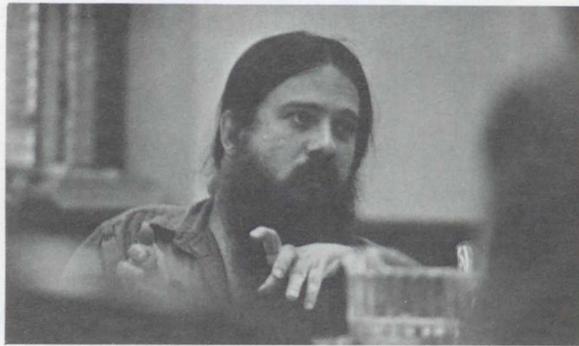


1

LES DROITS DE LA PERSONNE



Jim Derksen est un conseiller auprès du Comité parce qu'il possède une certaine expertise en ce qui a trait aux groupes autonomes de personnes invalides.

LE PROBLÈME

La Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique à tous les ministères, organismes et sociétés de la Couronne du gouvernement fédéral, de même qu'aux entreprises et aux industries relevant de la compétence fédérale, comme les banques, les lignes aériennes et les sociétés de chemin de fer. Les motifs de distinction illicite sont énumérés à l'article 2 de la Loi: la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille et l'état de personne graciée. Cependant, les handicapés physiques ne sont protégés qu'à l'égard de l'emploi. Les handicapés mentaux ne reçoivent aucune protection en vertu de la Loi.

Quand la Loi canadienne des droits de la personne a été discutée en 1977 par le Comité permanent sur la justice et les questions juridiques, le Comité a convenu de ne pas inclure certains motifs de distinction illicite, jugés controversés, afin de ne pas nuire à l'adoption rapide et unanime du projet de loi. Selon le Comité permanent, après que la Commission canadienne des droits de la personne aurait eu l'occasion de mettre ses programmes sur pied et d'évaluer l'efficacité de sa loi, elle pourrait recommander au Parlement d'inclure d'autres motifs de distinction illicite.

Les attitudes envers les personnes souffrant de handicaps, particulièrement de handicaps mentaux, se modifient lentement. Le travail accompli par les associations de handicapés, par leurs parents et amis et par des professionnels, ont contribué à favoriser la compréhension et à encourager une attitude plus positive. Cependant, il existe de nombreuses personnes handicapées dont il faut protéger les droits, la dignité et la vie par un amendement immédiat de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le Comité recommande par conséquent:

- **Que le handicap physique devienne un motif de distinction illicite à l'égard de tous les actes discriminatoires énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et ne soit pas limité à l'emploi seulement.**