

[Texte]

The purpose of this act includes the expression "giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way". So it doesn't necessarily mean that to achieve equity you treat everyone the same. It may very well mean that we have to treat people differently in order to achieve what we call an equality of result, that is, that all sorts of Canadians do have full access to employment opportunities.

The use of the terminology "special measures and the accommodation of differences" is simply to refer to specific terms we use within employment equity to talk about those kinds of measures that are instituted to particularly benefit the members of the groups that have been designated for that special treatment.

So in summary then, the Employment Equity Act is an act that says do something rather than don't do something. It is an act that reflects social policies and values of fairness and equity. It is looking forward. It's employment policy and also economic policy, because it is referring to better human resource management and the way that affects employers and employees both.

I will continue then with section 3 of the act. Section 3 essentially contains the key definitions that are needed. The first one, who are the groups that are designated to benefit from the sorts of special programs referred to in the Employment Equity Act? And they are the four groups: women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minority groups.

The definitions in the act are further described in the regulations, which I believe are attached next in your briefing book; behind the act you will see the regulations. Section 3 of the regulations contains an additional description of who these designated groups are.

Aboriginal peoples are considered to be persons who are Indians, Inuit, or Métis and who, for the purposes of section 6 of the act, identify themselves to an employer or agree to be identified by an employer as Indian, Inuit or Métis.

A person with disabilities has a three-part definition. They are persons who:

1. Have a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment.
2. Consider themselves to be or believe that an employer or potential employer would be likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of an impairment.
3. Identify themselves to an employer or agree to be identified by an employer as a person with disabilities.

The definition of persons in the visible minority group is persons other than aboriginal peoples who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada and are considered to be persons who are non-Caucasian in race or non-white in colour, and who identify themselves to an employer or agree to be identified.

[Traduction]

Or, la loi précise qu'elle doit être interprétée «conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes...» Cela signifie donc que l'on ne doit pas nécessairement traiter toutes les personnes de la même façon. Il se peut qu'on doive traiter les gens différemment afin d'atteindre l'objectif d'égalité, c'est-à-dire pour s'assurer que tous les Canadiens ont les mêmes chances d'emploi.

L'expression «des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences» est simplement celle que nous utilisons dans le domaine de l'équité en matière d'emploi pour désigner les mesures qui s'adressent aux membres des groupes choisis pour recevoir un traitement spécial.

En résumé, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une loi qui prescrit de faire certaines choses au lieu de les interdire. C'est une loi qui reflète les politiques et les valeurs sociales que sont l'équité et la justice. C'est une loi tournée vers l'avenir. C'est à la fois une politique d'emploi et une politique économique parce qu'elle vise à améliorer l'utilisation des ressources humaines et les pratiques qui touchent les employeurs et les employés.

Passons maintenant à l'article 3 qui porte sur les définitions. On y définit les groupes désignés, c'est-à-dire ceux auxquels s'adressent les programmes spéciaux mentionnés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agit des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des personnes appartenant aux minorités visibles.

Ces définitions sont reprises dans le Règlement qui vient tout de suite après la loi dans le dossier d'information qui vous a été remis. L'article 3 du Règlement définit de façon encore plus claire les groupes désignés.

Les autochtones comprennent les Indiens, les Inuits et les Métis qui, aux fins de l'article 6 de la loi, avisent leur employeur qu'ils font partie d'un des groupes désignés et acceptent d'être inclus dans ces groupes.

La définition des personnes handicapées comporte trois parties. Les personnes handicapées sont réputées être les personnes qui:

1. souffrent de handicaps persistants d'ordre physique, mental, psychologique ou sensoriel ou qui ont des difficultés d'apprentissage persistantes,
2. se considèrent ou croient qu'un employeur ou employeur éventuel pourrait les considérer comme étant défavorisées sur le plan de l'emploi en raison du handicap visé au sous-alinéa 1,
3. aux fins de l'article 6 de la loi, se reconnaissent auprès de l'employeur comme étant handicapées ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

On définit les personnes appartenant aux minorités visibles comme étant les personnes non autochtones qui en raison de leur race ou de leur couleur appartiennent à un groupe minoritaire au Canada. Il s'agit de personnes de race non caucasienne ou de personnes n'appartenant pas à la race blanche et qui se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.