

—*Receive and investigate complaints, and refer them for action to the agency of government involved in the contract, or the appropriate human rights agency.*

MANDATE: The Affirmative Action Compliance Board would monitor the Program in the public sector, in federally-regulated companies under the Canada Labour Code, and in the private sector. There is no need for a large agency to do this, but rather a small body with the expertise to oversee programs and ensure that they are carried out.

EXPERTISE/APPROVAL: The Board should provide Affirmative Action experts to aid employers who need assistance to implement programs. The Board should also approve the plans for Affirmative Action Programs of Federal Government Departments, Agencies and Crown Corporations, and in those private firms regulated under the Canada Labour Code. The Board should not undertake prior approval of contractor's plans—but should confine its activities to receiving complaints, to make spot checks, and to follow up with remedies where programs are not being implemented. This is how the system works in the U.S. under the Rehabilitation Act of 1973.

RECOMMENDATION 28:

Use section 19 of the Canadian Human Rights Act to prevent discriminatory practices

That the Governor in Council pass regulations under Section 19 of the Canadian Human Rights Act, to require non-discrimination terms to be included in all federal contracts, licenses and grants.

CABINET POWER: A law already exists which can provide disabled persons with powerful protection against discriminatory employment practices. Section 19 of the Canadian Human Rights Act gives Cabinet the power to enact regulations which would set out certain required terms to be included in federal contracts, licences, and grants. However, at this time, this Section has not yet been utilized.

PROHIBITED PRACTICES: The required terms would prohibit contractors, license holders and recipients of grants from engaging in discriminatory practices described in Sections 5 to 13 of the Act. These include discrimination in access to goods, services, facilities and accommodation customarily available to the public—and also discrimination in employment, hiring practices or union membership.

BROAD SCOPE: This legislation covers virtually all contracts, licenses and grants where individuals, groups or corporations receive government money. The application of this Section of the Canadian Human Rights Act would complement the contract compliance policy recommended as part of the Affirmative Action Programs for disabled persons. Combined with proposed changes to the Act recommended in this report, the

—*pour recevoir et étudier les plaintes, et les transmettre, le cas échéant, à l'organisme gouvernemental impliqué dans le contrat, ou à un organisme compétent en matière de droits de la personne.*

MANDAT: La Commission de contrôle de l'action positive contrôlera l'application du programme dans le secteur public, dans les sociétés régies par le Code canadien du travail, et dans le secteur privé. Cette tâche sera confiée de préférence à un petit organisme composé de personnes expérimentées dans le domaine du contrôle de l'exécution des programmes.

FONCTIONNEMENT: La Commission devra mettre des experts en action positive à la disposition des employeurs qui ont besoin d'aide pour appliquer ce programme. Elle devra également approuver les projets d'action positive des ministères et organismes fédéraux, des sociétés de la Couronne et des employeurs du secteur privé régis par le Code canadien du travail. Elle ne devra pas approuver préalablement les projets des adjudicataires des contrats du gouvernement, mais se contentera de recueillir les plaintes, d'effectuer des contrôles sur les lieux et d'exiger des réparations en cas de non application du programme. Ce mode de fonctionnement est conforme à celui que le «*Rehabilitation Act*» de 1973 a imposé aux États-Unis.

RECOMMENDATION 28:

Recourir à l'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour prévenir les actes discriminatoires

Que le gouvernement en conseil édicte des règlements en vertu de l'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne exigeant que des conditions non discriminatoires soient incluses dans tout les contrats, permis, licences ou subventions du gouvernement fédéral.

POUVOIR DU CABINET: Il existe déjà une loi qui peut offrir aux personnes handicapées une grande protection contre les actes discriminatoires dans le domaine de l'emploi. L'article 19 de la Loi canadienne sur les droits de la personne donne au cabinet le pouvoir d'édicter des règlements fixant certaines conditions à inclure dans les contrats, permis, licences ou subventions du gouvernement fédéral. Cependant, on ne s'est pas encore prévalu de cet article.

ACTES DISCRIMINATOIRES: Les conditions requises interdiraient aux entrepreneurs, aux titulaires de permis et de licences et aux bénéficiaires de subventions de commettre les actes discriminatoires prévus aux articles 5 à 13 de la Loi. Signalons notamment le refus de biens et de services de l'exclusion des installations des locaux normalement utilisés par le public; ces articles traitent également des disparités dans l'emploi, dans les pratiques d'embauche ou d'affiliation syndicale.

VASTE PORTÉE: Cette loi ouvre presque tous les contrats, permis ou licences et subventions où des particuliers, des groupes et des sociétés touchent de l'argent du gouvernement. L'application de cette partie de la Loi sur les droits de la personne s'ajouterait à la politique des contrats à clauses conditionnelles recommandée comme faisant partie du programme d'action positive pour les personnes handicapées.