

Human Rights Act is an existing mechanism which can be used to provide similar protection for Canadians.

RECOMMENDATION 2:

Direct Human Rights Commission to provide detailed Guidelines

That The Canadian Human Rights Commission (CHRC), in consultation with appropriate consumer groups, develop and publish Guidelines to:

- Confirm and clarify their present administrative practice of hearing similar complaints simultaneously;
- Define methods of establishing “class” for beginning class action complaints to the Commission.

That the Canadian Human Rights Commission should develop precise Guidelines on the scope of “undue hardship” as an exemption from the Act; these Guidelines should be published when the Committee’s suggested amendment to the Canadian Human Rights Act is passed.

IMMEDIATE NEED: The Committee learned from its hearings that there is an immediate need to clarify certain legal terms used under the Canadian Human Rights Act, and to clarify procedures of “class action” as they relate to complaints made to the Human Rights Commission.

BONA FIDE REQUIREMENT: “*Bona Fide Occupational Requirement*” means the essential education, skill or experience that is needed to do a job. Under the present provisions of the Canadian Human Rights Act, employers may use this term to discriminate against disabled persons. For example, the job description for an accounting job may list “using the telephone” as a requirement. This would automatically exclude a deaf person with accounting skills and experience. The question, then, is whether using the telephone is a *bona fide* requirement. An examination of the situation may show that it is incidental—and that a deaf person with the requisite accounting skills can do the job perfectly well.

The Canadian Human Rights Commission, therefore, should establish a Guideline under the Canadian Human Rights Act to make this term more precise and predictable. This Guideline should make it clear that certain practices will not qualify as a “*Bona Fide Occupational Requirement*”.

UNDUE HARDSHIP: In its First Report, the Committee dealt with possible exemptions under the Canadian Human Rights Act. It recommended that a person could be exempted from having to provide goods, services, facilities, and accommodation to a disabled person if he or she could show that this would cause “undue hardship”. For example, a small regional airline would not likely be expected to retrofit or renovate its existing fleet to make all equipment accessible, following the

Loi canadienne sur les droits de la personne pourrait assurer aujourd’hui la même protection aux Canadiens.

RECOMMANDATION 2:

Demande à la Commission canadienne des droits de la personne d’émettre des lignes directrices détaillées

Que la Commission canadienne des droits de la personne, de concert avec les groupes de consommateurs concernés, élabore et publie des lignes directrices, afin de:

- confirmer et de clarifier ses règles administratives actuelles sur le regroupement des plaintes semblables;
- définir les méthodes à suivre pour constituer un «groupe» capable d’exercer un recours collectif auprès de la Commission.

Que la Commission canadienne des droits de la personne élabore des lignes directrices précises sur la portée de la «contrainte excessive» à l’application de la loi; ces lignes directrices devront être publiées au moment où sera adoptée la modification à la Loi canadienne sur les droits de la personne proposée par le Comité.

BESOIN IMMÉDIAT: Le Comité s’est aperçu lors de ses audiences qu’il est absolument nécessaire de clarifier sans délai certains termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne et d’expliquer les procédures du «recours collectif» applicables aux plaintes déposées devant la Commission canadienne des droits de la personne.

EXIGENCES PROFESSIONNELLES NORMALES: Par «exigences professionnelles normales», on entend l’instruction, les compétences ou l’expérience essentielles pour occuper un emploi. Selon les dispositions actuelles de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les employeurs peuvent invoquer cette exigence et faire preuve de discrimination à l’égard des personnes handicapées. Par exemple, dans la description d’un poste en comptabilité, on peut exiger que le titulaire se serve du téléphone. Automatiquement, une personne sourde, mais qui possède les compétences et l’expérience voulues se retrouve exclue. La question est alors de savoir si l’utilisation du téléphone est une exigence professionnelle normale. Après étude de la question, on peut constater qu’il s’agit là d’un élément accessoire et qu’une personne sourde qui possède les aptitudes requises peut très bien occuper le poste.

Par conséquent, la Commission canadienne des droits de la personne doit établir des lignes directrices en conformité avec la Loi canadienne sur les droits de la personne pour donner à ce terme une signification plus précise et plus évidente. Ces lignes directrices devront clairement indiquer que certaines pratiques ne peuvent être assimilées à des «exigences professionnelles normales».

CONTRAINTE EXCESSIVE: Dans son premier rapport, le Comité a évoqué d’éventuelles exceptions à l’application de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il a recommandé qu’une personne puisse se soustraire à l’obligation de fournir des biens, des services, des installations et de l’hébergement à une personne handicapée si elle peut prouver qu’elle subirait une «contrainte excessive». Par exemple, on ne peut guère s’attendre qu’une petite compagnie aérienne réaménage tous