



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT
ANNUEL

2001

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Site Web : <http://www.chrc-ccdp.ca>

Bureaux régionaux

Atlantique

Adresse du bureau
Bureau 504
5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)

Adresse postale
C.P. 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Québec

1253, avenue McGill College
bureau 470
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

Tour Sud, bureau 1002
175, rue Bloor Est
Toronto (Ontario) M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies et Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut)

175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

10010-106 Street, bureau 308
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

757, rue Hastings Ouest
bureau 420
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1A1
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT
ANNUEL

2001

- Ce rapport annuel est l'un de deux documents que la Commission présente au Parlement. Le second, *Rapport sur l'équité en matière d'emploi*, satisfait à l'obligation qu'a la Commission de rendre compte tous les ans de ses activités sous le régime de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce dernier rapport décrit le processus de vérification auquel doit se livrer la Commission et les progrès réalisés par les employeurs pour se conformer à la *Loi*.
- La Commission publie également un rapport juridique distinct, consacré aux décisions clés rendues en 2001 par les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne. Le *Rapport juridique* est offert sur CD-ROM.
- Ces publications sont accessibles sur le site Web de la Commission, à l'adresse <http://www.chrc-ccdp.ca>.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2002
N° de cat. HR1-2001
ISBN 0-662-66352-7

Ce rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères,
en braille et sur disquette.

On peut aussi le consulter sur le site Web de la Commission.
<http://www.chrc-ccdp.ca>



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2002

L'honorable Daniel Hays
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2001* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2002

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2001* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Vision

Notre vision de la Commission est celle d'un leader dynamique et progressiste qui prête son concours à l'avancement d'une société dont les membres souscrivent aux droits de la personne, appuient la diversité et font preuve de dignité les uns envers les autres.

Mission

Nous veillons à protéger et à faire progresser les droits de la personne en affirmant les principes d'égalité au Canada d'une voix puissante, indépendante et crédible.

Nous œuvrons à contrer la discrimination et l'inégalité, et à assurer la conformité à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Nous partageons notre expérience et collaborons avec les organismes de défense des droits de la personne au Canada et dans d'autres pays.

Valeurs

À la Commission canadienne des droits de la personne, nous apprécions :

- l'intégrité, l'engagement, l'esprit d'équipe et les compétences des commissaires et de notre personnel;
- un milieu de travail qui s'alimente à la diversité de la société canadienne;
- des services pertinents et accessibles livrés selon des processus équitables, efficaces et transparents;
- l'apport de ceux et celles qui œuvrent à promouvoir les droits de la personne et l'égalité.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
La situation des droits de la personne au Canada	2
Le traitement des plaintes.....	29
La promotion des droits de la personne	40
Les commissaires et le secrétaire général	47
Structure de la Commission	50
État financier	53

Introduction

Les droits de la personne comptent souvent parmi les premières victimes de la guerre. Il n'est donc pas étonnant qu'après le 11 septembre, gouvernements et citoyens du monde entier se soient surtout préoccupés de sécurité. Le droit à la vie est d'ailleurs à la base des droits de la personne. Sans lui, les autres perdent tout leur sens. Cela dit, nous devons nous demander quel prix nous sommes prêts à payer pour une sécurité accrue. Et c'est là la question à laquelle ont dû faire face les Canadiens à l'automne 2001.

Pendant le débat sur les mesures antiterroristes proposées par le gouvernement, de nombreux Canadiens ont exhorté le Parlement à faire preuve de prudence dans la restriction des droits de la personne. Ils ont recommandé des dispositions visant à garantir que le Canada demeure un pays qui traite tous ses citoyens avec respect, quelle que soit leur race ou leur religion.

Mais quels sont les meilleurs moyens de s'en assurer? L'un des plus importants consisterait à donner aux institutions de première ligne qui s'occupent de droits de la personne, telle la Commission, les outils dont elles ont besoin pour poursuivre la lutte.

Les gouvernements successifs ont parlé de procéder à une refonte radicale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, mais aucun n'a donné suite à ce projet. Le mandat et la structure de la Commission, qui datent d'une génération, ont besoin d'être modernisés. La protection et la promotion des droits de la personne sont devenues beaucoup plus complexes et ardues au fil des 23 ans d'existence de la Commission. Le traitement des plaintes accapare une telle somme de ressources qu'il en reste très peu pour la tâche tout aussi importante de prévenir la discrimination par des initiatives stratégiques et des mesures de sensibilisation aux droits de la personne.

Le premier chapitre du présent rapport rend compte de ce que la Commission a fait au cours de l'année pour assurer la protection et la promotion des droits de la personne, et commenter les événements ayant marqué l'évolution de ces droits. Il passe en revue les grands moments de l'année dans le secteur des droits de la personne et met en lumière les interventions pertinentes du gouvernement fédéral et celles des cours de justice et des tribunaux des droits de la personne au pays.

Les chapitres suivants, qui portent sur la charge de travail et la promotion des droits de la personne, présentent des statistiques sur les plaintes traitées par la Commission ainsi que des renseignements sur certaines des activités de promotion et de sensibilisation entreprises à l'échelle nationale ou dans certaines régions du pays.

La situation des droits de la personne au Canada

La sécurité et les droits de la personne

Au Canada, la menace terroriste a occupé le devant de la scène dans le domaine des droits de la personne dans la seconde partie de 2001. Le Parlement a adopté une loi antiterroriste et, à la fin de l'année, il étudiait un projet de loi sur la sécurité publique prévoyant la désignation de zones de sécurité militaire. À bien des égards, la nouvelle loi sur l'immigration et la protection des réfugiés restreint les droits de la personne davantage que la loi précédente. Au début de 2002, la Cour suprême du Canada a statué que des considérations de sécurité pouvaient, dans des circonstances bien limitées, justifier l'expulsion d'une personne vers un pays où elle risque la torture.

Considérées séparément, et à la lumière des attentats du 11 septembre, ces dispositions peuvent sembler assez inoffensives — et un prix raisonnable à payer en contrepartie d'un sentiment accru de sécurité. Toutefois, l'adoption de chaque mesure supplémentaire vient restreindre un peu plus les droits de la personne qui nous sont si chers. Il pourrait en résulter cumulativement un Canada où les gens se sentent davantage en sécurité à court terme, mais où l'assise des droits de la personne sur laquelle repose notre pays sera ébranlée à long terme.

C'est justement l'inquiétude qu'a exprimée la présidente lorsqu'elle a comparu devant le Comité permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes lors de l'examen de la *Loi antiterroriste* (le projet de loi C-36), qui a été adoptée par la suite. Elle a reconnu que le gouvernement doit se protéger contre la menace terroriste, mais elle a souligné que toute loi doit respecter intégralement les normes internationales relatives aux droits de la personne et les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Elle a indiqué au Comité : « il est vital pour nous d'éviter de mettre en place des mesures dépassant l'objectif visé et remettant en cause les droits de la personne, simplement parce qu'il est urgent d'adopter de nouvelles dispositions pour contrer le terrorisme. Nous devons bien sûr le combattre et traduire les coupables en justice, mais il ne faudrait pas que notre hâte d'agir mette en danger les innocents et nous amène à renoncer aux droits et libertés qui sont justement la cible des terroristes. »

Le gouvernement a assuré la population canadienne que le projet de loi C-36 et les autres mesures législatives visant à resserrer la sécurité réalisaient un équilibre entre la nécessité de contrer le terrorisme et celle de préserver les droits et libertés. Mais, comme la présidente l'a demandé aux membres du Comité, « est-ce que ces pouvoirs supplémentaires nous donnent un surcroît de sécurité suffisant pour justifier les restrictions correspondantes des droits de la personne? »

Selon la Commission, la réponse était non à bien des égards. La définition du terrorisme constituait le principal problème posé par le projet de loi C-36. À l'instar d'autres témoins, la Commission a dit craindre que la définition générale et assez vague proposée par le gouvernement ne fasse l'objet d'une interprétation abusive dans le but de réprimer les dissidences légitimes. Cette possibilité était particulièrement inquiétante, compte tenu des pouvoirs extraordinaires conférés par la loi à la police.

Les dispositions relatives à la détention préventive constituaient un deuxième sujet de préoccupation du point de vue des droits de la personne. Les craintes de la Commission étaient d'autant plus grandes que les nouveaux pouvoirs d'arrestation à titre préventif qui étaient inscrits dans le projet de loi C-36 reposaient sur une définition trop large du terrorisme. En outre, ces pouvoirs étaient associés à des modifications à la *Loi sur la preuve au Canada* qui élargissaient les possibilités de non-divulgaration d'éléments de preuve pour des motifs relevant de la sécurité nationale.

La Commission a également souligné la nécessité d'une disposition de réexamen. Le projet de loi C-36 est un puissant instrument qui n'a pas été mis à l'épreuve et dont on espère ne pas toujours avoir besoin. C'est pourquoi la Commission, comme d'autres intervenants, a pressé le gouvernement d'inclure une disposition prévoyant le réexamen dans trois ans des mesures du projet de loi qui risquaient le plus d'empiéter sur les droits de la personne.

Il faut faire remarquer à son crédit qu'avant l'adoption de la *Loi* à la fin de 2001, le gouvernement a donné suite à certaines des préoccupations exprimées par la Commission et bien d'autres intervenants. Il a restreint la définition du terrorisme, ajouté quelques garanties procédurales et prévu des possibilités d'un contrôle judiciaire. Bien qu'elle soit la bienvenue, l'exigence d'un réexamen limité ne constitue pas une véritable disposition de temporisation, car elle permet la prorogation des mesures les plus contraignantes de la *Loi* sans qu'elles puissent être scrutées par le Parlement aussi minutieusement que si celle-ci devait être déposée de nouveau. La période prévue est plus longue que celle préconisée par la Commission et beaucoup d'autres intéressés. Par ailleurs, le gouvernement a amendé le texte pour obliger le dépôt de rapports annuels au Parlement sur l'application de la *Loi*. La Commission espère que ces documents mettront en lumière les cas de recours à l'arrestation à titre préventif, de détention sans dépôt d'accusations criminelles et d'établissement de profils raciaux.

La nouvelle loi comporte des dispositions positives. Ainsi, elle confirme la compétence de la Commission sur la diffusion de messages haineux sur Internet. Par le passé, le manque de clarté à cet égard avait nui à la lutte de la Commission contre la propagande haineuse diffusée sur le Net, comme le site Web d'Ernst Zündel et d'autres de cet acabit. Autre outil important de lutte contre la haine, les tribunaux sont maintenant autorisés à fermer des sites Internet pendant qu'on détermine si leur contenu constitue de la propagande haineuse aux termes du droit criminel. Une nouvelle infraction relative à la profanation d'églises, de mosquées, de temples et de synagogues fait bien comprendre la profonde répugnance de la population canadienne à l'égard des auteurs d'un tel crime.

Malgré ces éléments positifs, la *Loi* impose aux libertés civiles d'importantes restrictions qui étaient inconnues au Canada avant le 11 septembre.

À la fin de l'année, le gouvernement a déposé le projet de loi C-42, intitulé *Loi sur la sécurité publique*, qui fait davantage ressortir la nécessité de parvenir à un équilibre entre les droits fondamentaux et les intérêts de sécurité. L'une des dispositions particulièrement préoccupantes autoriserait le ministre de la Défense à créer, même dans les grandes villes, des zones de sécurité militaire, restreignant ainsi le droit de réunion pacifique et de protestation.

Sans doute certaines de ces restrictions feront-elles, comme il se doit, l'objet de contestations judiciaires pour déterminer si « leur justification [peut] se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique », pour citer la *Charte*. Mais il faudra faire beaucoup plus pour s'assurer que cette loi n'enfreigne pas sérieusement celle-ci. L'adoption de mesures visant à informer les citoyens de leurs droits et des moyens de les protéger est tout aussi importante.

Dans ce contexte, la Commission a demandé au gouvernement d'adjoindre au nouveau texte législatif des programmes supplémentaires et d'autres mesures visant à mieux renseigner le grand public et les responsables de l'application de la loi au sujet des droits de la personne.

La lutte contre l'intolérance

Le Canada a la réputation d'être un endroit où des gens venant des quatre coins de la planète peuvent vivre en harmonie dans un climat de respect mutuel et de tolérance. Et cette réputation est bien méritée. Mais, à l'automne 2001, ce respect pour les uns et les autres a été mis à l'épreuve. À certains égards, nous avons réagi de façon admirable et à d'autres, pas tellement.

L'accusation blessante de culpabilité par association a fait surface, même dans les éditoriaux de nos journaux. Des Canadiens d'origine arabe, des musulmans et d'autres personnes ont été la cible d'attaques. Des lieux de culte musulmans, juifs et hindous ont été profanés, et l'un d'eux a été rasé par un incendie. Dans la rue, des gens ont été accablés d'injures racistes à cause de leurs vêtements, de leur aspect ou de leur accent.

D'un point de vue positif, la nécessité de répliquer à l'intolérance et à la xénophobie a bénéficié de l'appui apprécié de chefs religieux, de personnalités politiques, d'artistes et de musiciens et, plus important encore, de l'appui des citoyens ordinaires.

La Commission collabore avec d'autres organismes, notamment les commissions provinciales des droits de la personne, pour renseigner les gens sur les causes fondamentales de l'intolérance et sur les moyens de combattre le racisme. Toutefois, ces institutions manquent de ressources humaines et financières pour accomplir tous les aspects de cet urgent travail. À l'automne 2001, les demandes de ressources supplémentaires pour la sécurité ont été accueillies avec empressement. La Commission n'en conteste pas la nécessité. Cependant, n'est-il pas tout aussi important de veiller à ce que l'intolérance prônée par les terroristes ne prenne pas racine au Canada? La Commission croit que oui et recommande vivement au gouvernement d'agir en conséquence.

L'immigration et le statut de réfugié

La vaste majorité des personnes qui immigrent au Canada ne veulent rien d'autre que refaire leur vie dans un nouveau pays libre et sûr. Beaucoup d'entre nous ou de nos ancêtres ont fui des persécutions qui ne sont pas très différentes de celles vécues par les réfugiés d'aujourd'hui. En fait, notre gouverneure générale actuelle est venue au Canada pour s'y réfugier. Les mesures visant à contrôler le recours abusif au système sont justifiées, mais nous ne pouvons oublier que l'immigration a considérablement enrichi notre pays et que, grâce à elle, le Canada constitue, pour d'autres États, un exemple de la façon dont des personnes aux croyances et aux cultures multiples peuvent cohabiter en harmonie et dans la paix.

Dans son rapport annuel de l'an dernier, la Commission a dit craindre que le projet de loi C-11 sur l'immigration et le statut de réfugié ne ternisse la réputation enviable du Canada comme terre d'accueil de nouveaux immigrants et de réfugiés fuyant les persécutions. Malgré les préoccupations soulevées par la Commission et d'autres intervenants, comme l'Association du Barreau canadien, la nouvelle loi, intitulée *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, a été adoptée avec peu de changements.

Comme elle le fait remarquer ailleurs dans le présent rapport, la Commission espère étudier la conformité des lois canadiennes aux normes internationales. À ce chapitre, la nouvelle loi semble être loin du compte. Par exemple, aux termes de la *Convention des Nations Unies contre la torture*, il est interdit au Canada d'extrader une personne vers un autre État où il y a des motifs sérieux de croire qu'elle risque d'être soumise à la torture. La nouvelle loi reconnaît les obligations du Canada en la matière, mais elle prévoit aussi une dérogation au droit de non-extradition pour cause de criminalité grave ou pour raison de sécurité. La ministre de l'Immigration de l'époque avait justifié cette disposition en faisant état de la nécessité d'éviter que le Canada ne devienne un « refuge » pour les criminels ou pour des personnes susceptibles d'attenter à sa sécurité.

Au début de janvier 2002, la Cour suprême du Canada a rendu, dans l'affaire *Suresh*, une décision qui porte sur cette question. M. Suresh est arrivé au Canada à titre de réfugié, puis s'est vu accorder le statut de résident permanent. Selon des responsables de la sécurité, il a, pendant son séjour au Canada, été collecteur de fonds et organisateur d'une organisation terroriste étrangère. La ministre de l'Immigration de l'époque a tenté d'obtenir son expulsion aux termes de l'ancienne *Loi sur l'immigration*. M. Suresh s'y est opposé, arguant qu'il serait soumis à la torture s'il était extradé vers son pays d'origine.

Dans son arrêt, la Cour suprême du Canada a statué que, surtout depuis le 11 septembre, il faut prendre soin de réaliser un équilibre entre le besoin de sécurité et le fait qu'il serait inacceptable que le Canada soit partie à la torture de quelqu'un. La Cour a conclu que, même si l'expulsion n'est pas absolument interdite par le droit canadien dans des cas semblables à celui de M. Suresh, elle ne devrait se produire que dans les circonstances les plus exceptionnelles.

En termes non équivoques, la décision fait état de la profonde aversion de la population canadienne et de la communauté internationale pour la torture. Elle établit aussi des lignes directrices utiles pour déterminer qui constitue une menace réelle pour la sécurité du Canada et si une personne expulsée risque sérieusement d'être torturée. La Commission se réjouit de cette partie du jugement.

Malheureusement, la Cour a remis à plus tard la détermination des circonstances qui justifieraient l'extradition d'une personne vers un pays où elle risque d'être soumise à la torture. La Commission croit fermement que la torture ou le mauvais traitement des prisonniers est inacceptable, quelles que soient les circonstances. Comme la Cour suprême du Canada l'a elle-même déclaré, « les États doivent trouver un autre moyen d'assurer la sécurité nationale ».

La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* comporte un autre sujet d'inquiétude, celui de la détention. Le droit à la liberté et la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires sont des droits humains fondamentaux auxquels le Canada souscrit aux termes de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*. L'article 31 de la *Convention des Nations Unies sur les réfugiés* interdit l'application de sanctions aux personnes qui sont entrées illégalement dans un pays pour y demander l'asile.

Sous le régime de l'ancienne *Loi sur l'immigration*, le recours à la détention était relativement rare au Canada, surtout par rapport aux États-Unis, à l'Australie et à certains pays européens. Cependant, la nouvelle loi accroît considérablement les motifs de détention pour y inclure notamment l'absence de papiers d'identité et la suspicion de danger pour la sécurité. Certes, la détention peut se justifier dans certains cas qui sont clairement prévus par le droit international. Elle ne doit toutefois pas servir d'expédient pour résoudre des problèmes d'administration ou de contrôle de sécurité.

La lutte contre la haine sur Internet

La haine n'a pas droit de cité au Canada. Telle est la conclusion tirée en janvier 2002 par un tribunal des droits de la personne dans l'affaire *Ernst Zündel*, qui durait depuis longtemps. Les plaignants, le Comité du maire de Toronto sur les relations entre races et communautés et Sabina Citron, soutenaient que M. Zündel avait contrevenu à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en exploitant un site Internet qui exposait les Juifs à la haine.

Dans sa décision, qui ordonne le retrait de la propagande haineuse du site en cause, le tribunal a conclu que celui-ci créait un climat propice à la fomentation de la haine. À son avis, « [c]es messages, à cause du ton utilisé et de leur teneur, dénotent une telle malveillance dans la façon dont les Juifs sont dépeints que nous les considérons comme des messages haineux au sens de la *Loi*. » Pour ce qui est de l'argument selon lequel la *Loi* portait atteinte à la liberté d'expression, le tribunal a déclaré que « les avantages qui [...] découlent [de la *Loi*] continuent de l'emporter sur les effets préjudiciables sur la liberté d'expression [d'Ernst Zündel]. »

Grâce à cette décision, la Commission est mieux à même de lutter contre la propagande haineuse. Cette capacité a aussi été accrue par les modifications de 1998 qui ont augmenté le montant des sanctions pécuniaires imposées, aux termes de l'article 13 de la *Loi*, aux diffuseurs de messages haineux. Certes, Internet est difficile à

Instruments internationaux et questions d'intérêt national

contrôler de par sa nature. Un site Web fermé au Canada peut rouvrir le lendemain dans un autre pays. Malgré cela, la fermeture de sites créés au Canada ou exploités par des Canadiens est justifiée, car elle illustre la répugnance de la société canadienne pour ce genre d'activités.

Les attentats du 11 septembre ont mis très clairement en évidence les liens étroits entre les événements qui se déroulent à l'étranger et la situation des droits de la personne au Canada. L'actualité, les normes et les tendances internationales, qu'elles soient positives ou négatives, ont un profond impact sur cette situation, sur les questions précises auxquelles nous nous intéressons et sur l'application de notre législation relative aux droits de la personne.

En novembre, la présidente a comparu devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne pour recommander que le gouvernement prenne des mesures supplémentaires afin que le Canada respecte ses obligations qui découlent des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Elle a notamment proposé que la Commission dispose du mandat et des ressources nécessaires pour analyser les incidences des nouvelles lois et des nouveaux programmes sur les droits de la personne, afin de garantir leur compatibilité avec les instruments internationaux en matière de droits de l'homme.

Le Comité sénatorial a repris bon nombre des suggestions de la Commission dans ses recommandations au gouvernement. Il a convenu de l'importance de l'analyse des incidences sur les droits de la personne, particulièrement dans le contexte des nouvelles mesures de sécurité et de lutte antiterroriste. Le Comité a également recommandé au gouvernement de donner suite au rapport de 2000 du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* — en ajoutant des références précises aux grands instruments internationaux dans la *Loi* et en attribuant à la Commission des ressources suffisantes pour les activités de promotion et d'éducation touchant les droits de la personne ainsi que pour l'examen des lois et des politiques proposées.

En 2002, la Commission considérera de meilleurs moyens d'intégrer dans ses travaux les instruments internationaux sur les droits de l'homme. À titre d'exemple, en décembre, lors d'une réunion de l'Association canadienne des Commissions et Conseil des droits de la personne, les organismes membres ont exploré des modalités d'application du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* dans le contexte de leurs lois habilitantes.

Les normes internationales servent de plus en plus à interpréter la législation canadienne sur les droits de la personne. Avec ses pendants provinciaux et territoriaux, la Commission canadienne des droits de la personne est intervenue auprès de la Cour suprême du Canada à l'automne 2001 dans l'affaire *Gosselin*. Celle-ci soulevait la question suivante : le règlement québécois sur l'aide sociale violait-il le droit à l'égalité en réduisant le montant des prestations versées aux personnes âgées de 18 à 30 ans et violait-il aussi le droit à la sécurité de la personne? Relativement au second volet de la question, on a soutenu que le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* devrait servir de guide convaincant pour interpréter la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il ne s'agit là que d'un moyen d'assurer l'exécution au Canada des obligations découlant des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme.

La Conférence mondiale contre le racisme

À la fin d'août, les Nations Unies ont tenu en Afrique du Sud une conférence mondiale visant à réunir des États pour lutter contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Comme l'histoire l'a montré maintes et maintes fois, il s'agit là d'un défi de taille.

Cette conférence a finalement produit des résultats inégaux. Les débats sur les réparations ou les excuses pour les actes racistes du passé ont été acrimonieux et ont limité les progrès réels dans ce domaine. À Durban, les séances, les réunions parallèles des ONG et la rue ont été le théâtre de certaines des manifestations d'intolérance auxquelles la Conférence voulait justement s'attaquer. La Conférence n'est pas parvenue à reconnaître que le racisme, la xénophobie et l'intolérance peuvent emprunter de nombreux visages, qu'ils visent des groupes ou des particuliers non seulement à cause de leur race, mais aussi à cause de motifs connexes comme la religion, l'origine nationale ou ethnique ou la langue. Résultat, des groupes ayant des motifs légitimes de se plaindre de discrimination n'ont pas été mentionnés dans les conclusions de la Conférence, tandis que d'autres ont été en butte à l'hostilité.

Ce sont ces graves problèmes qui ont attiré le plus les médias. On a accordé beaucoup moins d'attention au travail intense qui s'est déroulé hors du champ des projecteurs en vue d'élaborer des stratégies pratiques de lutte contre le racisme.

Selon la Commission, la réunion parallèle des institutions nationales des droits de l'homme constitue l'un des éléments les plus constructifs de la Conférence. Les participants se sont entendus sur

un plan d'action assorti de propositions concrètes de suivi. Fruit de négociations présidées par la Commission, la Déclaration des institutions nationales a été adoptée par consensus. Elle établit une gamme de secteurs d'intervention et de collaboration concrètes, notamment sur des questions comme la sensibilisation aux droits de la personne, la promotion de ceux-ci, le racisme dans les médias, la tenue d'enquêtes publiques et l'échange, entre les institutions nationales des droits de l'homme, de pratiques exemplaires en matière d'enquête, de médiation et de règlement dans les cas de plaintes liées au racisme.

Grâce à sa participation à la Conférence mondiale, la Commission a pu resserrer ses liens avec un grand nombre d'ONG canadiennes présentes à Durban. Ses représentants ont participé aux activités parallèles et pris part à des discussions sur des questions importantes pour la Commission au chapitre des droits de la personne, comme le VIH/sida, la propagande haineuse dans les médias, les droits des peuples autochtones et les recoupements entre la discrimination sexuelle et le racisme.

À titre de contribution à la Conférence mondiale et à la lutte contre le racisme, la Commission a publié en 2001 un recueil de décisions décrivant les types de plaintes, de recours et de réparations qui existent dans les cas de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique.

Comme suivi à la Déclaration, la Commission mènera en 2002 une étude comparative des pratiques exemplaires des commissions des droits de la personne en matière de lutte contre le racisme. Cette initiative constituera un apport à une conférence internationale des institutions nationales des droits de l'homme qui se penchera sur ce sujet au printemps de la même année. Il convient de souligner que la Déclaration des institutions nationales demande aux gouvernements d'adopter des plans d'action de lutte contre le racisme. La Commission prie donc instamment le gouvernement canadien de mettre rapidement en œuvre un plan d'action national en cette matière.

Les peuples autochtones du Canada

Au cours des 25 dernières années, les Premières Nations ont accompli des progrès énormes pour ce qui concerne la prise en main de leurs collectivités et la détermination de leur avenir. Néanmoins, toutes, sauf quelques-unes, sont encore limitées par la *Loi sur les Indiens*, qui a peu changé depuis l'époque où un Autochtone devait demander à un fonctionnaire la permission de quitter sa réserve. En deux mots, la *Loi sur les Indiens* est un anachronisme qui fait obstacle au progrès.

La Commission demande depuis longtemps l'abrogation de la *Loi* et son remplacement par un texte plus utile et plus moderne qui permette aux Premières Nations de s'administrer d'une manière efficace et responsable. L'entente est presque unanime sur ce point, tant parmi les dirigeants autochtones que parmi les décideurs gouvernementaux. Le consensus est toutefois beaucoup plus difficile à atteindre sur les moyens de parvenir à la fin souhaitée.

Dans les années 1980, l'État a reconnu que l'autonomie gouvernementale constituait un droit inhérent et a entrepris la négociation, avec les Premières Nations, d'ententes individuelles ou collectives d'autonomie gouvernementale. L'intention était la suivante : la *Loi sur les Indiens* disparaîtrait à la longue, à mesure de l'accession des collectivités à des régimes d'autonomie gouvernementale. Ce n'est toutefois pas ce qui s'est produit, parce que, même si les négociations n'ont cessé de se poursuivre, peu d'ententes ont été conclues.

L'échec des négociations sur l'autonomie gouvernementale constitue en soi un problème qu'il faut régler rapidement. Entre-temps, le gouvernement doit aussi décider du sort de la *Loi sur les Indiens*.

Le ministre des Affaires indiennes a mené des consultations sur la *Loi sur les Indiens* tout au long de 2001. Sans écarter la négociation d'ententes d'autonomie gouvernementale, il a prôné l'adoption d'une nouvelle loi sur la gouvernance qui permettrait aux gouvernements des Premières Nations de répondre aux besoins de leurs citoyens et à ceux-ci d'être mieux en mesure de demander des comptes à leurs dirigeants. La loi traiterait aussi d'autres questions cruciales, comme les droits des femmes autochtones.

Beaucoup de dirigeants autochtones ont accueilli les propositions du gouvernement avec scepticisme, sinon avec une franche hostilité. De nombreuses organisations et collectivités ont boycotté le processus de consultation.

Les groupes autochtones n'ont pas rejeté la nécessité de réformer la gouvernance, mais ils croient que la politique relative aux Autochtones devrait être envisagée dans une perspective plus vaste. Les questions de gouvernance sont certes importantes, mais les conditions socio-économiques épouvantables qui sont trop courantes dans beaucoup de collectivités le sont tout autant. De l'avis de ces groupes, il faut adopter une approche plus globale plutôt que de procéder à une réforme en plusieurs étapes.

Déjà la Commission royale sur les peuples autochtones avait déconseillé cette dernière solution, quand elle a recommandé au gouvernement d'adopter une stratégie globale de 25 ans pour le développement politique, social et économique des collectivités des Premières Nations. Lorsque la Commission royale a publié son rapport en 1996, la Commission canadienne des droits de la personne a demandé au gouvernement d'en étudier soigneusement les recommandations et de donner suite aux plus importantes sans tarder. Certaines ont été mises en œuvre, mais de nombreuses autres demeurent lettre morte depuis plus de cinq ans.

À la fin de l'année, le processus de consultation étant terminé, le gouvernement s'apprêtait à rédiger un avant-projet de loi qui ferait l'objet de nouvelles consultations, puis d'un examen par le Parlement. La Commission espère que le gouvernement et les dirigeants autochtones profiteront de cette nouvelle étape du processus pour nouer un dialogue plus fructueux sur les modalités de la gouvernance et sur des enjeux plus vastes.

La situation des Innus du Labrador illustre d'une manière troublante certains des plus graves problèmes auxquels font face les peuples autochtones du Canada. Ces dernières années, les Innus se sont efforcés de préserver leurs valeurs traditionnelles et leur attachement profond à la terre, tout en essayant de tirer profit du développement commercial de leur territoire. Tandis qu'ils tentaient de régler, après plusieurs décennies, leur revendication territoriale sur une grande partie du Labrador, ils ont lutté, sans succès, contre l'utilisation de leurs terres pour des vols d'essai à basse altitude de supersoniques de combat de l'OTAN. De leur propre aveu, les Innus sont devenus un peuple profondément troublé aux prises avec des problèmes qui compromettent la santé des individus et le bien-être des collectivités.

En 1993, la Commission s'est intéressée de près à la situation des Innus pour la première fois lorsqu'elle a entrepris une étude spéciale des doléances qui lui avaient été présentées concernant la façon dont ils étaient traités par l'État fédéral. Elle a alors constaté que celui-ci ne s'était pas acquitté de ses obligations constitutionnelles et morales envers les Innus, et a recommandé diverses mesures pour redresser la situation.

Pendant l'année qui vient de s'écouler, la Commission a amorcé un examen de suivi afin de déterminer les mesures prises pour améliorer le sort des Innus depuis la publication du rapport original. Les résultats de cet examen seront rendus publics en 2002. À ce moment-ci, on peut affirmer avec certitude que des progrès ont été accomplis

en vue de régler les problèmes des Innus, mais qu'ils ont été trop lents et, dans certains cas, insuffisants.

LA DÉFICIENCE

Les Canadiens ayant une déficience doivent constamment affronter des obstacles. Qu'il s'agisse d'un seuil de porte trop élevé pour une personne en fauteuil roulant, de l'absence de publications en braille ou en gros caractères ou encore de mesures insuffisantes en matière de fiscalité et de sécurité sociale, il arrive trop souvent que les personnes ayant une déficience ne soient pas traitées comme des citoyens à part entière au sein de la société canadienne.

La croyance selon laquelle l'adaptation aux besoins des personnes handicapées doit être un geste de bonne volonté analogue à un acte de charité est encore répandue. En fait, l'adaptation est un droit fondamental garanti par la loi et confirmé par la Cour suprême du Canada. Tout comme nous ne supportons plus qu'un employeur refuse d'embaucher des femmes parce que son lieu de travail ne leur « convient » pas, nous ne devrions plus tolérer que les personnes ayant une déficience se voient refuser des possibilités d'emploi à cause de l'absence de mesures qui leur permettraient de réussir.

LA SUPPRESSION DES OBSTACLES

Pour les victimes d'une discrimination fondée sur leur déficience, le système de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne ne constitue pas nécessairement la solution. Les plaintes portent généralement sur des cas particuliers, par exemple l'inaccessibilité d'un bureau aux personnes qui se déplacent avec des béquilles ou le fait qu'un employeur n'a pas pris les mesures d'adaptation voulues à l'endroit d'une personne ayant une difficulté d'apprentissage. La suppression des obstacles un par un, étape par étape ou, pour ainsi dire, rampe par rampe, n'est pas le meilleur moyen de créer un monde facilement accessible et inclusif.

C'est cette incapacité du système de traitement des plaintes à parvenir à une suppression globale des obstacles qui pousse gouvernements et commissions des droits de la personne à envisager de plus en plus des solutions de rechange à ce problème. L'une d'elles consiste à établir des normes ou des directives de base sur l'accessibilité et sur la suppression des obstacles, comme celles qui figurent dans l'*Americans with Disabilities Act* en vigueur aux États-Unis. Dans son rapport de juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a recommandé que le gouvernement fédéral adopte une approche fondée sur des normes pour aborder les questions relatives à la déficience et d'autres dossiers concernant les droits de la personne. Toutefois, tel qu'il est mentionné ailleurs dans le présent rapport, le gouvernement n'a pas donné suite à cette recommandation jusqu'à présent.

Une nouvelle loi ontarienne, la *Loi de 2001 sur les personnes handicapées de l'Ontario*, donne une idée de la façon dont peut être appliquée une nouvelle approche des droits des personnes handicapées. Cette loi prévoit l'établissement de normes d'aménagement sans obstacles afin de favoriser l'accessibilité aux édifices et aux transports en commun. Toutes les institutions gouvernementales, y compris les municipalités, les conseils scolaires et les hôpitaux, doivent maintenant publier des plans annuels sur les mesures prises pour supprimer les obstacles à l'accès et à l'emploi. Elles sont aussi obligées de constituer des comités consultatifs de l'accessibilité. Un organisme spécial a été créé pour conseiller le gouvernement de l'Ontario sur les questions relatives à l'accessibilité. Des défenseurs des droits de la personne ont critiqué la *Loi* pour l'absence d'objectifs clairs et de mécanismes d'application, et pour le caractère volontaire de son observation. Malgré cela, il s'agit, au Canada, du premier exemple de loi visant à supprimer les obstacles qui repose sur des normes.

De son côté, la Commission canadienne des droits de la personne est en train d'étudier les modalités d'application possibles de normes, de directives ou de codes de conduite à l'échelon fédéral. Elle poursuivra ses travaux en 2002 et réfléchira à des questions comme les suivantes : Quels genres de normes devrait-on établir? À qui incomberait la supervision du processus? À l'État, à la Commission ou, comme c'est le cas aux États-Unis, à un organisme indépendant? Comment devrait-on assurer le respect des normes?

La Commission participe déjà à l'élaboration de normes, mais d'une manière limitée. Un de ses représentants fait partie du comité de l'Association canadienne de normalisation (maintenant connue sous le nom de CSA International) qui est chargé d'établir des lignes directrices nationales sur l'aménagement pour accès facile. La Commission a aussi pris part à l'élaboration de la nouvelle norme de la CSA sur les guichets automatiques bancaires qui a été publiée en février 2001. En août, la présidente a écrit aux chefs de la direction de toutes les grandes banques pour les encourager à rendre l'ensemble de leurs guichets automatiques conformes à la norme dès que possible.

À la longue, la nouvelle norme rendra plus accessibles les guichets automatiques des banques, mais la multiplication récente de guichets appartenant à des indépendants est un sujet de préoccupation. La plupart de ces appareils ne semblent pas respecter même les exigences les plus fondamentales en matière d'accessibilité.

PRÊTS À SERVIR

En 1999, dans les arrêts *Meiorin* et *Grismer*, la Cour suprême du Canada a dit clairement que, lorsqu'il s'agit de déterminer l'aptitude d'un employé au travail, celle-ci doit être évaluée en fonction de normes qui tiennent compte des capacités uniques et de la dignité inhérente de chaque personne. L'évaluation doit comprendre un examen des mesures d'adaptation non susceptibles d'imposer une contrainte excessive à l'employeur. En 2001, deux importantes décisions du Tribunal canadien des droits de la personne ont aidé à mieux définir l'obligation d'adaptation.

Dans l'affaire *Irvine c. Forces armées canadiennes*, le plaignant, qui avait 29 ans d'ancienneté au sein des Forces canadiennes, a été relevé de ses fonctions après une crise cardiaque. Les Forces ont soutenu que tous leurs membres devaient être « prêts à se battre » en tout temps et que, sinon, ils n'avaient pas de place dans leurs rangs. Après avoir appliqué les critères juridiques énoncés dans les arrêts *Meiorin* et *Grismer*, le Tribunal a conclu que les Forces avaient exercé une discrimination contre M. Irvine parce qu'elles n'avaient pas pris de mesures d'adaptation à son égard, par exemple en l'affectant à un poste au Canada. Les Forces canadiennes ont demandé un contrôle judiciaire de la décision.

Dans la seconde affaire, *Stevenson c. Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)*, un agent de renseignement du Service qui avait 25 ans d'ancienneté et des antécédents professionnels exemplaires a été forcé de quitter son emploi. À cause d'une dépression reliée à son travail, il avait demandé l'annulation ou le report d'une mutation. Appliquant de nouveau le critère établi par la Cour suprême du Canada, le Tribunal a conclu qu'après avoir reçu une évaluation médicale négative de l'état de M. Stevenson, l'employeur n'a pas essayé de tenir compte de la situation de celui-ci, par exemple, en réévaluant la nécessité de la mutation. Le Tribunal a ordonné au SCRS de verser à M. Stevenson une indemnité pour tout le salaire perdu de même que 5 000 \$ pour préjudice moral et perte de dignité, et de réviser ses politiques du personnel en consultation avec la Commission. Le SCRS a demandé un contrôle judiciaire de la décision.

Ces deux affaires confirment la nécessité, pour les employeurs, de se doter de politiques et de mécanismes exhaustifs en matière de mesures d'adaptation au travail.

EXAMEN DE LA POLITIQUE SUR LE DÉPISTAGE DES DROGUES

La Commission se préoccupe depuis longtemps de l'incidence, sur les droits de la personne, du dépistage des drogues au travail, surtout lorsqu'il s'agit de postes critiques pour la sécurité. La sécurité publique constitue un enjeu crucial, mais il en est de même pour le respect de la vie privée et des droits humains des employés soumis à ce qu'on appelle irrévérencieusement la « surveillance urinaire ».

Bien entendu, un employeur a un intérêt légitime, voire l'obligation, de déterminer que ses employés sont en mesure d'accomplir, en toute sécurité et efficacement, les tâches qui leur sont confiées. Les preuves scientifiques indiquent toutefois que le dépistage des drogues ne permet pas d'atteindre cet objectif. Les tests existants ne peuvent que signaler la consommation antérieure de drogues. Ils ne sont pas en mesure de révéler le degré d'affaiblissement des capacités, la quantité de drogue consommée, ni le moment de l'utilisation. Les tests de dépistage ne constituent donc pas un moyen fiable d'établir l'aptitude d'une personne à s'acquitter des exigences ou des fonctions essentielles de son poste.

La dépendance à la drogue, tout comme l'alcoolisme, est un état pathologique englobé dans la définition de « déficience » édictée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne ont clairement établi que le recours, par un employeur, à un test de dépistage positif de la drogue pour renvoyer un employé ou prendre des mesures disciplinaires à son égard risque de constituer une discrimination fondée sur la déficience.

La politique publiée par la Commission en 1999 prévoit le recours au dépistage dans des circonstances limitées, par exemple quand il n'existe pas d'autres moyens possibles d'évaluer le rendement au travail des titulaires de postes critiques pour la sécurité. Toutefois, une décision rendue en 2000 par la Cour d'appel de l'Ontario a remis en question même cette forme limitée de dépistage. Dans l'affaire *Entrop c. Imperial Oil*, la Cour a conclu que le dépistage de la drogue effectué au hasard ou avant l'embauche est discriminatoire et qu'aucun facteur prépondérant ne peut justifier son utilisation par un employeur. Elle a appliqué le critère établi par la Cour suprême du Canada dans les arrêts *Meiorin* et *Grismer*.

En partie du fait de cette évolution de la scène judiciaire, la Commission a décidé de réexaminer sa propre politique et de consulter la population sur le dépistage des drogues. Une vingtaine d'employeurs, de syndicats, de groupes professionnels et

LE DÉPISTAGE OBLIGATOIRE DU VIH

d'organismes privés et publics ont présenté des mémoires. Comme on pouvait s'y attendre, les points de vue varient énormément. Les employeurs soutiennent que les tests sont essentiels au maintien d'un milieu de travail sûr, alors que d'autres intervenants avancent qu'ils constituent une intrusion inutile dans la vie des travailleurs. La Commission espère publier, au cours de la première partie de 2002, une politique révisée sur le dépistage des drogues qui tienne compte de ces observations.

Dans son rapport annuel de 2000, la Commission a commenté le projet du gouvernement visant à imposer aux immigrants le dépistage obligatoire du VIH et à exclure tous les séropositifs. Elle a exprimé l'avis que cette mesure ne saurait être justifiée aux chapitres de la santé et des coûts, et qu'elle aggraverait inutilement la stigmatisation des personnes vivant avec le VIH.

À la suite des inquiétudes exprimées par la Commission et d'autres intéressés, le gouvernement a annoncé que le dépistage serait imposé à toutes les personnes de la catégorie des immigrants indépendants, mais que les individus dont le résultat serait positif ne se verraient pas nécessairement interdire l'entrée au Canada. Il s'agit là d'un pas dans la bonne direction, mais il ne règle pas tous les problèmes engendrés par la proposition.

Selon la Commission, chaque candidat à l'immigration devrait avoir le droit à une évaluation personnalisée qui tienne compte de tous les facteurs pertinents, y compris les avantages économiques, sociaux et culturels à long terme pour le Canada. Cette approche est compatible avec la jurisprudence récemment établie par la Cour suprême du Canada, qui souligne la nécessité de faire en sorte que la dignité inhérente des personnes ayant une déficience soit toujours respectée et que les politiques, programmes et services gouvernementaux répondent à leurs besoins.

La question du dépistage obligatoire est étroitement liée à celle, plus vaste, de la non-admissibilité pour des raisons médicales, qui inquiète la Commission depuis longtemps. La nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* règle ce dernier problème dans une certaine mesure, en prévoyant que les membres de la catégorie des parents et les réfugiés ne seront pas assujettis au critère de la non-admissibilité. On continue toutefois de craindre que le critère proposé du « fardeau excessif » n'exerce une discrimination contre d'autres immigrants.

En général, selon ce critère, une personne serait exclue si le coût prévu des services de santé et des services sociaux dont elle est susceptible d'avoir besoin dépassait le coût moyen des services semblables offerts à tous les Canadiens au cours d'une période de cinq ans. Ce coût est actuellement de 2 800 \$ par an. En réalité, cela signifie que les personnes ayant une déficience pourraient se voir interdire d'immigrer simplement parce qu'elles coûteraient au système de soins de santé plus de 14 000 \$ sur 5 ans.

L'injustice du critère du fardeau excessif a été mise en évidence dans une affaire dont la Cour fédérale du Canada a été saisie au début de 2002. Angela Chesters est mariée à un Canadien. Elle est très instruite, parle plusieurs langues et a toujours travaillé. Par ailleurs, elle souffre de sclérose en plaques et se déplace en fauteuil roulant.

Quand M^{me} Chesters a présenté une demande de résidence permanente, celle-ci a été rejetée parce que la candidate aurait imposé un fardeau excessif sur le système de soins de santé canadien. Le cas de M^{me} Chesters illustre la tendance, encore trop courante, de se concentrer sur la déficience et d'ignorer la personne derrière celle-ci.

La discrimination fondée sur le sexe

Depuis l'adoption de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* il y a près de 25 ans, la condition féminine s'est sensiblement améliorée au Canada. Il est toutefois frappant que plus d'une plainte sur cinq reçue par la Commission au cours de la dernière année concernait la discrimination sexuelle. C'est là un signe que nous ne pouvons nous reposer sur nos lauriers en matière d'égalité des sexes, ni croire que la bataille a été gagnée. Fait peut-être étonnant, le pourcentage de plaintes de discrimination sexuelle, loin de diminuer au cours des trois dernières années, a légèrement augmenté. Par ailleurs, les plaintes reçues sont plus complexes. La discrimination est souvent subtile : elle peut se cacher dans des lois, des systèmes ou des mesures qui, à première vue, semblent justes et raisonnables.

Plaintes liées à la grossesse

Le Tribunal canadien des droits de la personne s'est penché sur ce genre de discrimination subtile lorsqu'il a été saisi d'une plainte relative aux rapports entre les prestations de maladie et les prestations de maternité versées en vertu du régime d'assurance-emploi. L'affaire, *McAllister-Windsor c. Développement des ressources humaines Canada*, visait essentiellement le paragraphe 11(5) de la *Loi sur l'assurance-chômage* (remplacée par la *Loi sur l'assurance-emploi*), qui interdisait le « cumul » des prestations. Elle empêchait quiconque de recevoir des prestations pour des raisons particulières pendant plus de 30 semaines par période de prestations. Les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie font partie de cette catégorie.

La plaignante, M^{me} McAllister-Windsor, a dû, par ordre de son médecin, garder le lit pendant sa grossesse et a reçu 15 semaines de prestations de maladie à ce moment-là. Lorsqu'elle a demandé des prestations de maternité et des prestations parentales après la naissance, on lui a dit qu'elle était admissible à 15 semaines de prestations de maternité, mais non à 10 semaines de prestations parentales. Par conséquent, elle n'a pas pu demeurer dix semaines à la maison avec son bébé, congé auquel elle aurait eu droit autrement si elle n'avait pas été malade durant sa grossesse. Le tribunal a conclu que, bien que le paragraphe 11(5) de la *Loi sur l'assurance-chômage* « énonce, à première vue, une règle neutre, il a non seulement un effet disproportionné mais également un effet préjudiciable uniquement sur les femmes enceintes [...] ».

Le Tribunal a déclaré que le paragraphe en question établissait une discrimination fondée sur le sexe et la déficience. Il a ordonné à Développement des ressources humaines Canada de cesser d'appliquer les dispositions en cause. L'exécution de l'ordonnance a été suspendue pour une période de 12 mois, afin de permettre à Développement des ressources humaines Canada de consulter la Commission quant aux mesures à prendre pour éviter que les mêmes problèmes ou des problèmes semblables se produisent à nouveau à l'avenir. Cette période permettrait aussi au Parlement de régler la question de la manière qu'il juge appropriée.

Au cours de l'année écoulée, les plaintes liées à la grossesse concernaient, outre les effets discriminatoires de certaines lois, des gestes comme le harcèlement, le licenciement, le refus d'embaucher ou le non-renouvellement du contrat de femmes qualifiées. Trop souvent, les employeurs ne tiennent pas compte des besoins des employées enceintes en ne modifiant ni leurs fonctions, ni leurs heures de travail, ni l'environnement.

Aucune organisation ne peut se permettre de se passer des talents de son personnel féminin à cause d'attitudes périmées, de l'imposition de normes plus élevées pour les femmes ou de l'absence de mesures d'adaptation. Il incombe aux employeurs d'examiner attentivement les stéréotypes et les idées erronées qui subsistent, et de créer des milieux de travail exempts de discrimination fondée sur le sexe.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel au travail est justement l'un des problèmes à l'égard desquels il faut demeurer vigilant. Les plaintes de harcèlement sexuel sont encore trop fréquentes.

Grâce à la médiation, nombre d'entre elles sont réglées, notamment par la présentation d'excuses, par l'octroi de dommages pour préjudice moral et par le rétablissement des crédits de congé de maladie ou annuel qui ont été pris en raison d'une maladie provoquée par le stress découlant du harcèlement.

Le redressement de la situation de la victime constitue une réparation essentielle, mais il est tout aussi important que les organisations s'engagent à prévenir la répétition du harcèlement. Dans un cas, une organisation a accepté de donner une formation relative au harcèlement à l'ensemble des cadres, des superviseurs et des membres du personnel d'exécution qui n'en avaient pas reçu au cours de l'année précédente. Dans d'autres, les organisations ont accepté de collaborer avec la Commission à l'instauration d'une politique efficace de lutte contre le harcèlement.

L'absence, chez les employeurs, de politiques de lutte contre le harcèlement et de mécanismes de redressement efficaces demeure une source de préoccupation. Frustrés, de nombreux employés s'adressent à la Commission parce que leur organisme n'a pas de politique prévoyant la tenue rapide d'enquêtes internes impartiales sur les plaintes de harcèlement. Ailleurs, le problème ne tient pas à la politique, mais au fait que les gestionnaires ne comprennent pas qu'ils doivent prendre le harcèlement au sérieux et observer la marche à suivre prévue dans la politique.

L'une des décisions rendues au cours de la dernière année par le Tribunal canadien des droits de la personne concerne le présumé harcèlement d'une étudiante par son superviseur alors qu'elle travaillait pour un employeur fédéral pendant l'été. Le Tribunal a conclu que l'étudiante avait perdu son année d'études et avait dû suivre une thérapie à cause du harcèlement. Il a ordonné la présentation d'excuses, le remboursement des frais de justice et une formation en droits de la personne pour les superviseurs. Il a également ordonné au superviseur en cause de payer une indemnité pour perte de salaire et la pénalité maximale prévue pour préjudice moral. Cette affaire montre bien que le harcèlement peut non seulement mener à des sanctions disciplinaires, mais aussi avoir une incidence financière directe sur le harceleur.

L'orientation sexuelle

Au cours de la dernière décennie, de remarquables progrès ont été accomplis en ce qui a trait à la reconnaissance des droits des gais et des lesbiennes. Il y a dix ans, la plupart des lois sur les droits de la personne, y compris la loi fédérale, n'interdisaient pas la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Le versement de pensions et de prestations de maladie aux conjoints de même sexe était une rareté. Des lois fédérales et provinciales privaient ceux-ci des avantages offerts aux couples hétérosexuels, comme les crédits d'impôt. Presque tout a changé pour le mieux.

Un problème important subsiste cependant : celui du mariage. En octobre 2001, dans l'affaire *Egale Canada Inc. c. Canada*, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a rendu une décision sur une contestation, fondée sur la Constitution, de l'interdiction du mariage aux couples homosexuels. La Cour a reconnu qu'il était discriminatoire de nier à ceux-ci le droit de se marier. Elle a toutefois ajouté que la discrimination était acceptable parce que le mariage était une institution « profondément enracinée », établie pour servir de structure à l'éducation des enfants. À son avis, il revient aux législateurs et non aux juges de trancher la question. Le jugement a été porté en appel fin 2001. À l'automne de la même année, des tribunaux de l'Ontario et du Québec ont été saisis d'affaires semblables.

En 2000, le Parlement a adopté une loi qui accorde aux conjoints de même sexe un traitement identique à celui des couples hétérosexuels légalement mariés ou en union de fait, et ce, pour tout ce qui touche le droit fédéral. Cependant, le législateur a ajouté une disposition selon laquelle la loi ne changeait pas « le sens du terme “mariage”, soit l'union légitime d'un homme et d'une femme à l'exclusion de toute autre personne ».

En Nouvelle-Écosse, une loi récente permet l'enregistrement des « partenariats domestiques » des couples homosexuels. D'autres provinces envisagent des modifications législatives semblables.

Au début de 2002, la Commission du droit du Canada a publié un rapport dans lequel on peut lire : « Il n'y a aucune justification pour maintenir les distinctions courantes entre les unions conjugales homosexuelles et hétérosexuelles. [...] Si les gouvernements doivent continuer à maintenir une institution appelée le mariage, ils ne peuvent le faire de manière discriminatoire. »

La Commission est d'accord. Elle reconnaît et respecte le fait que, pour beaucoup, le mariage est un sujet délicat qui est étroitement lié à des croyances religieuses et à des pratiques culturelles fortement

Les personnes transgenderistes

ancrées. Néanmoins, il est tout aussi vrai que beaucoup de gais et lesbiennes du Canada vivent aujourd'hui dans des unions de longue durée, prennent soin l'un de l'autre et élèvent des familles ensemble. Ils ont droit au respect et à la dignité, et la loi devrait reconnaître leurs couples au même titre que les couples hétérosexuels.

En août 2001, le Tribunal canadien des droits de la personne a rendu une importante décision qui aide à éclaircir les droits des transsexuels. La plaignante, Synthia Kavanagh, détenue dans une prison fédérale pour hommes, soutenait que le Service correctionnel du Canada avait exercé, à son égard, une discrimination fondée sur le sexe et la déficience en ne tenant pas compte de ses besoins.

M^{me} Kavanagh estimait être une femme prise dans un corps d'homme. Avant qu'elle ne change de sexe à la suite d'une chirurgie, les dirigeants du secteur correctionnel ont refusé de la transférer dans un établissement pour femmes, ont mis fin à son hormonothérapie et ne lui ont pas donné l'autorisation de subir une intervention prévue.

Avant que l'affaire ne soit soumise au Tribunal, le Service correctionnel a accepté de régler la situation. M^{me} Kavanagh a obtenu la permission de subir l'intervention chirurgicale à ses frais et se trouve maintenant dans un établissement pour femmes. Il restait à déterminer comment le Service correctionnel allait traiter les cas semblables à l'avenir. L'étude du Tribunal a porté sur cette question.

Le Tribunal a statué que le refus de placer les personnes transsexuelles au stade pré-opératoire dans des établissements correspondant au sexe cible était raisonnable, étant donné la réalité de la vie en prison. Il a toutefois observé que cela ne réduisait en rien la nécessité de tenir compte, dans toute la mesure du possible, des besoins des détenus transsexuels, notamment en les protégeant contre les agressions et le harcèlement sexuels. Le Tribunal a également jugé inacceptable le refus systématique d'autoriser les détenus à subir des chirurgies pour changement de sexe, parce que cela revenait à exercer contre les personnes transsexuelles une discrimination fondée sur le sexe et la déficience. Il a ordonné au Service correctionnel de réviser sa politique, en consultation avec la Commission, pour donner accès à ce genre d'opération lorsque des experts médicaux en identité sexuelle le jugent indiqué. Le Service correctionnel demande un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

L'âge

On prévoit que, dans 20 ans, près de 20 % des Canadiens seront âgés de 65 ans ou plus et qu'il y aura autant de personnes âgées que d'enfants au pays. L'accroissement de la longévité est certes une bonne chose, mais elle lance aussi de nouveaux défis.

Certains de ces défis, que le Canada doit relever à l'instar d'autres pays industrialisés, constitueront le centre d'intérêt d'une grande conférence des Nations Unies qui se déroulera en avril 2002 en Espagne. La deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement examinera un projet de stratégie internationale dans ce domaine. Il est dit dans ce document que les personnes âgées devraient avoir la possibilité de poursuivre leurs activités rémunératrices aussi longtemps qu'elles le désirent et tant qu'elles sont en mesure de les assumer. On y recommande des mesures à prendre pour que cet objectif devienne une réalité pour les travailleurs âgés qui souhaitent ou qui doivent continuer à occuper un emploi salarié.

Les préparatifs de l'Assemblée mondiale donnent l'occasion de discuter, au Canada, des politiques et des pratiques actuelles relatives aux aînés. L'une des questions qui méritent une attention particulière est la disposition de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui permet aux employeurs relevant de la compétence fédérale de forcer les employés à quitter la population active à un âge donné. Bien que l'administration fédérale ait aboli la retraite obligatoire pour ses employés en 1986, la *Loi* permet encore aux employeurs du secteur privé assujettis à la réglementation fédérale de l'imposer.

En 1990, la Cour suprême du Canada a affirmé que la retraite obligatoire n'allait pas à l'encontre de la *Charte des droits et libertés*. Par conséquent, bien que ce genre de discrimination fondée sur l'âge ait été aboli dans certains secteurs, il est encore bel et bien permis au Canada. La Commission doit souvent dire à des Canadiens qui sont forcés de quitter leur emploi du simple fait qu'ils ont atteint un âge établi pour la retraite qu'elle ne peut accepter leur plainte de discrimination.

À plusieurs reprises, la Commission a réitéré son point de vue : dans la plupart des cas, le seul critère admissible pour refuser d'embaucher quelqu'un devrait être son incapacité de faire le travail. L'âge n'a rien à voir dans tout cela. Il est vrai, bien sûr, qu'en vieillissant, les personnes risquent d'être moins en mesure de faire certains travaux ou d'exécuter des tâches précises. Néanmoins, un employé ne devient pas automatiquement incompetent le jour de son 65^e anniversaire de naissance.

D'après la Commission, les arguments selon lesquels l'abolition de l'âge obligatoire de la retraite priverait les jeunes d'emplois dont ils ont grandement besoin sont plutôt minces. La plupart des Canadiens travaillent fort toute leur vie et, dans la très grande majorité des cas, ils ne demandent pas mieux que de prendre leur retraite dès que possible. Le problème n'est pas que des milliers de personnes veulent travailler même passé l'âge de 70 ou de 80 ans, mais plutôt qu'il faudrait donner la possibilité de continuer à exercer un métier au petit nombre de gens qui peuvent et souhaitent le faire, pour quelque raison que ce soit.

Il est à espérer qu'une décision rendue en octobre 2001 dans une cause en Colombie-Britannique suscite le réexamen qui s'impose de la question de la retraite obligatoire. Dans l'affaire *Greater Vancouver Regional District Employees' Union c. Greater Vancouver Regional District*, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a évoqué les changements importants survenus au cours des onze années qui ont suivi l'arrêt de la Cour suprême du Canada favorable à la retraite obligatoire. Elle a indiqué que l'incidence des politiques relatives à la retraite obligatoire sur d'autres droits à l'égalité et sur la mobilité de la main-d'œuvre est devenue un enjeu social majeur. Elle a ajouté que les faits de nature sociale et législative dont on dispose maintenant mettent peut-être en question le degré auquel les tribunaux devraient s'en remettre à des décisions d'ordre législatif prises il y a plus de dix ans. À son avis, l'enjeu est certainement d'importance nationale. La Cour a aussi signalé que, dans deux pays industrialisés, l'Australie et la Nouvelle-Zélande, une loi a aboli la retraite obligatoire.

Les rapports entre l'âge et les possibilités de promotion au sein des Forces canadiennes ont fait l'objet d'une importante décision du Tribunal en décembre 2001. George Morris était un militaire de longue date au rendement exemplaire. En 1990, à l'âge de 46 ans, il s'était qualifié pour une promotion au grade d'adjudant-maître. La promotion attendue ne s'est toutefois jamais concrétisée, car, comme le Tribunal l'a établi, les Forces ont estimé qu'il était trop vieux. Après avoir conclu que ces dernières avaient exercé contre M. Morris une discrimination fondée sur l'âge, le Tribunal leur a ordonné de le promouvoir au grade d'adjudant-maître avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 1993. Il a aussi prescrit le versement au plaignant de la différence entre le salaire qu'il touchait et celui qu'il aurait reçu s'il avait été adjudant-maître. Enfin, les Forces devaient lui verser une indemnité pour ne pas l'avoir promu et lui payer une somme de 3 000 \$ pour préjudice moral et perte de dignité. En rendant sa décision, le Tribunal a conclu qu'il existait, dans l'armée, une

mentalité selon laquelle les membres d'âge mûr ne devraient pas être promus. Cette décision vient confirmer le principe selon lequel, dans la plupart des cas, la capacité de faire le travail exigé devrait constituer le seul facteur déterminant en matière de promotion, dans les Forces canadiennes ou ailleurs.

Questions d'ordre législatif

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* régissent l'ensemble des activités de la Commission. Or, il faut absolument actualiser ces deux lois et les rendre efficaces pour faire progresser l'égalité. Voici quelques-uns des défis qui se posent au gouvernement à cet égard.

LA REFONTE DE LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Une refonte en profondeur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'impose depuis longtemps. La Commission soulève cette question dans ses rapports annuels depuis plus de dix ans. La *Loi* ne lui donne tout simplement pas les pouvoirs dont elle a besoin pour lutter efficacement contre toutes les manifestations de la discrimination et elle n'est pas dotée de moyens efficaces de prévenir celle-ci.

La Commission s'est réjouie de la nomination, par le gouvernement, du juge Gérard La Forest à la présidence d'un comité de révision de la *Loi*. Celui-ci a publié son rapport en juin 2000. Comme elle l'a signalé dans son rapport de l'année 2000, la Commission n'est pas nécessairement d'accord avec toutes les recommandations du Comité. Mais il fait peu de doute que cette initiative a produit une analyse sérieuse et essentielle de quelques-uns des principaux problèmes posés par la *Loi* et de différents moyens de les résoudre.

Lors de la publication du rapport du Comité, la ministre de la Justice de l'époque avait dit que le document serait étudié soigneusement. Bien entendu, une étude minutieuse est importante, mais la modification de la *Loi* l'est tout autant. Plus d'un an et demi après, le gouvernement n'a toujours pas indiqué comment il entend harmoniser la *Loi* avec les réalités d'aujourd'hui.

Une décision rendue en décembre 2001 par la Cour fédérale du Canada a confirmé l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés de la Chambre des communes. L'affaire portait sur une plainte de discrimination raciale déposée par l'un de ces employés contre Gilbert Parent, président de la Chambre à l'époque. Avant que le Tribunal puisse entendre la preuve sur le fond du litige, les avocats de la Chambre des communes ont contesté sa

L'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

compétence en soutenant que l'immunité parlementaire protégeait le président de son examen. La Cour fédérale a rejeté cet argument, statuant que la portée de l'immunité ne s'étendait pas aux violations des droits de la personne. Elle clarifie ainsi la vaste étendue de la compétence de la Commission, qui, selon celle-ci, devrait se refléter dans les futures modifications à la *Loi*. La décision se trouve maintenant devant la Cour d'appel fédérale.

Outre sa responsabilité à l'égard de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission doit veiller à ce que les employeurs respectent les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Celle-ci a pour objet d'assurer des chances égales d'emploi aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. Alors que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* repose en grande partie sur le dépôt de plaintes, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est conçue de manière à s'assurer que les employeurs prennent des mesures proactives pour déterminer les secteurs de sous-représentation, puis pour supprimer les obstacles à l'emploi.

Jusqu'ici, la Commission a amorcé ou mené à bien la vérification de 215 employeurs de compétence fédérale, dans les secteurs public et privé. Cette vérification permet de s'assurer que les employeurs visés ont cerné les obstacles à l'emploi et adopté un plan pour les supprimer, y compris des objectifs et des mesures concrètes pour parvenir à l'égalité d'accès. Le processus en question s'étend habituellement sur plusieurs années. Cependant, la Commission espère voir, avec le temps, une diminution de la sous-représentation des quatre groupes à mesure qu'un nombre croissant d'employeurs non seulement se conformeront à la *Loi*, mais reconnaîtront que l'équité en emploi doit devenir un principe fondamental d'une saine gestion des ressources humaines.

Dans la nouvelle version de 1995, le Parlement a prévu un examen quinquennal de l'application de la *Loi* par un comité désigné ou établi par la Chambre des communes. Cette étude aura lieu en 2002.

En vue de cet examen, la Commission se propose de consulter ses principaux partenaires sur des modifications éventuelles à la *Loi*. Elle a aussi commandé une évaluation indépendante de son programme de vérification. Selon la Commission, il serait utile que le Parlement éclaircisse certaines exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; il ne serait toutefois pas nécessaire, du moins pour l'instant, de changer radicalement d'approche. Le lecteur trouvera de plus amples renseignements à ce sujet dans le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2001*.

LA RÉFORME DE LA PARITÉ SALARIALE

Droit humain fondamental, la parité salariale reflète le principe selon lequel les hommes et les femmes devraient toucher une rémunération égale pour des fonctions équivalentes. Ce principe de non-discrimination salariale est bien établi dans le droit international en matière de droits de l'homme et est consacré dans plusieurs instruments internationaux relatifs à ces droits auxquels le Canada est partie.

La Commission traite des plaintes de disparité salariale depuis plus de vingt ans. Le système actuel s'est révélé inefficace pour plusieurs raisons. Entre autres, les plaintes entraînent généralement des contestations et des retards, et les employeurs qui ne font pas l'objet de plaintes ne sont pas tenus de prendre des mesures de parité salariale. De plus, la parité salariale tend à favoriser les travailleurs syndiqués qui disposent des ressources nécessaires pour engager des poursuites coûteuses, alors que leurs collègues non syndiqués en profitent rarement.

La Commission juge la réforme de la parité salariale tellement importante qu'elle a présenté au Parlement, en février 2001, un rapport spécial à ce sujet, en vertu d'un pouvoir rarement exercé que lui confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Intitulé *Le temps d'agir*, ce rapport demande des réformes fondamentales et propose des principes directeurs pour moderniser le système actuel. Parmi ceux-ci, il en est un d'une importance primordiale : la parité salariale doit être maintenue comme droit fondamental de la personne et être inscrite comme tel dans des mesures législatives dont l'application serait confiée à un organisme indépendant.

Le temps d'agir conclut que l'approche actuelle, qui se fonde sur les plaintes, ne convient pas vraiment à la lutte contre la disparité salariale. Il propose une approche différente qui encourage la collaboration entre les parties, réalise la parité salariale d'une manière globale et dans des délais raisonnables, minimise les coûts administratifs et maintient la parité salariale après coup.

La Commission s'est réjouie de la mise sur pied, en juin 2001, d'un groupe de travail chargé d'examiner les dispositions relatives à la parité salariale dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle est en contact avec le groupe de travail et attend avec impatience le règlement de ce dossier.

Prêcher par l'exemple

Pour toute institution, la critique publique est difficile. Mais l'autocritique l'est peut-être encore plus. En 2001, la Commission a été exposée aux deux. Résultat, elle est en voie de devenir une organisation plus forte et mieux en mesure de servir la population canadienne. Elle est aussi en train de créer un milieu de travail exemplaire pour tous ses employés.

L'examen introspectif que la Commission a réalisé en 2001 découle d'une évaluation indépendante du milieu de travail lancée par la présidente et comportant notamment un sondage des employés. Le taux de roulement élevé et d'autres indices des préoccupations des employés de la Commission à l'égard de leur milieu de travail ont suscité un examen minutieux des doléances et des moyens de redresser la situation.

Depuis, la Commission a lancé diverses initiatives visant à répondre aux besoins de ses employés. Parmi celles-ci figurent la restructuration des rapports hiérarchiques, la révision des politiques en milieu de travail et la création d'un conseil consultatif faisant appel à la participation des employés pour la mise en œuvre de solutions. Ces changements ont été bien accueillis, et la Commission est sûre qu'ils contribueront grandement à la transformer en un milieu de travail exemplaire.

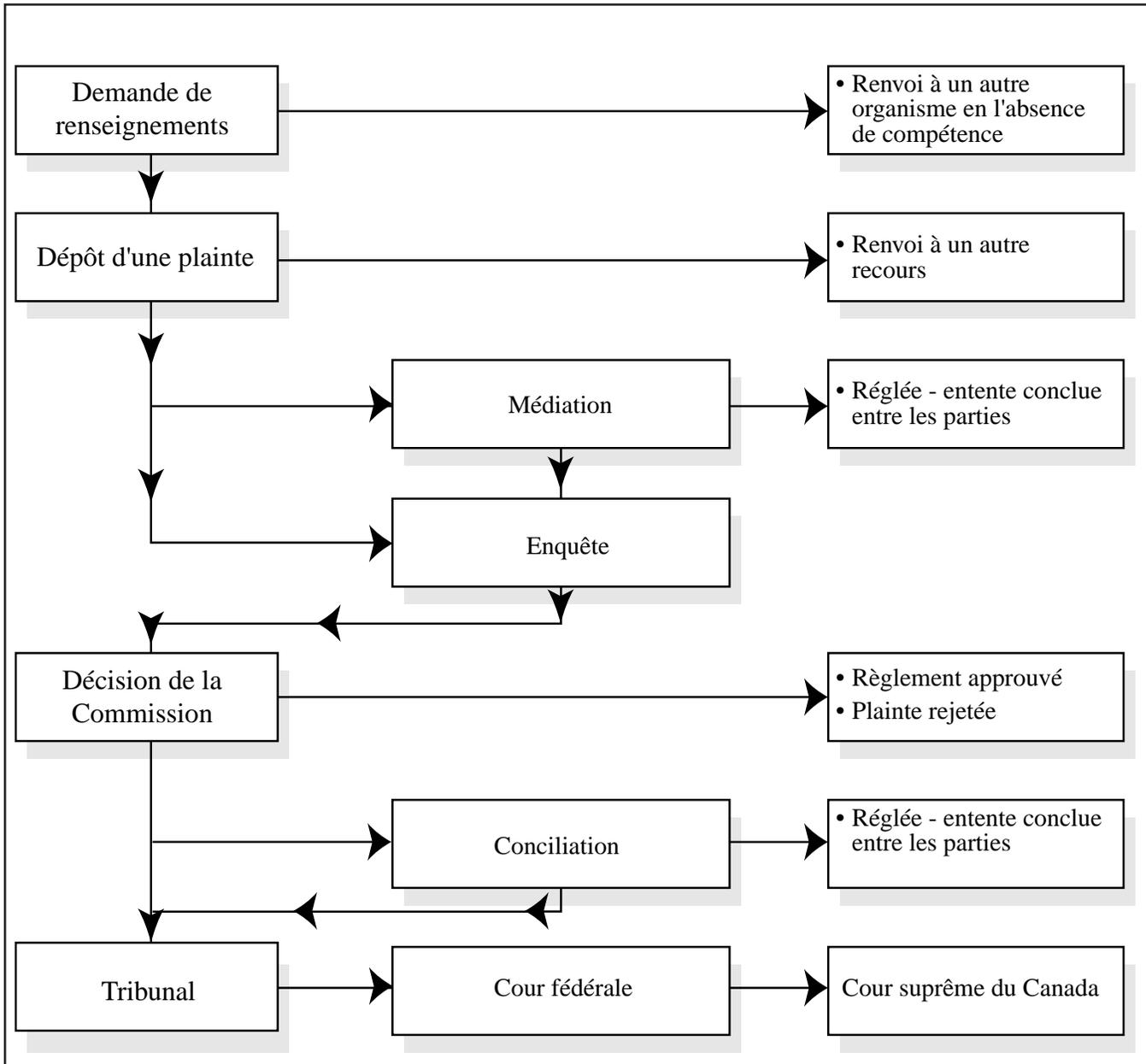
Le traitement des plaintes

La Commission s'occupe des plaintes portant sur des actes allégués de discrimination liés aux onze motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. La plupart des plaintes déposées auprès de la Commission portent sur des allégations de discrimination relatives à la situation personnelle du plaignant. D'autres traitent d'allégations de discrimination, notamment salariale, qui visent des politiques ou des pratiques touchant de larges groupes de personnes.

Comme le prévoit la *Loi*, une plainte peut passer par un certain nombre d'étapes différentes, selon les circonstances de l'espèce. Le processus de traitement que peut suivre une plainte est illustré à la page suivante.

Certaines plaintes peuvent se régler assez rapidement, suivant la nature des allégations et l'empressement des parties à s'entendre. D'autres prennent plus de temps, surtout si elles nécessitent une enquête approfondie ou si la Commission décide, au terme de l'enquête, de désigner un conciliateur ou de renvoyer l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne pour un examen complémentaire. Le Tribunal est un organisme distinct et indépendant qui instruit les plaintes dont le saisit la Commission.

Le processus de traitement des plaintes



Les nouvelles plaintes

En 2001, la Commission a reçu 1 485 plaintes de discrimination fondée sur l'un des motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi* et visant un employeur ou un fournisseur de services sous réglementation fédérale. Dans 574 cas, une enquête ou des efforts destinés à aider les parties à régler l'affaire ont été déclenchés après la signature de plaintes. Les autres affaires ont été abandonnées parce que les plaignants ont décidé de ne pas y donner suite ou que la situation a été réglée par d'autres moyens. Le nombre de plaintes signées est demeuré relativement constant au cours des cinq dernières années : 562 en 2000, 566 en 1999, 622 en 1998 et 643 en 1997.

Le tableau 1 ci-dessous présente une ventilation des nouvelles plaintes déposées au cours des trois dernières années selon la province de résidence du plaignant. Les statistiques des tableaux portent sur l'année civile.

Tableau 1
Ventilation des nouvelles plaintes par province ou territoire
1999 à 2001

	1999		2000		2001	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ontario	533	37	496	40	633	43
Québec	255	18	204	16	283	19
Colombie-Britannique et Yukon	196	14	123	10	164	11
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	91	6	127	10	118	8
Manitoba	95	7	78	6	97	7
Nouvelle-Écosse	85	6	80	7	85	6
Nouveau-Brunswick	61	4	45	4	42	3
Saskatchewan	69	5	54	4	41	3
Île-du-Prince-Édouard	15	1	8	1	11	-
Terre-Neuve	30	2	16	1	2*	-
À l'étranger	-	-	7	1	9	-
Total	1 430	100	1 238	100	1 485	100

* Ce nombre inclut la plainte type d'un groupe de 998 plaintes déposées relativement à la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique. Ce programme gouvernemental vise à offrir des solutions de rechange au travail dans les pêcheries de Terre-Neuve. Les plaignants allèguent que les critères d'admissibilité à une retraite anticipée exercent une discrimination fondée sur l'âge.

Le tableau 2 montre la fréquence à laquelle chacun des onze motifs de distinction illicite a été cité dans les nouvelles plaintes déposées au cours des trois dernières années. Le nombre total de motifs cités (1 829 en 2001) est supérieur à celui des plaintes reçues (1 485), parce que celles-ci portent parfois sur plus d'un motif.

	1999		2000		2001	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Déficiência	600	34	524	38	673	37
Sexe	325	18	291	21	410	23
Origine nationale ou ethnique	250	14	132	10	218	12
Race	144	8	118	8	156	8
Âge	134	8	113	8	101	5
Situation de famille	82	5	53	4	96	5
Religion	30	2	40	3	50	3
Couleur	114	6	40	3	47	3
Orientation sexuelle	42	2	39	3	38	2
État matrimonial	47	3	23	2	36	2
État de personne graciée	6	-	7	-	4	-
Total	1 774	100	1 380	100	1 829	100

En 2001, la répartition des plaintes selon le motif de distinction a suivi le même schéma général que dans les dernières années : la déficiência, le sexe et une combinaison des motifs de la race, de la couleur et de l'origine nationale ou ethnique sont les plus souvent cités. La déficiência était en cause dans 37 % des nouvelles plaintes. La discrimination fondée sur le sexe a été mentionnée dans 23 % de l'ensemble des plaintes, et la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique, également dans 23 % des cas.

Le tableau 3 renseigne sur la nature des allégations contenues dans les nouvelles plaintes. Le nombre total d'allégations citées (1 740 en 2001) est supérieur à celui des plaintes reçues (1 485), parce que celles-ci comportaient parfois plus d'une allégation.

Tableau 3
Type d'allégation — Nouvelles plaintes
1999 à 2001

	1999		2000		2001	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8 et 10)	1 230	62	894	65	1 003	58
Harcèlement — emploi (article 14)	348	18	252	18	355	20
Relatives à des services (articles 5 et 6)	384	19	195	14	309	18
Disparité salariale (article 11)	9	1	13	1	30	2
Harcèlement — services (article 14)	-	-	18	1	24	1
Représailles (article 14.1)	-	-	10	1	10	1
Propagande haineuse (article 13)	1	-	2	-	6	-
Adhésion syndicale (article 9)	7	-	8	-	2	-
Avis, affichage, symboles (article 12)	-	-	1	-	1	-
Total	1 979	100	1 393	100	1 740	100

La majorité des plaintes étaient motivées par de la discrimination reliée à l'emploi. Il s'agissait de plaintes pour traitement différentiel, refus de mesures d'adaptation, refus de donner un emploi ou congédiement. Le harcèlement dans l'emploi a fait l'objet de 355 plaintes en 2001, tandis que le harcèlement dans la prestation de services a été mentionné dans 24 plaintes.

Le règlement extrajudiciaire des différends

Aux termes de l'article 47 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission peut charger un conciliateur d'en arriver au règlement d'une plainte de concert avec les parties en présence. On peut recourir à cette solution à n'importe quelle étape suivant le dépôt d'une plainte.

La Commission tente de régler des plaintes par la conciliation depuis sa création. Toutefois, elle ne le faisait généralement qu'à l'issue de l'enquête et après étude du rapport de l'enquêteur sur les faits en cause.

En 1998, la Commission a commencé à proposer aux plaignants et aux mis en cause un service de médiation préalable à l'enquête. La médiation comporte de nombreux avantages :

- Elle donne aux parties l'occasion de régler l'affaire rapidement.
- Il s'agit d'un processus volontaire auquel on peut mettre fin s'il ne répond pas aux besoins des parties.
- Les parties peuvent parvenir à une entente adaptée à leurs problèmes et à leurs besoins.
- Le processus peut aider à maintenir ou à redéfinir les liens. Il peut aussi contribuer à améliorer les communications, de sorte que les différends susceptibles de se produire plus tard puissent se régler dans un esprit de collaboration.

Il incombe toutefois à la Commission de protéger l'intérêt public lorsqu'elle traite les plaintes relatives aux droits de la personne. Médiateurs et conciliateurs doivent non seulement s'assurer que les règlements répondent aux objectifs personnels des parties, mais qu'ils abordent les problèmes de discrimination systémique connexes. Les règlements doivent donc prévoir tout changement de politique ou de procédure nécessaire à la satisfaction de l'intérêt public.

En 2001, 525 nouvelles plaintes ont été renvoyées à la médiation. Les parties acceptent de prendre part à ce processus volontaire dans à peu près la moitié des cas. Si elles refusent d'y participer, les dossiers sont confiés à un enquêteur. Au cours de l'année, le processus de médiation a été mené à terme dans 232 affaires (voir le tableau 4).

Tableau 4			
Plaintes soumises à la médiation en 2001			
Plaintes soumises à la médiation	Résultats		Taux de règlement
	Réglées	Non réglées	
232	167	65	72 %

Au cours de la même période, la Commission a soumis 116 plaintes à la conciliation après enquête. Comme le montre le tableau 5, les conciliateurs ont traité 186 dossiers, y compris des plaintes soumises à la conciliation au cours d'années antérieures.

Tableau 5
Plaintes soumises à la conciliation en 2001

Plaintes soumises à la conciliation	Résultats		Taux de règlement
	Réglées	Non réglées	
186	96	90	52 %

La plupart des règlements conclus grâce à la médiation et à la conciliation prévoient des réparations pécuniaires, comme des dommages-intérêts généraux ou une indemnité pour préjudice moral ou encore le remboursement des frais juridiques et du salaire perdu. Outre ces mesures, de nombreux règlements comportent des mesures de réparation qui concernent directement les allégations formulées dans la plainte. En voici quelques exemples : la restitution d'avantages ou de crédits de congé annuel ou de maladie utilisés, le rétablissement ou le rajustement des droits d'ancienneté, et la prestation de services de counselling ou de recyclage professionnel. Parmi les autres mesures de réparation fréquentes, mentionnons la présentation de lettres d'excuses ou de références, des programmes de sensibilisation aux droits de la personne, la modification de politiques et de procédures, des changements aux dossiers du personnel et le recours aux mutations.

Ainsi, à la suite d'une plainte de harcèlement sexuel, le mis en cause a indemnisé financièrement la plaignante et accepté d'établir une politique de lutte contre le harcèlement afin d'éviter la répétition d'incidents semblables à l'avenir. Dans un autre cas, le plaignant affirmait s'être vu refuser une promotion du fait de sa race. Le mis en cause lui a remis une lettre d'excuses et s'est engagé à assurer la diversité de son milieu de travail et à donner à tous ses employés une formation visant à combattre le harcèlement.

Les dossiers fermés

La Commission a mené à terme le dossier de 1 561 plaintes en 2001, notamment des plaintes abandonnées avant la signature du formulaire et des plaintes signées devant faire l'objet d'une décision de la part des commissaires.

Le tableau 6 précise le nombre de dossiers de plainte menés à terme par la Commission de 1999 à 2001. La première partie indique le résultat final des plaintes signées soumises à la Commission pour décision. La deuxième signale le nombre de plaintes sans suite, c'est-à-dire les cas ayant nécessité une analyse substantielle de la part du personnel, mais où les plaignants ont finalement décidé de laisser tomber. Aucun formulaire n'a été signé relativement à ces plaintes, dont les dossiers ont été fermés d'un point de vue administratif sans qu'il y ait eu décision des commissaires.

**Tableau 6
Bilan des plaintes
1999 à 2001**

	1999		2000		2001	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Plaintes irrecevables ¹	44	7	39	5	48	7
Plaintes réglées ²	213	32	286	35	273	41
Plaintes renvoyées à un tribunal	52	8	123	15	85	12
Plaintes rejetées ³	352	53	372	45	266	40
Total partiel	661	100	820	100	672	100
Plaintes sans suite	713		585		889	
TOTAL	1 374		1 405		1 561	

1- Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours.
2- Plaintes réglées par la médiation ou la conciliation, ou pendant l'enquête.
3- Y compris les plaintes auxquelles la Commission n'a pas donné suite en raison de leur retrait ou de leur abandon par le plaignant.

Le tableau 6 montre une augmentation du nombre de plaintes réglées en 1999, 2000 et 2001, ce qui témoigne du succès de la Commission au chapitre de la médiation. En 2001, plus de 40 % des plaintes signées ont été réglées par la voie de la médiation ou de la conciliation ou, parfois, pendant l'enquête. De plus, 42 plaintes qui avaient été renvoyées au Tribunal ont été réglées avant leur audition. La Commission et les parties règlent en moyenne, avant le début des audiences, 75 % de toutes les affaires soumises au Tribunal.

Les décisions des tribunaux

En 2001, le Tribunal canadien des droits de la personne a publié 49 décisions : 18 définitives et 31 provisoires. Ces dernières portaient souvent sur des questions de procédure, de compétence et d'interprétation, par opposition à des questions de fond. Il a fallu consacrer beaucoup de temps et de ressources au règlement des questions soulevées dans chaque cas. Ainsi, dans l'affaire *McAvinn c. Strait Crossing Bridges Limited*, plusieurs requêtes préliminaires ont été présentées en ce qui concerne notamment la compétence, la production de documents et le rôle de la Commission. Cette cause qui, à l'origine, devait faire l'objet d'une semaine d'audiences s'est finalement étendue sur plusieurs mois.

Des tribunaux supérieurs ont, eux aussi, rendu des décisions. À la suite de demandes de contrôle judiciaire, la Cour fédérale du Canada en a prononcé dix sur des décisions de la Commission et dix autres sur des décisions du Tribunal.

L'amélioration du processus de traitement des plaintes

Bien d'autres plaintes ont été réglées avant leur audition devant le Tribunal. Le processus d'audience devant le Tribunal canadien des droits de la personne n'est pas sans rappeler celui de l'action civile intentée devant les cours de justice. Étant donné la nature accusatoire de la procédure, les parties au litige choisissent souvent d'accepter un règlement plutôt que de se présenter en justice et de risquer le prononcé d'une décision négative à leur égard. Ces règlements surviennent d'ordinaire à la veille d'une audience, une fois la préparation terminée. La préparation d'une cause exige ce qui suit : divulguer tous les documents, préparer les témoins et les questions qui leur seront posées, retenir les services de témoins experts et les préparer, faire des recherches et mettre au point des arguments de droit et des observations.

Toutes les décisions rendues au cours de l'année à l'étude sont examinées en détail dans le *Rapport juridique 2001* de la Commission. Ce rapport est accessible sur notre site Web à l'adresse www.chrc-ccdp.ca.

La Commission accumule un arriéré de plaintes depuis ses débuts en 1978. Cette situation est surtout attribuable à l'insuffisance des ressources disponibles pour le traitement des plaintes dès leur réception. Elle témoigne aussi de la complexité croissante des plaintes déposées. Ces dernières années, la Commission est parvenue à réduire l'ampleur de sa charge de travail par des innovations et des initiatives spéciales. Malgré cela, le nombre de plaintes en cours demeure important, au point que le personnel ne peut suffire à la tâche. Comme les employés doivent traiter les dossiers les plus vieux d'abord, ils ne peuvent pas toujours s'occuper des nouvelles plaintes dès leur réception.

Les nouvelles normes de service établies par la Commission en 2000 figurent parmi les innovations récentes. Elles sont plus exhaustives et abordent chaque étape du processus de traitement des plaintes. Entrées en vigueur en avril 2001, elles s'appliquent aux nouveaux dossiers.

Même s'il ne s'est pas encore écoulé un an depuis la mise en vigueur de ces normes, la Commission a déjà obtenu des résultats positifs, et la tendance est encourageante. Ainsi, les mis en cause sont maintenant avertis des plaintes portées contre eux dans la semaine qui suit leur dépôt. Auparavant, le délai moyen était de deux mois. En moyenne, les plaintes restent à l'étape de la médiation pendant moins

longtemps que les trois mois établis dans la norme, tandis que le temps consacré à la conciliation a été réduit de moitié. Par contre, certaines normes, notamment celles relatives à l'enquête, demeurent plus difficiles à respecter.

La Commission croit que les mesures prises ces dernières années pour améliorer le processus sont efficaces et qu'elle pourrait assurer un bien meilleur service si le nombre de dossiers à traiter était ramené à un niveau raisonnable. Reconnaissant cet état de choses, le Conseil du Trésor a récemment approuvé l'octroi de fonds supplémentaires pour aider la Commission à éliminer l'arriéré au cours des quatre prochaines années.

La Commission continuera d'examiner ses normes pour s'assurer qu'elles constituent des objectifs de service raisonnables. Elle abordera ce sujet plus en détail dans son rapport annuel de l'an prochain.

La parité salariale

La Commission reçoit assez peu de plaintes de disparité salariale entre les groupes à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine. Toutefois, bon nombre d'entre elles visent de larges groupes d'employés. Leur règlement peut avoir des répercussions considérables sur le milieu de travail, notamment en entraînant le versement de millions de dollars au titre de la rétroactivité et des rajustements salariaux. À la fin de 2001, 37 plaintes de disparité salariale étaient en cours à la Commission, dont 23 plaintes signées à l'étape de l'enquête. Comme l'indique le tableau 3 ci-dessus, le nombre de plaintes de ce genre a augmenté de 1999 à 2001.

Les plaintes de disparité salariale sont souvent très complexes et nécessitent une analyse approfondie et des discussions poussées avec les employés, les agents négociateurs qui les représentent et les employeurs. En outre, après le stade de l'enquête, elles font souvent l'objet de longs litiges devant les tribunaux. À cet égard, en 2001, l'une des principales activités de la Commission sur le front de la parité salariale a consisté à donner suite aux contestations touchant trois plaintes importantes de plus de dix ans et mettant en cause Bell Canada, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et Postes Canada, respectivement.

Dans le cas de la plainte de disparité salariale déposée contre Bell Canada, la Cour fédérale avait statué, en 2000, que le Tribunal canadien des droits de la personne n'était pas indépendant de la Commission, en partie parce qu'il devait appliquer l'*Ordonnance sur la parité salariale* prise par celle-ci. Cette décision avait suspendu les

audiences non seulement dans l'affaire *Bell Canada*, mais aussi dans d'autres causes instruites par le Tribunal. En 2001, la Commission a réussi à faire infirmer la décision par la Cour d'appel fédérale. L'examen de nombreuses plaintes retardées à l'étape du Tribunal a ainsi pu se poursuivre. Cependant, à la fin de l'année, la Cour suprême du Canada a autorisé Bell Canada à interjeter appel du jugement de la Cour d'appel fédérale, ce qui aura probablement pour effet de prolonger l'incertitude au sujet de la loi actuelle.

Au début de l'année, la Commission a émis des avis au Conseil du Trésor sur le projet de nouveau système de classification des postes des fonctionnaires fédéraux (la Norme générale de classification ou NGC). Bien que cette initiative ait subi de nombreux retards et que son avenir semble incertain, la Commission continue de conseiller le Conseil du Trésor pour s'assurer que le régime de rémunération qui sera finalement adopté sera non sexiste.

La promotion des droits de la personne

Aux termes du mandat que lui confère la loi, la Commission doit contribuer à faire évoluer les mentalités par rapport aux droits de la personne. Pour ce faire, elle élabore et exécute des recherches, et diffuse de l'information visant à mieux faire connaître au public les principes sous-jacents aux droits de la personne.

La mise en œuvre d'un programme d'information publique utile nécessite d'importantes ressources humaines et financières. Depuis les premiers jours de la Commission, les fonds consacrés aux politiques et à la promotion des droits de la personne n'ont jamais correspondu à ceux affectés aux plaintes.

À tous les échelons de la Commission, les employés de l'administration centrale et des bureaux régionaux portent de bien des façons le message des droits de la personne. Actuellement, les ressources limitées allouées à la promotion doivent être réparties entre l'administration centrale et les six bureaux régionaux de la Commission. Soucieuse de maximiser l'impact de son travail d'information, la Commission concentre ses efforts de promotion sur trois activités de base : la communication de messages clés à des publics cibles, la tenue de séances de formation à l'intention des fournisseurs de services et des employeurs publics et privés sous réglementation fédérale, et le renforcement des réseaux et des partenariats existants dans le domaine des droits de la personne.

Faire passer le message des droits de la personne

Tout au long de 2001, la présidente et des cadres supérieurs de la Commission ont rencontré des députés et des dirigeants du monde des affaires et de l'administration gouvernementale pour discuter d'enjeux majeurs relatifs aux droits de la personne. Du point de vue de la Commission, le plus important et le plus difficile a sans doute été l'adoption de la *Loi antiterroriste*. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, la présidente a comparu devant le Comité permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes pour exprimer la position de la Commission. Elle a aussi écrit à la ministre de la Justice de l'époque et fait une déclaration publique exposant les préoccupations de la Commission.

Au début de l'année, la présidente a été invitée à comparaître devant le Comité plénier du Sénat pour parler du rôle et du mandat importants de la Commission. En novembre, elle a comparu devant le Comité sénatorial des droits de la personne pour faire des suggestions sur la façon dont le gouvernement pourrait rétablir l'équilibre entre ses obligations découlant des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et leur exécution au Canada. Elle a aussi discuté de l'urgence, pour le gouvernement, de moderniser le mandat et les

moyens d'action de la Commission. En décembre, la présidente a rencontré la D^{re} Sima Samar, lauréate du prix John-Humphrey pour la liberté 2001, qui venait d'être nommée ministre de la Condition féminine au sein du gouvernement de transition en Afghanistan.

En 2001, les commissaires ont poursuivi leurs efforts pour faire avancer les droits de la personne partout au pays en rencontrant un grand nombre de partenaires et de promoteurs de projet. Certaines interventions méritent d'être soulignées. La présidente s'est entretenue avec Mary Robinson, Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, des préparatifs de la Conférence mondiale contre le racisme qui s'est tenue en 2001. Elle a discuté de la possibilité de mener des initiatives de recherche conjointes avec la Fondation canadienne des relations interraciales. Enfin, elle a évoqué, avec l'Association canadienne des juges des cours supérieures, les incidences des changements démographiques radicaux au Canada sur le système judiciaire.

Tout au long de l'année, les commissaires ont aussi rencontré des groupes d'intérêts et des intervenants régionaux pour mieux mettre en évidence des questions liées aux droits de la personne. Il convient de mentionner à cet égard des rencontres avec des organismes comme l'Association canadienne des troubles d'apprentissage pour discuter des droits juridiques des personnes ayant des difficultés d'apprentissage; une allocution devant un groupe représentant les personnes handicapées du Yukon, Challenge — Community Vocational Alternatives, à l'occasion de son assemblée générale annuelle; un échange de vues sur des questions liées à la race avec l'Association des avocat(e)s et notaires noirs du Québec; une allocution devant la Society for Disability Studies sur le vide juridique persistant qui empêche les personnes ayant une déficience d'être membres à part entière de la société; et des échanges avec les organisateurs d'une conférence à venir sur un modèle global de société multiethnique et multiculturelle pour le Canada.

Le racisme

La Commission a aussi fait la promotion des droits de la personne en participant à des ateliers et à des conférences sur le racisme au Canada, ou en les coparrainant. En prévision de la Conférence mondiale contre le racisme et à l'occasion de la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, elle a tenu à Ottawa une activité de sensibilisation publique sur le racisme, l'antiracisme et leurs répercussions. Elle a également publié, à titre de contribution à la Conférence mondiale, un recueil de décisions concernant des plaintes de discrimination raciale. Ce recueil donne des exemples de comportement discriminatoire, de mesures que les

employeurs devraient prendre pour s'acquitter de leurs obligations aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de réparations auxquelles on peut recourir pour mettre fin à la discrimination.

L'adaptation en milieu de travail

Les personnes ayant une déficience ont droit de cité partout, surtout au travail. Cependant, les mesures d'adaptation à prendre pour que les employés puissent bien faire leur travail ne sont pas toujours évidentes. Soucieuse de contribuer à régler ce problème, la Commission a fait paraître, en 2001, un important document intitulé *Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif*. Ce document propose une politique type sur les mesures d'adaptation au travail, une procédure d'analyse des programmes et des activités des employeurs, et une marche à suivre pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation individuelles formulées par les employés.

Le guide devrait aider les employeurs à offrir un milieu de travail inclusif, à tenir dûment compte des besoins de chacun, à remplir leurs obligations aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et à réduire au minimum la possibilité que des plaintes de discrimination soient déposées. La Commission a lancé ce guide en décembre, à l'occasion d'un atelier public où il a été question des mesures d'adaptation liées à la déficience, à la religion et à d'autres motifs de discrimination applicables.

Les jeunes au Canada

Étant donné que les attitudes d'aujourd'hui contribuent à façonner les valeurs de demain, la Commission a déployé tout au long de l'année des efforts concertés pour assurer la participation des jeunes Canadiens aux grandes manifestations axées sur les droits de la personne, notamment à une conférence contre la haine, qui s'est tenue à Halifax. En outre, un représentant de la Commission a prononcé l'exposé principal à la conférence jeunesse *Building Connections*, qui a eu lieu à Saskatoon. En Nouvelle-Écosse, la Commission s'est associée au groupe Community Advocates for Rights with Responsibilities (CARR) pour sensibiliser les jeunes à la publicité raciste, sexiste et homophobe ainsi qu'à la propagande haineuse. Dans le cadre de ce projet, des ateliers ont été donnés dans des écoles de la région et un exposé a été présenté en septembre à Sackville au Congrès canadien du leadership étudiant.

Ailleurs, le personnel du bureau régional de l'Ontario a participé à un symposium sur la propagande haineuse et les crimes motivés par la haine organisé par le conseil étudiant de l'Université Trent, à Peterborough.

Au Québec, la Commission a pris part à un festival hip hop (Hip Hop 4 Ever) en remettant des prix pour les meilleurs textes d'accompagnement antiracistes rédigés par de jeunes artistes.

Le bureau régional de la Colombie-Britannique et du Yukon, en collaboration avec la Commission des droits de la personne et le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique, a participé activement à la mise à jour et à la relance d'un programme consacré aux arts du langage et visuels. Dans le cadre de cette initiative, rebaptisée YOUth Act Now Campaign, écoles et organisations communautaires ont été invitées à proposer une vaste gamme d'activités axées sur les droits de la personne qui seraient financées par la commission britanno-colombienne. En juin, le personnel de la Commission canadienne a siégé à un comité mixte qui a accordé à des écoles de la province 16 subventions pour des projets locaux concernant les droits de la personne.

Les séances de formation

Le personnel de la Commission a donné une centaine d'ateliers sur des questions touchant les droits de la personne, tels le harcèlement et les mesures d'adaptation, et présentant un intérêt fondamental pour les employeurs, les employés et d'autres auditoires. En règle générale, ces ateliers ont été organisés en collaboration avec des employeurs, des centres de formation, la Commission de la fonction publique des syndicats et des écoles (à l'intention d'étudiants inscrits à des programmes axés sur les affaires, la gestion des ressources humaines et le droit). En outre, le personnel de la Commission a des relations suivies avec les gestionnaires des employeurs et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale pour les aider à mieux adhérer aux principes des droits de la personne.

Les réseaux et les partenariats

La Commission collabore avec des ministères et d'autres organismes fédéraux pour faire la promotion des politiques gouvernementales relatives aux droits de la personne. Elle a participé avec plaisir à une foire d'information organisée par le Sénat du Canada sur les services offerts aux personnes handicapées. Par ailleurs, le personnel a travaillé avec l'Office des transports du Canada à l'élaboration d'un code de pratiques portant sur diverses entraves à la communication qui gênent les voyageurs ayant une déficience sensorielle ou cognitive.

En outre, la Commission fait équipe avec des organisations non gouvernementales, au pays et à l'étranger, pour faire avancer les droits de la personne. Son personnel a participé à des rencontres internationales, dont la Conférence mondiale contre le racisme, la réunion des institutions nationales tenue à Johannesburg et des

séances de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies et du Réseau des Amériques. Des représentants de la Commission ont été panélistes à des conférences organisées par le Congrès du Travail du Canada et le Centre de recherche-action sur les relations raciales à la suite de la Conférence mondiale contre le racisme. Ils ont fait des exposés au Congrès international sur une société inclusive, qui s'intéressait à l'édification d'un monde sans obstacles. Des membres du personnel de la Commission ont été invités à prendre la parole à un grand nombre de conférences sur le harcèlement, la déficience et l'obligation d'adaptation. Ils ont siégé au comité de la CSA International chargé d'établir les normes canadiennes d'aménagement pour accès facile. Ils ont aussi pris part à des réunions avec l'Office des transports du Canada sur des questions d'accessibilité.

La Commission a également collaboré avec le John Humphrey Centre for Peace and Human Rights à un projet visant à promouvoir les droits de la personne auprès de jeunes Canadiens. Des activités récréatives proposées tout au long de l'été ont ainsi permis à près d'un millier de jeunes Albertains d'acquérir une meilleure connaissance des droits de la personne et des mécanismes de résolution des conflits.

Chaque année, la Commission s'efforce de prendre une part active à un certain nombre de projets spéciaux de partenariat. Voici quelques-uns de ceux qui ont contribué à mieux faire connaître les droits de la personne en 2001.

**NOUVELLE ÉDITION
DE
THE RIGHTS PATH
— MANITOBA**

En collaboration avec la Manitoba Association of Friendship Centres et grâce à un appui financier des secteurs public et privé, une version actualisée de *The Rights Path — Manitoba* a été lancée à l'occasion du Jour de solidarité à l'égard des Autochtones. Cet ouvrage aide les Autochtones des centres urbains à connaître et à exercer leurs droits, notamment pour ce qui concerne l'emploi, l'éducation et le logement.

**L'OBLIGATION DE
PRENDRE DES
MESURES
D'ADAPTATION**

Le bureau des Prairies de la Commission a organisé, en partenariat avec la Commission de la fonction publique et des ministères fédéraux, une conférence sur la gestion de la déficience; il y a présenté un séminaire sur l'obligation d'adaptation à des centaines de gestionnaires, de représentants syndicaux et de spécialistes des ressources humaines. Plusieurs bureaux régionaux de la Commission ont aussi participé, un peu partout au pays, à des ateliers plus généraux sur le sujet.

RÉUNIONS PUBLIQUES DE SENSIBILISATION AUX DROITS DE LA PERSONNE

En Colombie-Britannique, la Commission a participé activement au Human Rights Education Project — fruit d'un partenariat faisant appel à la participation de plusieurs organisations pour planifier, mettre au point et présenter des ateliers et des réunions publiques sur les droits de la personne dans trois collectivités. Ces activités ont attiré 150 personnes : des citoyens intéressés et des représentants de groupes communautaires, d'employeurs et de syndicats.

PAS DE RACISME ICI

En Ontario, la Commission s'est associée au Guelph and District Multicultural Centre pour une campagne d'affichage sur le thème « Pas de racisme ici », dont le point culminant a été une grande manifestation tenue à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Le programme international

La participation de la Commission à des activités internationales vise essentiellement à établir des liens de compréhension et de soutien mutuels entre les institutions nationales des droits de l'homme. La Commission exerce son action sur la scène internationale par le biais des Nations Unies, de la Francophonie et d'organisations panaméricaines. Son action bilatérale consiste en une assistance à d'autres commissions.

Au cours de l'année, la Commission a rétabli avec les commissions indienne et népalaise sa collaboration bilatérale en ce qui concerne les droits des personnes handicapées et le processus de traitement des plaintes, respectivement. Elle a participé à une mission d'experts auprès de l'office des droits de l'homme de Lettonie, continué de prêter son concours à son pendant indonésien, Komnas Ham, et poussé ses discussions avec la commission mexicaine sur les domaines de coopération. La Commission a accueilli de nombreuses délégations en provenance de la Russie, du Nigéria, de la Tunisie, de l'Ouganda, du Portugal, du Rwanda, de la Bulgarie, d'Israël, de la République tchèque, du Japon, de l'Éthiopie, de l'Indonésie, de la Chine et de la Commission européenne. À la demande du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, la Commission a reçu, pour un stage d'un mois, une délégation de trois membres de la Commission nationale des droits de l'homme de Madagascar.

Sur le plan multilatéral, le grand événement de 2001 a été la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. À la fin août, des représentants de la Commission comptaient parmi les 18 000 délégués réunis à Durban, en Afrique du Sud. La réunion des institutions nationales, tenue juste avant la Conférence, a été reconnue

comme l'une des contributions positives à celle-ci. À la suite de négociations dirigées par la Commission, les institutions nationales ont adressé à la Conférence une déclaration proposant diverses mesures concrètes et collectives contre le racisme.

D'autres événements internationaux importants pour la Commission se sont déroulés tout au long de l'année. La Commission a participé aux préparatifs du Sommet des Amériques de Québec afin de s'assurer que les chefs d'État et de gouvernement reconnaissent et appuient le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans l'hémisphère. Le Plan d'action final adopté par les participants au Sommet prévoyait le renforcement du réseau constitué par ces institutions. À la fin de l'année, la Commission a organisé une réunion du groupe de travail hémisphérique qui visait à terminer la rédaction des statuts et à élaborer le plan opérationnel du réseau. La constitution de celui-ci représente une initiative importante et prometteuse. Le réseau a pour principaux objectifs l'échange d'information, la formation du personnel, la réalisation de projets communs et la tenue de réunions et de séminaires régionaux périodiques sur les dossiers des droits de l'homme importants dans l'hémisphère. À la fin de l'année, la Commission a participé aux travaux visant à établir un réseau semblable d'institutions nationales des droits de l'homme pour les pays de la Francophonie.

Les contacts avec les Canadiens

En 2001, la Commission a continué à influencer sur la vie des Canadiens de bien des façons, que ce soit par les ateliers de sensibilisation offerts à divers auditoires dans l'ensemble du pays ou par les enquêtes effectuées par le personnel.

La Commission a connu une autre année fort active dans ses relations avec les médias. En 2001, le personnel a répondu à quelque 450 appels de la presse écrite et des médias électroniques. Les journalistes ont sollicité des renseignements et des entrevues pour établir des faits ou s'enquérir de divers aspects des droits de la personne au Canada et à l'étranger. Les médias se sont beaucoup intéressés à un rapport spécial de la Commission sur la parité salariale, réclamant des modifications importantes au système.

Les réceptionnistes de la Commission, tant à l'administration centrale que dans les régions, ont répondu à près de 45 000 appels en 2001. Les demandeurs venaient des quatre coins du pays et de toutes les couches de la société, et souhaitaient obtenir des renseignements sur les droits de la personne. Bon nombre se servent du courrier électronique pour prendre contact avec la Commission la première fois. En 2001, près de 4 000 personnes ont envoyé un courriel à la Commission par le truchement de son site Web.

Les commissaires

Michelle Falardeau-Ramsay

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r., a été nommée présidente de la Commission en janvier 1997. Après avoir obtenu son diplôme en droit de l'Université de Montréal et avoir été admise au Barreau du Québec, elle a poursuivi une carrière dans le domaine du droit du travail. Elle a travaillé comme avocate au cabinet Massicotte, Levac et Falardeau, puis est devenue associée principale de la société Levac et Falardeau. En 1975, elle a été nommée présidente suppléante de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et, en 1982, présidente de la Commission d'appel de l'immigration. En septembre 1988, elle est devenue vice-présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, poste qu'elle a occupé jusqu'à sa nomination à titre de présidente.

Anne Adams

Résidente de Montréal, Anne Adams est devenue commissaire en mars 1999. Elle a obtenu son baccalauréat de l'Université de Montréal en 1967 et une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's en 1987. Pendant qu'elle faisait carrière dans la fonction publique, M^{me} Adams a géré la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des programmes connexes dans la région du Québec. Elle a été directrice générale de la Fondation canadienne des droits de la personne et membre du conseil d'administration de plusieurs organismes communautaires, dont la Fédération des femmes du Québec. Depuis 1998, elle assume la présidence des Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique (FRAPPE). Elle a reçu, en 1992, la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération. En 1996, elle a fondé la société AEA Stratégie et Développement Inc., spécialisée dans l'équité en emploi et le développement international.

Yude M. Henteleff

Résident de Winnipeg (Manitoba), Yude Henteleff, C.M., c.r., a été nommé au poste de commissaire en novembre 1998, charge qu'il avait déjà occupée de 1980 à 1986. Il est associé principal de la société d'avocats Pitblado Buchwald Asper de Winnipeg et siège au conseil d'administration de divers organismes communautaires. Il est également membre du conseil d'établissement de l'Université hébraïque de Jérusalem. M. Henteleff a reçu plusieurs prix et distinctions pour son travail communautaire, notamment la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération en 1992 et le prix d'excellence que l'Association canadienne des troubles d'apprentissage lui a décerné en 1999 pour l'ensemble de ses réalisations. En 1998, il est devenu Membre de l'Ordre du Canada.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., est commissaire depuis 1995. Enseignant, directeur d'école et travailleur communautaire bénévole, il a été président de l'Alberta Cultural Heritage Council, président de l'Alberta Council for Global Cooperation, membre du bureau du Conseil canadien pour la coopération internationale et président de la Canadian Multicultural Education Foundation. En 1980, M. Koilpillai a reçu le prix de l'homme de l'année du ministre fédéral du Multiculturalisme et, en 1988, le prix national d'excellence en enseignement du Conseil des Arts du Canada. En 1998, il a été admis au Temple de la renommée d'Edmonton et a reçu le prix du mérite de l'Alberta et le prix Lewis-Perinbam pour le développement international. Récipiendaire de la Médaille commémorative du gouverneur général en 1992, il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 1996.

Mary Mac Lennan

Résidente d'Halifax (Nouvelle-Écosse), Mary Mac Lennan a été nommée commissaire en novembre 1995. Reçue au Barreau de sa province en 1979, elle a exercé sa profession à titre individuel jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Nova Scotia League for Equal Opportunities. Elle a fait office de coordonnatrice des relations multiculturelles et interraciales pour la Ville d'Halifax de 1990 à 1992. Lauréate du prix des droits de la personne décerné par la Nouvelle-Écosse en 1993, elle a été nommée présidente de la commission des droits de la personne de cette province en 1996, après avoir rempli deux mandats en qualité de membre. En 1999, M^{me} Mac Lennan a accepté le poste de coordonnatrice de l'équité à l'Université St. Francis Xavier. Depuis, elle poursuit ses travaux sur les nouvelles techniques génétiques et de reproduction vues sous l'angle des droits de la personne. Elle a également fait partie du comité de rédaction de *Just Cause*, revue spécialisée qui s'adresse aux praticiens du droit et aux personnes ayant une déficience.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, qui est membre de la Première Nation des Haidas, a été nommé commissaire en avril 1998. M. Russ a obtenu, en 1990, un baccalauréat ès arts en science politique et en histoire et, en 1993, un baccalauréat en droit de l'Université de Victoria, où il a aussi présidé la Native Law Student Society. En 1994, il est devenu membre de la Law Society of British Columbia et de l'Association du Barreau canadien. Maintenant praticien autonome, M. Russ s'occupe tout particulièrement des droits et litiges découlant de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales et provinciales qui intéressent les Autochtones. Il représente de plus des Autochtones dans des causes touchant le droit familial et la protection de l'enfance.

Le secrétaire général

John Hucker

John Hucker a étudié à l'Université du pays de Galles, à la London School of Economics et à la Faculté de droit de Yale. Il est un avocat et procureur autorisé à pratiquer le droit en Ontario. Il est secrétaire général de la Commission canadienne des droits de la personne depuis 1988. M. Hucker a auparavant occupé des postes dans la haute fonction publique du Canada. Avant son entrée dans l'administration fédérale, M. Hucker a enseigné le droit dans des universités du Canada, des États-Unis et des Antilles.

Structure de la Commission

Constituée en 1977, la Commission canadienne des droits de la personne se compose de deux commissaires à temps plein et d'au plus six commissaires à temps partiel. Le président et le vice-président sont nommés pour un mandat d'une durée maximale de sept ans, et les autres commissaires, pour au plus trois ans. À la fin de l'année, la charge de vice-président et deux postes de commissaires à temps partiel étaient vacants.

Sous la direction générale de la présidente, le *secrétaire général*, à titre de chef des opérations, est responsable des activités de la Commission à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux.

Le *Secrétariat exécutif* donne des conseils et offre des services administratifs aux bureaux de la direction. Il coordonne les réunions de la Commission et la préparation des documents d'information, prête assistance au Comité de la haute direction et gère la correspondance des cadres supérieurs. Il s'occupe aussi de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels.

La *Direction des services juridiques* conseille la présidente, les commissaires et le personnel. Ses avocats représentent aussi la Commission dans les litiges portés devant les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne.

Le *Secteur des opérations* comprend la *Direction des normes et des autres voies de recours*, la *Direction des enquêtes* et la *Direction de la parité salariale*. Le secteur est chargé de la médiation, des enquêtes et des services de conciliation visant les plaintes, y compris celles touchant la parité salariale, ainsi que du suivi des règlements. Il assure également le contrôle de la qualité des dossiers soumis à la Commission, forme le personnel chargé du traitement des plaintes et établit des normes de rendement et des politiques opérationnelles. La *Direction de la promotion des droits de la personne*, qui compte du personnel à l'administration centrale et dans les six bureaux régionaux de la Commission, fait également partie du *Secteur des*

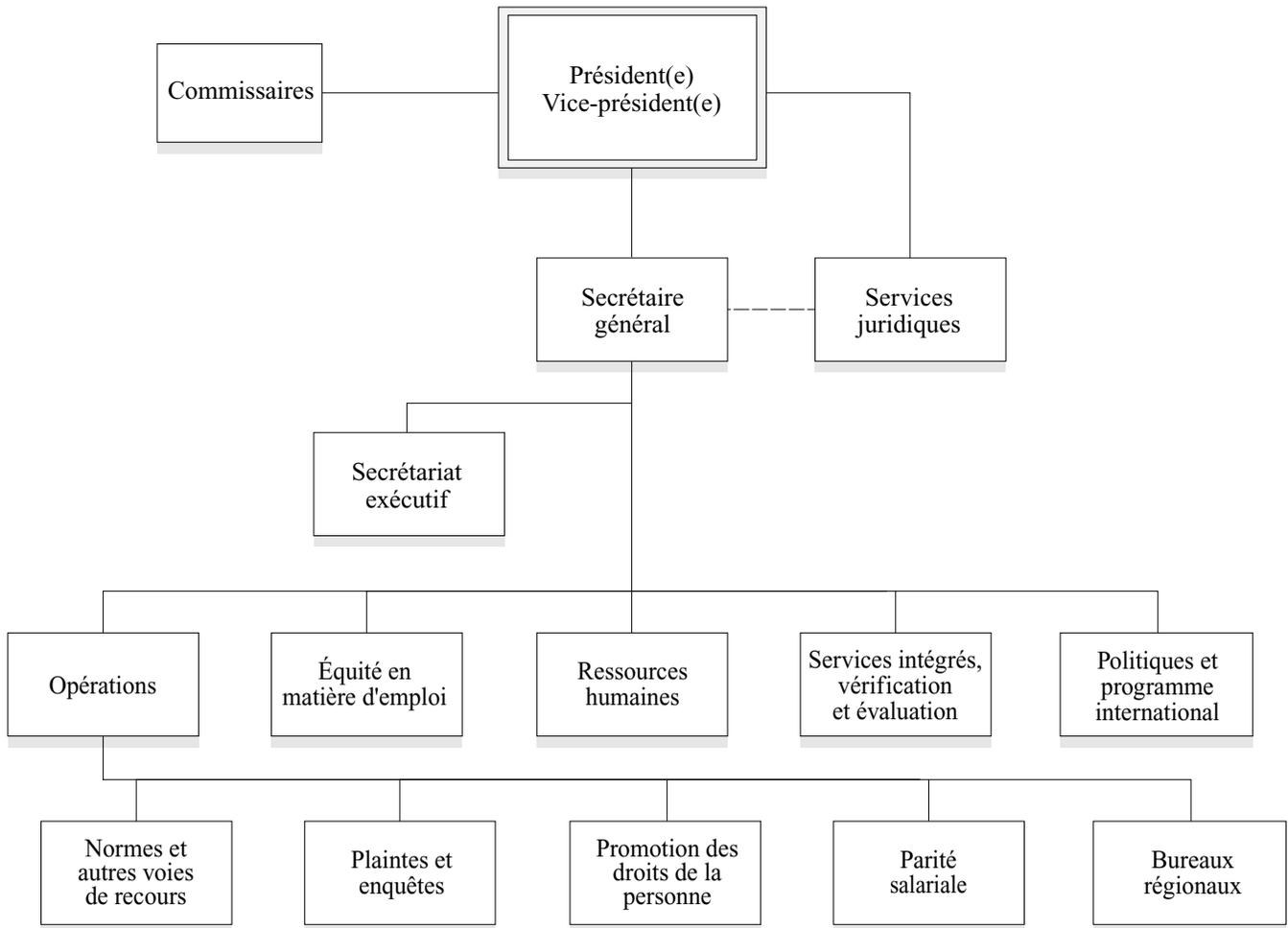
opérations. Elle met en œuvre des programmes visant à promouvoir les principes de l'égalité et à mieux faire connaître au public la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que les activités de la Commission. Elle est aussi responsable des relations avec les médias et des services de rédaction-révision. Les *bureaux régionaux* s'occupent des activités de sensibilisation et de liaison avec les groupes communautaires, les employeurs, les fournisseurs de services, les syndicats et les commissions provinciales des droits de la personne. Ils constituent le premier point de contact des personnes qui souhaitent porter plainte pour discrimination. Le personnel régional collabore au processus de traitement des plaintes en jouant un rôle actif de l'accueil aux enquêtes.

La *Direction des politiques et du programme international* est responsable de l'élaboration des politiques, de la planification et de l'aide à la recherche. Elle suit de près les dossiers liés aux droits de la personne et facilite, par ses énoncés de politique, ses lignes directrices et ses rapports de recherche, les décisions de la Commission et le travail des directions opérationnelles. Elle coordonne aussi les activités de la Commission à l'appui des institutions œuvrant pour les droits de la personne à l'étranger.

La *Direction générale de l'équité en matière d'emploi* effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs des secteurs public et privé, pour déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La *Direction des ressources humaines* offre des services de soutien pour ce qui concerne la dotation, la classification, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la formation, la planification des ressources humaines et les langues officielles ainsi que la santé et la sécurité.

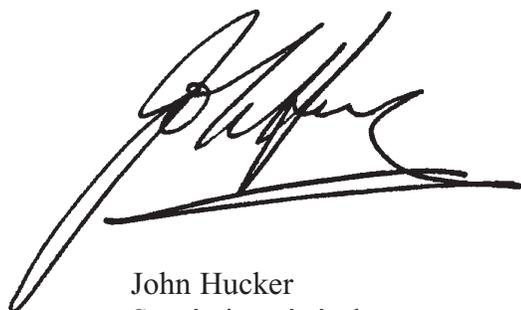
La *Direction des services intégrés* fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des biens, finances, informatique, gestion de l'information et services de bibliothèque. Elle est également chargée des activités de planification et d'examen de la Commission.



État financier

L'état financier qui suit a été dressé selon les exigences et normes de présentation établies par le receveur général du Canada, ainsi que selon les principales conventions comptables.

L'information financière contenue dans les états ministériels, dans le *Rapport sur les plans et les priorités* ou ailleurs dans les *Comptes publics du Canada* est conforme à cet état financier, sauf indication contraire. Certains éléments d'information présentés ci-dessous se fondent sur les meilleurs jugements et estimations de la gestion, qui tiennent dûment compte de leur importance relative.



John Hucker
Secrétaire général



Stella Deacon
Directrice, Services intégrés

Commission canadienne des droits de la personne État des résultats d'exploitation Exercice clos le 31 mars (en milliers de dollars)

Secteur de service	2001-2002 Prévisions	2000-2001 Résultats réels
Plaintes	11 522	9 928
Services intégrés	4 538	4 072
Promotion des droits de la personne	3 475	3 396
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	2 536	2 211
Total du crédit utilisé	22 071	19 607
Plus : Coût des services fournis par des ministères	2 360	2 119
Total des coûts d'exploitation	24 431	21 726

Les notes qui suivent font partie intégrante de l'état des résultats d'exploitation.

Notes sur l'état des résultats d'exploitation

Autorisation, mandat et activités

La Commission canadienne des droits de la personne a été constituée en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission a pour mandat de décourager et de réduire les pratiques discriminatoires au moyen des activités suivantes : instruire les plaintes fondées sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mener des vérifications des ministères et organismes fédéraux ainsi que des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour s'assurer du respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; faire de la recherche et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation publique; et travailler en étroite collaboration avec les divers ordres de gouvernement, les employeurs, les fournisseurs de services et les organismes communautaires pour promouvoir les principes des droits de la personne.

Les dépenses de la Commission sont financées au moyen d'un crédit parlementaire annuel.

Principales conventions comptables

L'état des résultats d'exploitation a été dressé conformément aux exigences et aux normes de présentation établies par le receveur général du Canada avant le 1^{er} avril 2001. Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) Comptabilisation des dépenses

Toutes les dépenses engagées pour les biens reçus et les services rendus jusqu'au 31 mars sont comptabilisées selon la convention comptable des Crédeurs à la fin de l'exercice (CAFE) du gouvernement.

b) Achat d'immobilisations

Les immobilisations sont imputées aux dépenses de fonctionnement l'année de leur acquisition.

c) Services fournis gratuitement par des ministères

La valeur estimative des services fournis gratuitement par des ministères est comprise dans les dépenses de fonctionnement et représente principalement les coûts liés à la location des locaux et à la contribution aux régimes d'assurance des employés.