La Commission établit la présente politique à la lumière du paragraphe 16(2) de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'aider les employeurs et les fournisseurs de services à élaborer et à mettre en place des programmes spéciaux pertinents, ayant pour objet de garantir l'atteinte de l'égalité. Le paragraphe 16(2) autorise la Commission canadienne des droits de la personne à « faire des recommandations d'ordre général » concernant les programmes spéciaux ainsi qu'à conseiller et aider, au besoin, ceux qui envisagent de tels programmes.

Cette politique a pour objet de définir ce qui, aux yeux de la Commission, constitue un programme spécial aux fins de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

[Haut de la page](#)

## **La législation**

Les programmes spéciaux font partie intégrante de la protection des droits de la personne, telle qu'elle est définie dans le droit international, dans la constitution canadienne et dans la législation canadienne sur les droits de la personne. Par exemple :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes autorise les mesures spéciales temporaires qui visent à accélérer l'égalité de facto entre les hommes et les femmes (article 4 de la Convention).
- L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés autorise « les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés »
- La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs à instaurer des règles et des usages positifs (article 5) et à consigner ces règles et usages dans un plan d'équité en matière d'emploi (article 10).

- Le paragraphe 16(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne précise : « Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'adopter ou de mettre en œuvre des programmes [...] spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs [...] » de discrimination illicite.

[Haut de la page](#)

## **Programmes spéciaux et autres mesures**

Les employeurs et les fournisseurs peuvent prendre diverses mesures pour accroître l'égalité des groupes désavantagés

Par exemple, il existe différentes pratiques positives de gestion et d'embauche qui peuvent bénéficier aux groupes désavantagés et à l'ensemble des employés. Elles peuvent être instaurées pour aider un ou plusieurs groupes donnés à surmonter des obstacles, mais elles sont accessibles à tous.

Une politique d'horaire variable en est un exemple. Les politiques de ce genre profitent directement aux parents élevant des enfants et aux personnes handicapées, tout en profitant à d'autres employés qui préfèrent un horaire atypique.

Voici un autre exemple : l'adoption de normes d'aménagement sans obstacles pour la construction de tous les bureaux et de toutes les installations. Bien qu'un pareil aménagement procure évidemment d'immenses avantages aux personnes handicapées voulant intégrer la population active, il est établi qu'il rend les lieux de travail plus conviviaux pour l'ensemble des employés et des clients.

Les employeurs et les fournisseurs peuvent aussi instituer des mesures pour remédier aux désavantages subis par des particuliers. Bien que les mesures de ce genre ressemblent à certains égards aux programmes spéciaux (notamment en ce qui concerne les objectifs d'égalité), il est plus juste de les considérer comme des mesures d'adaptation. Comme l'indiquent

clairement les modifications apportées à la Loi canadienne sur les droits de la personne (S-5) en 1998, l'adaptation est une exigence législative, limitée uniquement par la notion de contrainte excessive.

Les programmes spéciaux diffèrent de ces mesures en ce sens qu'ils sont conçus pour atténuer ou prévenir un désavantage en permettant à des programmes, des politiques ou des usages exceptionnels de s'appliquer et de profiter uniquement à des membres d'un ou plusieurs des groupes défavorisés qui sont précisés.

En voici un exemple : la mise en œuvre d'initiatives de recrutement ciblées visant à garantir l'embauche d'Autochtones à un taux supérieur à leur représentation globale dans un bassin d'employés éventuels ou à assurer aux femmes un accès spécial à des postes de formation dans des emplois non traditionnels.

[Haut de la page](#)

### **Motifs de l'établissement d'un programme spécial**

Il est important de reconnaître que, bien que la présente s'applique aux programmes spéciaux aux termes de la LCDP et de la LEE, il existe des différences dans la manière dont ces lois envisagent les programmes spéciaux.

La principale différence, c'est que l'article 16 de la LCDP est permissif : un programme spécial peut être mis en œuvre pour atténuer les désavantages fondés, directement ou indirectement, sur l'un des onze motifs de discrimination illicite. Aucun des organismes assujettis à la LCDP n'est tenu de mettre en œuvre lui-même un tel programme.

La LEE, de son côté, oblige les employeurs à mettre en œuvre des programmes spéciaux pour garantir un progrès raisonnable vers la pleine représentation d'un ou plusieurs des quatre groupes désignés lorsqu'une sous-représentation est constatée dans l'effectif.

[Haut de la page](#)

## **Dans quelles circonstances peut-on instaurer un programme spécial?**

Tout organisme régi par la Commission canadienne des droits de la personne peut instaurer des programmes spéciaux de son propre chef.

Les organismes peuvent être amenés, en vertu de la LCDP, à établir un programme spécial dans certaines circonstances :

- Condition du règlement d'une plainte.
- Ordonnance rendue par un tribunal ou une cour.

Les organismes peuvent être amenés, en vertu de la LEE, à établir un programme spécial dans les circonstances suivantes :

- En vertu d'un programme d'équité en emploi élaboré pour respecter ses obligations aux termes de la LEE;
- À la suite d'un engagement pris ou d'un ordre donné aux termes de la LEE;

[Haut de la page](#)

## **Règles/critères s'appliquant aux programmes spéciaux**

Les cours ont établi des règles et des critères précis que doivent respecter les programmes spéciaux pour garantir leur compatibilité avec les principes liés aux droits de la personne qui sont sous-jacents.

Voici les règles fondamentales fixées par les cours :

Un programme spécial doit faire progresser l'égalité

Est inhérente à la notion de programme spécial l'idée que, à la recherche de l'égalité, il peut être nécessaire de traiter des personnes ou des groupes différemment, afin de parvenir à l'« égalité matérielle ». Les programmes spéciaux doivent être conçus et administrés de manière que cet objectif prime toujours.

Les cours ont clairement indiqué que les programmes spéciaux valablement constitués ne constituent pas une limite ou une exception à l'égalité. Ils sont plutôt un moyen de faire progresser la réalisation de celle-ci.

Un programme spécial doit s'attaquer à un désavantage réel

L'organisme responsable du programme doit établir que le groupe désigné est désavantagé et que le programme spécial proposé améliorera les chances du groupe visé de bénéficier de l'égalité.

Ainsi, un programme spécial peut être justifié dans des organismes où les personnes handicapées ne sont pas équitablement représentées et n'ont pas accès aux mêmes possibilités d'emploi et de promotion que les membres non défavorisés de l'effectif.

Un programme spécial doit être adapté aux besoins réels du groupe défavorisé

Pour établir si le programme fera progresser l'égalité, il existe un facteur déterminant : le programme répond-il aux besoins réels du groupe défavorisé visé? Il doit y avoir un lien démontrable entre le programme et les buts fixés.

Par exemple, si un programme est conçu pour améliorer les perspectives d'emploi des professionnels membres des minorités visibles, il doit être démontré clairement que le programme atteint réellement cet objectif.

Il faut considérer l'impact d'un programme spécial sur des tiers

Parce que les programmes spéciaux risquent d'avoir un impact sur les membres des groupes non désignés, il faudrait veiller à prendre des mesures pour garantir que ces programmes limitent le moins possible les possibilités de ces tiers, tout en respectant l'objectif d'ensemble du programme.

Les programmes spéciaux doivent être proportionnés au degré de sous-représentation ou de désavantage

Un désavantage majeur et plus enraciné peut nécessiter des programmes spéciaux plus exhaustifs et d'une plus grande portée. Ainsi, pour les effectifs au passé marqué par l'exclusion (p. ex., les femmes dans les compagnies de

chemin de fer), il peut être justifiable d'instaurer des programmes plus restrictifs.

Parmi les facteurs à prendre en considération, mentionnons le degré de désavantage, la taille de l'organisme, l'ampleur de la mesure, le type de secteur d'activités et les solutions de rechange disponibles pour les tiers.

### *Les programmes spéciaux sont temporaires*

Par définition, les programmes spéciaux sont conçus et institués afin d'atténuer ou de prévenir un désavantage subi par des groupes pour une raison liée à l'un des motifs de distinction illicite. Ils ne peuvent donc être justifiés que dans la mesure où le désavantage ciblé persiste. Les promoteurs des programmes spéciaux devraient réévaluer périodiquement la nécessité de ceux-ci et les éliminer progressivement dès qu'ils sont inutiles.

### [Haut de la page](#)

## **Marche à suivre suggérée pour la mise en œuvre des programmes spéciaux**

Les critères suivants visent à aider les organismes à mettre en œuvre un programme spécial. La Commission n'en exigera pas l'application rigoureuse, mais elle tiendra compte de ces éléments, ainsi que du respect des principes généraux par le programme, lorsqu'elle déterminera si celui-ci est susceptible de prévenir un désavantage. Naturellement, les procédures ci-dessous n'annulent pas les exigences énoncées dans les ordonnances de cours ou de tribunaux, si une ordonnance est à la base du programme spécial.

Les employeurs et les fournisseurs de services devraient documenter avec soin le processus suivi pour la planification et la mise en œuvre des programmes spéciaux.

### *Analyse*

Puisque les programmes spéciaux doivent répondre à un besoin, il est impératif qu'employeurs et fournisseurs quantifient la nature du problème. La LEE explique la marche à suivre pour ce faire, laquelle est appuyée par DRHC au moyen d'ensembles de données pertinentes.

Les organismes qui instaurent un programme spécial en dehors du contexte de la LEE devraient réfléchir à ce qu'il est raisonnablement nécessaire de faire pour justifier le programme. De toute évidence, le type et la portée de l'analyse requise dépendent de la situation.

Par exemple, une analyse plus sophistiquée peut être nécessaire dans le cas d'un employeur dont l'effectif exclut virtuellement les groupes désignés. Dans d'autres cas, des données faciles d'accès, comme les indicateurs socio-économiques de Statistique Canada, peuvent suffire à documenter la nature et le degré de désavantage (par exemple, dans le cas d'un programme destiné à venir en aide aux femmes à la tête d'une famille monoparentale).

Dans d'autres cas, selon le degré de sophistication et la portée du programme envisagé, il peut être nécessaire d'obtenir des données sur mesure. Néanmoins, dans tous les cas, il est généralement sage de consulter directement les groupes désavantagés et, le cas échéant, les particuliers qui vont éventuellement bénéficier du programme. En effet, ceux-ci peuvent permettre de mieux comprendre la nature du désavantage existant et aider à préciser les moyens à prendre pour l'atténuer.

#### *Examen des politiques, des pratiques et des procédures*

Il faudrait entreprendre un examen des politiques, des pratiques et des procédures pour déterminer leurs répercussions sur les groupes défavorisés. Lorsqu'il est évident qu'un système ou une pratique a eu, au fil du temps, un effet limitatif important, un promoteur disposera d'arguments plus convaincants en faveur d'un programme spécial. Des exemples classiques de politiques qui excluent les femmes et certains groupes : les exigences inutiles liées au poids et à la taille.

#### *Conception du programme correctif*

Le programme spécial doit viser à atténuer un désavantage réel. Il est habituellement conseillé de consulter des associations ou des particuliers qui connaissent les besoins spéciaux d'un groupe donné (p. ex. les personnes handicapées). De plus, le cas échéant, on devrait envisager la consultation des personnes qui risquent d'être touchées directement par le programme.



Pour établir si une mesure constitue un « programme spécial », il faut prendre en considération sa rationalité, son efficacité et son équité. Lors de la conception d'un programme spécial, on devrait tenir compte des facteurs suivants :

- *Buts mesurables*

Un programme spécial devrait pouvoir être objectivement définissable, c'est-à-dire reposer sur des buts mesurables. Il faudrait que ceux-ci soient énoncés au moyen d'un plan indiquant les activités à entreprendre pour les réaliser et un délai pour l'atteinte des résultats.

Lors de la conception, il faudrait examiner les effets limitatifs du programme sur les membres des groupes non désignés

Les programmes spéciaux visent à aider les groupes désignés à surmonter des obstacles systémiques à l'égalité des chances. Étant donné leur nature corrective spéciale, les tribunaux les ont traités avec énormément d'égards pour ce qui est de leurs répercussions sur les membres non défavorisés du public. Néanmoins, ces programmes devraient être conçus d'une manière qui tienne compte des effets limitatifs indus sur les personnes qui n'appartiennent pas aux groupes cibles.

- *Processus de suivi et d'évaluation régulier*

Il est essentiel d'effectuer régulièrement un suivi et une évaluation pour déterminer l'efficacité du programme, les progrès accomplis et la nécessité de corriger le tir.

Le processus de suivi et d'évaluation permettra d'établir si le programme est toujours nécessaire. Les programmes spéciaux devraient être considérés

comme temporaires de nature. Ils ne sont nécessaires que jusqu'à la résolution des problèmes auxquels ils s'attaquent. Comme pour les autres facteurs, la durée d'un programme peut être liée à la gravité du désavantage. À mesure que celui-ci se résorbera, la continuation du programme sera moins nécessaire. Si d'autres programmes correctifs sont disponibles, il peut être possible de mettre fin à des programmes spéciaux après que le désavantage original aura été largement éliminé sans l'être complètement.

### **Pour de plus amples renseignements**

N'hésitez pas à [communiquer](#) avec l'un des bureaux régionaux de la Commission situés à Montréal, Winnipeg ou Edmonton ou notre bureau national à Ottawa.