

## [Texte]

That was the situation in America until 1978, when they actually put a new paragraph in their rehab act that allowed for the cost sharing of independent living services. Those services have evolved to a state today where great numbers of disabled people are living in the community who were not before, and living in the community in a successful manner.

Some people have often said that we are always 10 years behind American legislation. Well, the VRDP Act and the CAP Act are now up for renegotiation because the 10 years are up, and we understand that the signing of the new documents and the finalization of the new arrangements, at least in the VRDP area, are kind of being put on hold for a couple of years. A time to experiment, perhaps a time for demonstration projects and a time to consider a new cost-sharing agreement that would accommodate these needs.

I think I will limit our presentation to just one more very current issue, then I will finish because I want to get on to the questions. It has to do with the Canadian Human Rights Act and the Bhinder decision by the Supreme Court of Canada, which has very much damaged the kind of work we did with the commission on defining bona fide occupational requirements, undue hardship and job accommodation related processes.

Again, I would like to ask Claude to comment on this area.

**M. Bérubé:** En fait, par notre présence ici, aujourd'hui, nous voudrions réitérer notre appui à la recommandation 80 du Comité Boyer qui stipule, et je cite:

que l'on modifie la Loi canadienne sur les droits de la personne, de façon que les employeurs soient tenus de procéder à une adaptation raisonnable, c'est-à-dire de prendre des dispositions spéciales sans que cela ne constitue une contrainte excessive, pour répondre aux besoins particuliers des employés appartenant aux groupes protégés contre toute discrimination aux termes de la loi.

• 1615

En fait, comme vient de vous le souligner M. Taylor, de par sa décision, la Cour suprême, dans l'affaire *K.S. Bhinder* contre la compagnie nationale des chemins de fer, a abrogé l'obligation des employeurs de procéder à des adaptations raisonnables pour répondre aux besoins des employés.

En conséquence les répercussions de cette décision sont dévastatrices. C'est réellement un désastre national pour la collectivité des Canadiens handicapés. Autrement dit, dans sa lettre du 4 février 1986, COPOH à ce moment-là a recommandé au ministre de la Justice d'apporter à l'article 14, paragraphe (a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les modifications suivantes. En fait l'article 14 paragraphe (a) se lit comme suit:

14.(a) Une plainte ne sera pas légitimisée si: l'acte discriminatoire est raisonnable et justifié par des circonstances particulières et si l'employeur n'est pas en mesure d'accommoder sans contrainte excessive les besoins des groupes particuliers.

## [Traduction]

Aux États-Unis, on a remédié à cette situation en 1978, en amendant la législation en matière de réadaptation afin d'autoriser le partage des coûts dans le cas des services à la vie autonome. Des progrès considérables ont été accomplis depuis et un grand nombre de personnes handicapées ont été réintégrées, avec succès, dans la communauté.

On entend dire parfois que notre législation est en retard de 10 ans par rapport à celle des États-Unis. Eh bien, je crois que le moment est venu de renégocier la LRPPH et la Loi sur le RAPC, puisque 10 années se sont écoulées et je crois que, au moins en ce qui concerne la LRPPH, on a prévu une période de suspension d'environ deux ans, afin de permettre certaines expériences, de tirer des leçons de certains projets et d'envisager des programmes de partage des coûts qui tiendraient compte de ces besoins.

Je me bornerai à évoquer encore un problème, car je voudrais que nous passions le plus rapidement possible aux questions. Il s'agit de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la décision prise par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bhinder*; à mon avis, cette décision porte un préjudice considérable aux progrès que nous avons réalisés avec la Commission en définissant les «exigences professionnelles justifiées», la «contrainte injustifiée» et «l'adaptation raisonnable» de l'emploi.

J'aimerais, là encore, donner la parole à Claude.

**Mr. Bérubé:** We would like to take this opportunity to state again our support to recommendation 80 of the Boyer Committee, and I quote:

We recommend that the Canadian Human Rights Act be amended so that employers are obliged to make "reasonable accommodation", that is, such special provisions as will not cause undue hardship to the employer, in response to the needs peculiar to those classes of employees protected from discrimination under the Act.

Actually, as has just been pointed out, the Supreme Court decision in *K.S. Bhinder vs. The Canadian National Railway Company* erased the duty of employers to make reasonable accommodations for employees.

This has devastating implications for Canadians with disabilities and constitutes a national disaster for the community of handicapped Canadians. In a letter of February 4, 1986, COPOH recommended to the Minister of Justice the following amendment to Section 14.(a) of the Canadian Human Rights Act. But let me first read Article 14.(a) of the act as it now stands:

14. A complaint is not substantiated if (a) a discriminatory practice is reasonable and bona fide in the particular circumstances and the respondent is unable to accommodate the needs of the individual group without undue hardship.