

SECRET



CANADA

PCO Evidentiary id / No. de preuve, BCP



A000050276

Rec'd/Reçu PCO/BCP

This document consists of
Ce document comprend

5 pages

Document 5-0258-92MC(01) (BILL)

This Document is the Property of the Government of Canada
and is on Loan from the Privy Council Office.

Ce document est la propriété du gouvernement du Canada
et est prêté par le Bureau du Conseil privé.

It is for Ministers and authorized recipients only.

Il est réservé aux ministres et aux personnes autorisées.

C
A
N
E
T
D
O
C
U
M
E
N
T
D
U
C
A
B
I
N
E
T

MEMORANDUM TO CABINET

MÉMOIRE AU CABINET

An Act to amend the Canadian
Human Rights Act and other
Acts in consequence thereof

Loi modifiant la Loi canadienne
sur les droits de la personne et
d'autres lois en conséquence

Bill -- 22130--09-12-92

Projet de loi -- 22130--09-12-92

December 10, 1992

le 10 décembre 1992

THE MINISTER OF JUSTICE

LE MINISTRE DE LA JUSTICE

NOT TO BE PHOTOCOPIED OR REPRODUCED

NE PAS PHOTOCOPIER OU REPRODUIRE

SECRET

A0453946_1-000338

Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et
d'autres lois en conséquence

Les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne sont l'aboutissement d'une étude de la Loi qui avait été annoncée dans le document Cap sur l'égalité, la réponse du gouvernement au Rapport du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité.

Ce projet de loi vise à modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne en ajoutant l'orientation sexuelle à la liste des motifs de distinction illicite, pour donner suite à un engagement pris dans Cap sur l'égalité, une définition de l'«état matrimonial» qui désigne seulement les couples de sexe opposé et une disposition permettant aux organisations religieuses et culturelles d'employer une personne de préférence à une autre lorsque cela est justifié.

En outre, le projet de loi met fin au moyen de défense général concernant la retraite obligatoire qui est actuellement prévu par la Loi, mais conserve la défense de l'exigence professionnelle justifiée. Il prévoit une exception pour le système de retraite spécial des Forces canadiennes et abroge un certain nombre de dispositions sur la retraite obligatoire qui figurent dans d'autres lois.

Le projet de loi modifie aussi les dispositions relatives à l'exigence professionnelle justifiée et au motif justifiable pour exiger que des mesures soient prises pour répondre aux besoins des personnes, à moins que ces mesures ne constituent pour l'employeur ou le fournisseur de services une contrainte excessive compte tenu, entre autres, des coûts, de la santé, de la sécurité et de l'efficacité opérationnelle, et accorde à cette dernière notion une interprétation spéciale compte tenu du principe d'universalité de service des Forces canadiennes.

De plus, le projet de loi confirme la primauté de la Loi sur toute autre loi fédérale, à l'exception de la Déclaration canadienne des droits et de la Loi sur les langues officielles. Toutefois, il prévoit que ces lois peuvent être justifiées de la même façon qu'elles le seraient dans le cadre d'une contestation fondée sur la Charte. Le projet de loi abolit l'exception relative aux poursuites intentées en vertu de la Loi sur les Indiens, mais il ne touche pas aux droits que la Charte garantit aux autochtones. Il interdit les plaintes portant sur un refus d'un visa à une personne à l'extérieur du Canada.

An Act to amend the Canadian Human Rights Act and other Acts in consequence thereof

The amendments to the Canadian Human Rights Act are the result of a review of the Act announced in Toward Equality, the Government's response to the Report of the Parliamentary Committee on Equality Rights.

This Bill amends the Canadian Human Rights Act to add sexual orientation as a prohibited ground of discrimination, following a commitment in Toward Equality, a definition of "marital status" referring only to opposite sex couples and a provision that allows preferential hiring for religious and cultural organizations where this is justified.

The Bill also removes the blanket defence for mandatory retirement now in the Act, while retaining the bona fide occupational requirement defence. It provides an exemption for the special Canadian Forces system of retirement and also removes a number of mandatory retirement provisions from other legislation.

The Bill amends the bona fide occupational requirement and justification provisions to require the accommodation of individual needs unless this causes undue hardship to an employer or service provider, taking into consideration, among other things, cost, health and safety and operational effectiveness, with special consideration for the universality of service principle for the Canadian Forces;

The Bill also provides that the Act has primacy over other federal laws, save the Canadian Bill of Rights and Official Languages Act. However, it provides that such laws may be defended in the same way as they might be defended in a Charter challenge. The Bill removes the exemption for actions under the Indian Act from the Act, while not touching rights guaranteed to Aborigines under the Charter. The Bill precludes complaints about the refusal of visas to individuals outside Canada.

The Bill also makes other necessary and incidental amendments to improve the fair and expeditious processing of complaints by the Canadian Human Rights Commission and the independent Tribunals created under the Act. The Commission will no longer be able to bind itself and Tribunals by Guidelines, though the existing equal pay guidelines will be kept in force. Procedural changes will be made to speed up the complaint process and to make it fairer. The Bill clarifies the power of the Tribunal to make procedural rules, award interest and costs and it increases the limit for compensation for loss of self respect. Settlements will be enforceable through the Federal Court. The Bill also makes other technical amendments for the consistency of the provisions in the Act.

SECRET

C
A
B
I
N
E
T

D
O
C
U
M
E
N
T

D
U

C
A
B
I
N
E
T

D
O
C
U
M
E
N
T

D
U

C
A
B
I
N
E
T

Enfin, le projet de loi apporte d'autres modifications nécessaires et corrélatives pour rendre plus juste et plus expéditif le traitement des plaintes par la Commission canadienne des droits de la personne et par les tribunaux indépendants constitués en vertu de la Loi. La Commission ne pourra plus prendre d'ordonnances obligatoires qui lient la Commission et les

tribunaux, mais l'Ordonnance sur la parité salariale demeure en vigueur. Des modifications seront apportées à la procédure afin d'accélérer le processus de règlement des plaintes et de le rendre plus équitable. Le projet de loi précise le pouvoir du tribunal quant à l'établissement de règles de procédure et à l'adjudication des frais, dépens et intérêts et il augmente l'indemnité maximale pour préjudice moral. L'exécution des règlements s'effectuera selon les modalités de la Cour fédérale. Le projet de loi apporte d'autres modifications d'ordre technique pour assurer l'uniformité des différentes dispositions de la Loi.

Note du secrétaire: Le pouvoir d'approbation finale du projet de loi au nom du Cabinet a été délégué au Président du Comité du Cabinet chargé de la législation et de la planification parlementaire dans le document du Cabinet : 2-0252-92RD(01) (NSD)

SECRET

SECRET

5-0258-92MC(01) (BILL)

- 5 -

Secretary's Note:

Authority to approve the Bill on
behalf of Cabinet was delegated to
the Chairman of the Cabinet
Committee on Legislation and House
Planning in the Cabinet document:
2-0252-92RD(01) (NSD)

C
A
B
I
N
E
T

D
O
C
U
M
E
N
T

D
U

C
A
B
I
N
E
T

D
O
C
U
M
E
N
T

D
U

C
A
B
I
N
E
T

I
C
C
U
L
M
E
T

I
C
C
U
L
M
E
T

I
C
C
U
L
M
E
T

I
C
C
U
L
M
E
T

I
C
C
U
L
M
E
T

I
C
C
U
L
M
E
T

SECRET

A0453946_5-000342

PCO - FPRO BCP - BRFP
Original: _____
Copies: _____

Ident: 68205

SB

SECRET

UNTIL INTRODUCED IN PARLIAMENT
C-

Third Session, Thirty-fourth Parliament,
40-41 Elizabeth II, 1991-92

THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-

An Act to amend the Canadian Human Rights Act and
other Acts in consequence thereof

First reading, , 1992

THE MINISTER OF JUSTICE

22130—9-12-92

SECRET

JUSQU'À DÉPÔT AU PARLEMENT
C-

Troisième session, trente-quatrième législature
40-41 Elizabeth II, 1991-92

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-

Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la per-
sonne et d'autres lois en conséquence

Première lecture le 1992

LE MINISTRE DE LA JUSTICE

THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

BILL C-

PROJET DE LOI C-

An Act to amend the Canadian Human Rights Act and other Acts in consequence thereof

Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et d'autres lois en conséquence

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

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

R.S., c. H-6;
R.S., c. 31 (1st
Suppl.), c. 32
(2nd Suppl.);
1992, c. 22

CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

L.R., ch. H-6;
L.R., ch. 31 (1^{er}
suppl.), ch. 32
(2^e suppl.)

1. Section 2 of the *Canadian Human Rights Act* is repealed and the following substituted therefor:

1. L'article 2 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est abrogé et remplacé 5
par ce qui suit :

Purpose

2. The purpose of this Act is to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that all individuals should have an equal opportunity with other individuals to make for themselves the lives that they are able and wish to have and to have their needs accommodated, consistent with their duties and obligations as members of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

2. La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du 10
Parlement du Canada, au principe suivant : 10
le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures 15
visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur 15
la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation 20
de famille, l'état de personne graciée ou la 20
déficience.

Objet

2. Subsection 3(1) of the said Act is repealed and the following substituted therefor:

2. Le paragraphe 3(1) de la même loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

25

EXPLANATORY NOTES

Canadian Human Rights Act

Clause 1: Section 2 at present reads as follows:

2. The purpose of this Act is to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

Clause 2: Subsection 3(1) at present reads as follows:

3. (1) For all purposes of this Act, race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability and con-

NOTES EXPLICATIVES

Loi canadienne sur les droits de la personne

Article 1. — Texte actuel de l'article 2 :

2. La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

Article 2. — Texte actuel du paragraphe 3(1) :

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou eth-

Prohibited
grounds of
discrimination

3. (1) For all purposes of this Act, the prohibited grounds of discrimination are race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted.

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le 5 sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

Motifs de
distinction
illicite

3. The said Act is further amended by adding thereto, immediately after section 3 thereof, the following section:

3. La même loi est modifiée par insertion, après l'article 3, de ce qui suit :

Multiple
grounds of
discrimination

3.1 A discriminatory practice includes a 10 practice based on one or more prohibited grounds or on the effect of a combination of prohibited grounds.

3.1 Les actes discriminatoires comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs.

10 Multiplicité des
motifs

4. Section 4 of the said Act is repealed and the following substituted therefor:

4. L'article 4 de la même loi est abrogé et 15 remplacé par ce qui suit :

Orders in
respect of
discriminatory
practices

4. A discriminatory practice, as described in sections 5 to 14.1 and 15.1, may be the subject of a complaint under Part III and anyone found to be engaging or to have engaged in a discriminatory practice may be 20 made subject to an order as provided in sections 53 and 54.

4. Les actes discriminatoires prévus aux articles 5 à 14.1 et 15.1 peuvent faire l'objet d'une plainte en vertu de la partie III et toute personne reconnue coupable de ces actes peut 20 faire l'objet des ordonnances prévues aux articles 53 et 54.

Ordonnances
relatives aux
actes discrimi-
natoires

5. Sections 9 and 10 of the said Act are repealed and the following substituted therefor:

5. Les articles 9 et 10 de la même loi sont 25 abrogés et remplacés par ce qui suit :

Employee
organizations

9. It is a discriminatory practice for an employee organization on a prohibited ground of discrimination

9. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, 25 le fait, pour une organisation syndicale :

Organisations
syndicales

(a) to exclude an individual from full membership in the organization; 30

a) d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu;

(b) to expel or suspend a member of the organization; or

b) d'expulser ou de suspendre un adhérent;

(c) to limit, segregate, classify or otherwise act in relation to an individual in a way that would deprive the individual of employment opportunities or benefits, or limit employment opportunities or benefits or otherwise adversely affect the status of the individual, where the individual is a 35 member of the organization or where any of the obligations of the organization pursuant to a collective agreement relate to the individual. 40

c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent ou 30 d'un individu à l'égard de qui elle a des obligations aux termes d'une convention collective, que celui-ci fasse ou non partie de l'organisation, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre 35 toutes autres mesures susceptibles soit de le priver d'avantages liés à l'emploi ou de ses chances d'emploi ou d'avancement, soit de limiter ses avantages liés à l'emploi ou ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, 40 d'une façon générale, de nuire à sa situation.

viction for which a pardon has been granted are prohibited grounds of discrimination.

nique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

Clause 3: New.

Article 3. — Nouveau.

Clause 4: Section 4 at present reads as follows:

4. A discriminatory practice, as described in sections 5 to 14, may be the subject of a complaint under Part III and anyone found to be engaging or to have engaged in a discriminatory practice may be made subject to an order as provided in sections 53 and 54.

Article 4. — Texte actuel de l'article 4 :

4. Les actes discriminatoires prévus aux articles 5 à 14 peuvent faire l'objet d'une plainte en vertu de la partie III et toute personne reconnue coupable de ces actes peut faire l'objet des ordonnances prévues aux articles 53 et 54.

Clause 5: Sections 9 and 10 at present read as follows:

9. (1) It is a discriminatory practice for an employee organization on a prohibited ground of discrimination

- (a) to exclude an individual from full membership in the organization;
- (b) to expel or suspend a member of the organization; or
- (c) to limit, segregate, classify or otherwise act in relation to an individual in a way that would deprive the individual of employment opportunities, or limit employment opportunities or otherwise adversely affect the status of the individual, where the individual is a member of the organization or where any of the obligations of the organization pursuant to a collective agreement relate to the individual.

(2) Notwithstanding subsection (1), it is not a discriminatory practice for an employee organization to exclude, expel or suspend an individual from membership in the organization because that individual has reached the normal age of retirement for individuals working in positions similar to the position of that individual.

(3) For the purposes of this section and sections 10 and 60, "employee organization" includes a trade union or other organization of employees or local thereof, the purposes of which include the negotiation, on behalf of employees, of the terms and conditions of employment with employers.

10. It is a discriminatory practice for an employer, employee organization or organization of employers

- (a) to establish or pursue a policy or practice, or
- (b) to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment,

Article 5. — Texte actuel des articles 9 et 10 :

9. (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, pour une organisation syndicale :

- a) d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un individu;
- b) d'expulser ou de suspendre un adhérent;
- c) d'établir, à l'endroit d'un adhérent ou d'un individu à l'égard de qui elle a des obligations aux termes d'une convention collective, que celui-ci fasse ou non partie de l'organisation, des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre toutes autres mesures susceptibles soit de le priver de ses chances d'emploi ou d'avancement, soit de limiter ses chances d'emploi ou d'avancement, ou, d'une façon générale, de nuire à sa situation.

(2) Ne constitue pas un acte discriminatoire au sens du paragraphe (1) le fait pour une organisation syndicale d'empêcher une adhésion ou d'expulser ou de suspendre un adhérent en appliquant la règle de l'âge normal de la retraite en vigueur pour le genre de poste occupé par l'individu concerné.

(3) Pour l'application du présent article et des articles 10 et 60, « organisation syndicale » s'entend des syndicats ou autres groupements d'employés, y compris leurs sections locales, chargés notamment de négocier avec l'employeur les conditions de travail de leurs adhérents.

10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;

Discriminatory
policy or
practice

10. It is a discriminatory practice for an employer, employee organization or employer organization

(a) to establish or pursue a policy or practice, or

(b) to enter into an agreement affecting recruitment, referral, hiring, promotion, training, apprenticeship, transfer or any other matter relating to employment or prospective employment,

that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities or benefits on a prohibited ground of discrimination.

R.S., c. 32 (2nd
Suppl.), s. 41
(Sch., item 3)

Retaliation

6. Section 15 of the said Act is repealed and the following substituted therefor:

14.1 It is a discriminatory practice for a person against whom a complaint has been filed under Part III, or any person acting on behalf of that person, to retaliate or threaten retaliation against the individual who filed the complaint or the alleged victim.

Exceptions

15. (1) It is not a discriminatory practice if

(a) any refusal, exclusion, expulsion, suspension, limitation, specification or preference in relation to any employment is established by an employer, employee organization or employer organization to be based on a *bona fide* occupational requirement;

(b) employment of an individual is refused or terminated because that individual has not reached the minimum age that applies to that employment by law or under regulations, which may be made by the Governor in Council for the purposes of this paragraph;

(c) the terms and conditions of any pension fund or plan established by an employer, employee organization or employer organization provide for the compulsory vesting or locking-in of pension contributions at a fixed or determinable age in accordance with sections 17 and 18 of the *Pension Benefits Standards Act, 1985*;

10. Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible de priver un individu ou une catégorie d'individus d'avantages liés à l'emploi ou d'annihiler leurs chances d'emploi ou d'avancement, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale :

a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;

b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

6. L'article 15 de la même loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

14.1 Constitue un acte discriminatoire le fait, pour la personne visée par une plainte déposée au titre de la partie III, ou pour celui qui agit en son nom, d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre le plaignant ou la victime présumée.

15. (1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :

a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de la part de l'employeur, de l'association patronale ou de l'organisation syndicale qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;

b) le fait de refuser ou de cesser d'employer un individu qui n'a pas atteint l'âge minimal pour l'emploi en question conformément à la loi ou aux règlements que peut prendre le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa;

c) le fait que les conditions et modalités d'une caisse ou d'un régime de retraite constitués par l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale prévoient la dévolution ou le blocage obligatoires des cotisations à des âges déterminés ou déterminables conformément aux articles 17 et 18 de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension*;

Lignes de
conduite discrimi-
natoires

L.R., ch. 32 (2^e
suppl.), art. 41,
ann., n^o 3

Représailles

Exceptions