

First Session, Forty-second Parliament,
64-65-66-67-68 Elizabeth II, 2015-2016-2017-2018-2019

HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-457

An Act to amend the Employment Equity Act

FIRST READING, JUNE 12, 2019

MR. GARRISON

Première session, quarante-deuxième législature,
64-65-66-67-68 Elizabeth II, 2015-2016-2017-2018-2019

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-457

Loi modifiant la Loi sur l'équité en matière
d'emploi

PREMIÈRE LECTURE LE 12 JUIN 2019

M. GARRISON

SUMMARY

This enactment amends the *Employment Equity Act* to provide that the lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and two-spirit communities are included in the designated groups for the purposes of the Act.

SOMMAIRE

Le texte modifie la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour prévoir que les communautés lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer et bispirituelle sont comprises parmi les groupes désignés pour l'application de la loi.

BILL C-457

An Act to amend the Employment Equity Act

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

1995, c. 44

Employment Equity Act

1 Section 2 of the *Employment Equity Act* is replaced by the following:

Purpose of Act

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

2 The definition *designated groups* in section 3 of the Act is replaced by the following:

designated groups means women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, members of visible minorities and members of the lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and two-spirit communities; (*groupes désignés*)

3 Subsection 9(2) of the Act is replaced by the following:

Self-identification

(2) Only those employees who identify themselves to an employer, or agree to be identified by an employer, as

421600

PROJET DE LOI C-457

Loi modifiant la Loi sur l'équité en matière d'emploi

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

1995, ch. 44

Loi sur l'équité en matière d'emploi

1 L'article 2 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est remplacé par ce qui suit :

Objet

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

2 La définition de *groupes désignés*, à l'article 3 de la même loi, est remplacée par ce qui suit :

groupes désignés Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles ou des communautés lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer ou bispirituelle. (*designated groups*)

3 Le paragraphe 9(2) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Auto-identification

(2) En vue de réaliser l'équité en matière d'emploi, seuls sont pris en compte dans les groupes correspondants les

Aboriginal peoples, members of visible minorities, persons with disabilities or members of the lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and two-spirit communities are to be counted as members of those designated groups for the purposes of implementing employment equity. 5

4 Subsection 18(4) of the Act is replaced by the following:

Self-identification

(4) Only those employees who identify themselves to their employer, or agree to be identified by their employer, as Aboriginal peoples, members of visible minorities, persons with disabilities and members of the lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and two-spirit communities are to be counted as members of those designated groups for the purposes of the report. 10

5 Paragraph 25(1.1)(a) of the Act is replaced by the following: 15

(a) an employer has been informed of a non-compliance by a compliance officer under subsection (1) and the finding of non-compliance is based, in whole or in part, on the apparent underrepresentation of Aboriginal peoples, members of visible minorities, persons with disabilities or members of the lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and two-spirit communities in the employer's work force, as reflected in the employer's work force analysis conducted under paragraph 9(1)(a), and 20 25

salariés qui s'identifient auprès de l'employeur, ou acceptent de l'être par lui, comme autochtones, personnes handicapées ou faisant partie des minorités visibles ou des communautés lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer ou bispirituelle. 5

4 Le paragraphe 18(4) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Auto-identification

(4) Pour l'application du paragraphe (1), seuls sont pris en compte dans les groupes correspondants les salariés qui s'identifient auprès de l'employeur, ou acceptent de l'être par lui, comme autochtones, personnes handicapées ou faisant partie des minorités visibles ou des communautés lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer ou bispirituelle. 10

5 Le paragraphe 25(1.1) de la même loi est remplacé par ce qui suit : 15

Renseignements relatifs à une apparente sous-représentation

(1.1) Dans le cas d'un manquement fondé en tout ou en partie sur une apparente sous-représentation au sein de son effectif des autochtones, des personnes handicapées ou des personnes qui font partie des minorités visibles ou des communautés lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer ou bispirituelle, mesurée après l'analyse visée à l'alinéa 9(1)a), l'employeur peut, s'il croit que cette apparente sous-représentation est due au défaut des salariés qui pourraient faire partie du ou des groupes désignés en question de s'identifier, ou d'accepter de l'être, comme membres du groupe conformément au paragraphe 9(2), en informer l'agent d'application. 20 25