

Équité en matière d'emploi

Je pourrais ajouter que le ministère de la Justice examine à l'heure actuelle la Loi canadienne sur les droits de la personne et, étant donné les récentes décisions de la Cour suprême du Canada, il étudiera le meilleur moyen de la modifier, afin d'inclure la notion de mesures d'adaptation. Cependant, il existe un cadre d'application de l'expression «mesures d'adaptation», notamment les résultats des décisions du Tribunal des droits de la personne. La Commission canadienne des droits de la personne donne une interprétation de la signification et de l'application de cette expression dans les lignes directrices sur les exigences à respecter en matière d'emploi.

Selon moi, il ne servirait à rien d'inclure une définition de l'expression «mesures d'adaptation» dans le projet de loi à ce stade-ci et ce serait même probablement inopportun.

Nous avons certes écouté les arguments des intéressés. Nous partageons les préoccupations de tous les députés. Tout ce que je peux dire, c'est qu'on en tiendra compte dans les lignes directrices et les règlements.

Mme Sheila Finestone (Mount Royal): Monsieur le Président, j'interviens au sujet de l'amendement relatif aux mesures d'aménagement. Il est extrêmement important si l'on veut exaucer les souhaits de la ministre. Je pense avoir dit dès le départ que je savais pertinemment que la ministre était de bonne foi et qu'elle souhaiterait que ce projet de loi ait le poids voulu. Cette mesure comporte un certain nombre de lacunes dont une en particulier qui est extrêmement grave et concerne les mesures d'adaptation.

Cette mesure compte énormément pour les groupes minoritaires religieux et les handicapés. Tout ce problème a été exposé lors d'une affaire qu'a dû trancher la Cour suprême. Une décision a été rendue. Ce qui est regrettable, c'est que le gouvernement conservateur n'agit qu'à la suite de décisions de tribunaux. Or une décision a été rendue. Il n'y a aucune raison pour ne pas exaucer les souhaits des handicapés.

Le gouvernement peut tout simplement s'inspirer de la définition que la Cour a donnée des mesures d'adaptation, mesures qu'elle considère nécessaires. Selon moi, il ne faut pas beaucoup de créativité aux avocats du ministère de la Justice pour trouver les termes voulus pour définir ce qu'on entend par mesures d'adaptation. Le gouvernement peut se baser sur la décision historique rendue par la Cour suprême. A mon avis, la ministre et ses collaborateurs devraient s'en inspirer.

En ne définissant pas ce qu'on entend par «mesures d'aménagement» et en ne les rendant pas nécessaires, on empêche des gens qui ont un handicap de pouvoir compter sur un milieu de travail répondant à leurs besoins grâce à un léger réaménagement. Les modifications voulues ne sont pas nécessairement importantes. Le projet de loi peut prévoir cela, car le code relatif aux droits de la personne définit ce qui peut être considéré comme un changement justifié ou nécessaire.

Comme le taux de chômage est exceptionnellement élevé chez les handicapés, et que les principes et les usages au Canada nous interdisent de faire de la discrimination en fonction des préférences religieuses, l'article concernant les mesures raisonnables d'adaptation devient encore plus important.

Je voudrais vous signaler, monsieur le Président, notre propre rapport intitulé *L'Égalité pour tous*. Le comité a entendu de nombreux groupes et il est d'accord avec l'un des vœux formulés par le premier ministre (M. Mulroney) dans le cadre

des promesses qu'il a faites aux handicapés. C'est au cours des consultations avec bon nombre de ces groupes qu'on a fait valoir la nécessité d'employer l'expression «mesures raisonnables d'adaptation» pour répondre le mieux à leurs besoins.

Monsieur le Président, je vous fais remarquer que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'impose pas dans son libellé actuel l'obligation de prendre des mesures raisonnables d'adaptation. M. Fairweather a fait valoir que la Commission canadienne des droits de la personne avait proposé la notion dans ses lignes directrices lorsqu'il s'agit de prouver qu'on a respecté les mesures professionnelles jugées nécessaires, en réponse à toute plainte de discrimination en matière d'emploi. Essentiellement, on y dit que si l'on s'emploie de manière raisonnable à répondre aux besoins des handicapés dans la société, il est certains obstacles que l'on peut raisonnablement supprimer, notamment en aménageant des escaliers mécaniques, en installant des ascenseurs, en réglant la hauteur des sièges des toilettes, en élargissant la superficie des salles de toilette, en posant des rampes, en finançant l'achat d'appareils acoustiques et en faisant certains autres aménagements à l'intention des handicapés qui souffrent d'un handicap visible. Dans bien des cas, ces obstacles sont insignifiants, mais même dans l'un de ses programmes, la ministre a offert une subvention de \$10,000. Si l'on veut tenir compte des besoins d'un employé handicapé, il est toujours possible de demander des fonds destinés à des travaux de rénovation des lieux du travail. Quel encouragement intéressant. Il est dommage que le projet de loi ne renferme pas de dispositions pour l'étayer de manière plus concrète.

Comme je l'avais fait remarquer lorsque nous avons entendu les 250 groupes qui représentaient 1,000 signataires et des dizaines de milliers de gens, le juge Binder n'avait pas encore statué sur la Compagnie canadienne des chemins de fer. C'est chose faite maintenant.

Des mesures d'aménagement constituent un bon moyen de faire profiter les handicapés et les minorités religieuses de tous les avantages conférés par la loi. Les mesures positives, l'équité en matière d'emploi et les programmes d'action positive ne prennent tout leur sens que lorsque les besoins professionnels propres aux handicapés sont comblés. Voici ce qu'en disait la recommandation n° 80 de notre rapport intitulé *Employment for All*:

Nous recommandons que la Loi sur les droits de la personne soit modifiée de telle sorte que les employeurs soient obligés de prendre des «mesures d'aménagement», c'est-à-dire des dispositions spéciales qui ne seraient pas indument contraignantes pour l'employeur . . .

Nous avons démontré toute la considération voulue à l'endroit des employeurs. Il est dommage qu'il ne soit pas question d'obligation contractuelle dans ce projet de loi par conséquent. Voici la suite de cette recommandation:

. . . afin de répondre aux besoins spéciaux de ces catégories d'employés protégés contre toute pratique discriminatoire aux termes de la loi.

• (1700)

Bref, nous sommes donc moralement et légalement obligés d'inclure des mesures raisonnables d'adaptation dans ce projet de loi. Ces mesures sont implicitement comprises dans l'application de l'article 15 de notre Constitution. En effet, cet article donne une définition du caractère particulier de notre merveilleux pays. Si nous voulons un pays multiculturel et bilingue