

[Text]

Rights Act, but also in the Employment Act by way of Bill C-26.

I do not know if you read the *Citizen* today, but the *Mossup* case is one of our members. We had to basically encourage that person to file a complaint against us as signatory to the collective agreement in order to make this case move forward. The concept there is the definition of a spouse, and this will not be resolved at the federal level until both Acts are amended, especially as it affects federal public servants, the Public Service Employment Act.

Senator Kinsella: Would you not agree that given the jurisprudence of the Supreme Court of Canada, that section 15 of the Charter of Rights and Freedoms guarantees equality before and under the law without discrimination for all Canadians? They list the number of grounds the courts have. If the Commission did prescribe or apply the standard under subsection 1, and that standard intended or implied discrimination on the basis of sexual orientation, it would be non-operative because of section 15 of the Charter of Rights. Even if there was no amendment made to this, the protection is guaranteed by the Charter and the jurisprudence to date would indicate that.

Mr. Pomerleau: I do not believe the Supreme Court has ruled yet on that specific question, and the *Mossup* case being a very narrow legal case, I am not sure that it could have such a broad definition as you say, especially since I believe there are two views of the Charter. There is an inclusive view that would say that even if some things are not mentioned, they are protected, and an exclusive view which says that if it is not mentioned in the law or the Charter, then it is not protected. We believe it would be better to be explicit and mention it, especially since most collective agreements mention it as a basis of non-discrimination. The law supersedes collective agreements in many cases.

Senator Oliver: I have a question regarding your comments on section 10. You are not the first group to come before this committee and say that it deals with merit. You are not the first group to come before us to say that you do not like the addition of the new subsection 2 to section 10. However, as I read it, what they are trying to say is that there is going to be a new objective set of criteria established to determine merit and promotion. It seems to me that rather than being compared one to one, one person to another person in the same class, there can be a higher more objective standard. That means that ordinary people who might not otherwise get advanced and promoted and get the merit they deserve, may be held back. I

[Traduction]

ce motif de discrimination devrait être précisé non seulement dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais aussi dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, par l'intermédiaire du projet de loi C-26.

Je ne sais pas si vous avez lu le *Citizen* d'aujourd'hui, mais la personne concernée dans l'affaire *Mossup* est un de nos membres. Nous avons dû encourager cette personne à porter plainte contre nous en tant que signataire de la convention collective afin de faire avancer cette affaire. Le litige porte sur la définition du terme «conjoint», et la question ne sera pas réglée au niveau fédéral tant que les deux lois n'auront pas été modifiées, particulièrement la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui touche les fonctionnaires fédéraux.

Le sénateur Kinsella: N'êtes-vous pas d'accord pour dire que, compte tenu de la jurisprudence de la Cour suprême du Canada, l'article 15 de la Charte des droits et libertés assure la même protection à tous les Canadiens en ce qui concerne la loi, sans discrimination? On énumère les motifs dont les tribunaux ont été saisis. Si la Commission fixait les critères prévus au paragraphe (1) et que ces critères comprenaient la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, ils n'auraient aucun effet en raison de l'article 15 de la Charte des droits et libertés. Même si on ne modifie pas la loi à cet égard, la protection est garantie par la Charte et, jusqu'à maintenant, la jurisprudence confirme ce fait.

M. Pomerleau: Je ne crois pas que la Cour suprême ait déjà rendu de décision à cet égard, et l'affaire *Mossup* étant très limitée sur le plan juridique, je ne suis pas certain qu'elle puisse avoir une aussi vaste portée comme vous le dites, spécialement étant donné que, à mon avis, il y a deux points de vue opposés en ce qui concerne la Charte. Il y a le point de vue de ceux qui pensent que, même si certaines choses ne sont pas mentionnées, elles sont protégées, et il y a celui de ceux qui pensent que, si une chose n'est pas mentionnée dans la loi ou dans la Charte, elle n'est pas protégée. Nous croyons qu'il serait préférable de mentionner ce point de façon précise, surtout compte tenu du fait que la plupart des conventions collectives le mentionnent comme motif de discrimination interdit. Dans bien des cas, la loi l'emporte sur les conventions collectives.

Le sénateur Oliver: J'ai une question à poser au sujet de vos remarques concernant l'article 10. Vous n'êtes pas le premier groupe à parler de la question du mérite devant ce comité. Vous n'êtes pas le premier groupe à nous dire que vous n'aimez pas le nouveau paragraphe (2) qu'on ajoute à l'article 10. Toutefois, si je comprends bien, ce qu'on tente de dire ici c'est qu'on établira une nouvelle série de critères objectifs pour accorder des promotions au mérite. Il me semble que, au lieu de mesurer le mérite d'une personne en la comparant à une autre personne de la même catégorie, on peut fixer des normes plus élevées et plus objectives. Cela sera avantageux pour les personnes qui, autrement, risqueraient de ne pas obtenir les