

[Text]

Et nous recommandons qu'il soit modifié de façon à ce que les articles 14.(a) et (g) de la Loi soient abrogés. En fait si la Loi canadienne sur les droits de la personne doit avoir une incidence sur la suppression des obstacles qu'affrontent les Canadiens handicapés et les autres groupes cibles, lesdits obstacles ne devront pas avoir été considérés, justifiés, que par les employeurs et les fournisseurs de services. En fait ils devront avoir de plus été jugés raisonnables par une politique gouvernementale qui garantira aux personnes handicapés et aux autres groupes cibles une égalité des chances. Ce qui n'est pas le cas actuellement. Certes la modification suggérée par COPOH maintient les éléments essentiels des interdictions stipulées dans les articles 14, paragraphes (a) et (g), sauf qu'elle s'éloigne néanmoins des expressions suivantes, et je cite, entre guillemets toujours: «exigences professionnelles justifiées» et également «motifs justifiables».

En fait, c'est le mot «justifiées» ou «justifiables» qu'on voudrait voir disparaître. L'interprétation si vaste de la Cour suprême ne permet plus d'utiliser ces dispositions comme mesures efficaces du degré de discrimination des actes intentés. Mais la modification de la Loi inciterait les tribunaux à réexaminer les interdictions justes et raisonnables d'un acte jugé discriminatoire à première vue. En conséquence, dans *Cap sur l'égalité*, le gouvernement endosse en principe la modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'inclure le concept d'adaptation raisonnable. Et COPOH demande que cette modification nécessaire soit mise en vigueur en autant que cela soit possible, évidemment, avant janvier 1987. Je vous remercie.

Mr. Derksen: I will summarize this. Some further information on that issue and others, which were covered in the *Equality Now* report of the parliamentary committee on Equality Rights, and which were the subject matter of the government's response called *Towards Equality*, are included in another special issue of it*INFO COPOH. You have an advance copy of that.

The Chairman: That is the report card.

Mr. Derksen: No. This looks a bit like it, but it is not really. It is a special edition on . . .

The Chairman: On the tenth anniversary.

Mr. Young: It is in response to the *Equality Now report.

Mr. Derksen: Yes.

The Chairman: Oh, correct.

Mr. Derksen: On the cover you have some issue areas where we are targeting action on a certain time line, which we consider to be reasonable, and indicating what action we would like to see, of course. This is very much along the lines of the *Equality Now* report. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much and I think the reference to that time line is a very appropriate place for us to begin putting some questions to you. We will begin in just a moment with the member for Beaches, followed by the

[Translation]

We recommend that Sections 14.(a) and (g) be repealed. If the Canadian Human Rights Act is to have any significant impact in removing the barriers confronting disabled Canadians and others, the barriers must not only be bona fide, from the standpoint of the employer or service-provider, but also reasonable in light of the government policy of providing disabled people and others with equality of opportunity—which is not the case at the moment. The amendment suggested by COPOH retains the essential components of the defences now found in Section 14.(a) and (g) but moves away from the exact words “bona fide occupational requirements” and “bona fide justification”.

In fact, it is the “bona fide” that we would like to see detailed. The Supreme Court has interpreted these defences so broadly that it has robbed them of any effectiveness as a measure of what amounts to a defensible discriminatory practice. Amendment of the Act would be a signal to the courts to re-examine what is fair and reasonable defence to a *prima facie* finding of a discriminatory practice. Consequently, in *Toward Equality* the government agreed in principle that the Canadian Human Rights Act should be amended to include the concept of reasonable accommodation. COPOH urges that the necessary amendment be implemented by January, 1987. Thank you.

M. Derksen: Permettez-moi de résumer la question. On trouve, dans une autre édition spéciale de *Info COPOH* dont nous vous avons remis une copie avant sa publication officielle, des renseignements complémentaires sur cette question et sur d'autres questions, abordées dans le rapport *l'Égalité maintenant* du Comité parlementaire sur les droits à l'égalité et qui ont été reprises dans la réponse du gouvernement intitulée *Cap sur l'égalité*.

Le président: Oui, il s'agit du bulletin.

M. Derksen: Non, mais ça lui ressemble. Il s'agit d'une édition spéciale . . .

Le président: Pour le dixième anniversaire.

M. Young: Il s'agit d'une réponse au rapport *Égalité maintenant*.

M. Derksen: C'est cela.

Le président: Ah, je vois.

M. Derksen: Sur la couverture, nous citons un certain nombre de dossiers pour lesquels nous prévoyons un échéancier selon nous raisonnable des mesures à prendre. Cela rejoint d'ailleurs d'assez près les recommandations du rapport *Égalité maintenant*. Merci.

Le président: Eh bien, cette référence à l'échéancier me semble un excellent coup d'envoi pour les questions que nous souhaitons vous poser. Je donnerai tout d'abord la parole au député de Beaches, puis au député de Oxford. Mais permettez-