



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel

2002

Canada

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 : www.chrc-ccdp.ca

Bureaux régionaux

Atlantique

504 - 5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3T2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Québec

470 - 1253, avenue McGill College
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
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)
750 - 175, rue Hargrave
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

308 - 10010 106 Street
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

420 - 757, rue Hastings Ouest
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



2002

Canada

- Le rapport annuel que la Commission soumet au Parlement sur ses activités concernant l'équité en matière d'emploi, comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, se retrouve dans la section « Équité en matière d'emploi » du présent rapport. En outre, la Commission publiera en avril 2003 un rapport plus exhaustif intitulé *Bilan de l'équité en matière d'emploi en 2002*. Ce dernier, qui sera affiché dans le site Web de la Commission, décrit le processus de vérification et les progrès réalisés par les employeurs pour se conformer à la *Loi*.
- Il est possible de commander des exemplaires du *Rapport annuel* et du *Bilan* par courrier électronique en écrivant à **publications@chrc-ccdp.ca**.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2003
N° de catalogue HR1-2002
ISBN 0-662-67288-7

Le présent rapport est également publié en médias substituts
et dans le site Web de la Commission
à l'adresse **www.chrc-ccdp.ca**.



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2003

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* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2002* 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.

Mary Gusella



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2003

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* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2002* 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.

Mary Gusella

Table des matières



Faits saillants	2
Nouvelles orientations	4
Gestion de la Commission	10
Enjeux en matière de droits de la personne	12
Traitement des plaintes.....	16
Promotion.....	24
Équité en matière d'emploi.....	30
Commissaires.....	51
Annexe A — Tableaux sur les employeurs et les employés visés par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> et en cours de vérification	53
Annexe B — Listes des employeurs vérifiés conformément à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	57



Faits saillants

On se souviendra de l'année 2002 comme d'une année charnière pour la Commission canadienne des droits de la personne.

Au cours de cet exercice, la Commission a consacré ses efforts à plusieurs grands enjeux :

- Le nombre de plaintes de discrimination fondée sur la déficience a augmenté de 85 % et a constitué une forte proportion des plaintes reçues par la Commission.
- La Commission a rendu 729 décisions définitives en 2002, soit 57 de plus que l'année précédente.
- En 2002, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a revu la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et a conclu qu'elle fonctionne bien et qu'elle demeure nécessaire. Parallèlement, une évaluation indépendante du rôle de la Commission au chapitre des vérifications de la conformité à la *Loi* a révélé que, dans l'ensemble, la Commission remplit efficacement son mandat à cet égard.
- La Commission a constaté que, bien que la plupart des employeurs se conforment à la *Loi* seulement après avoir été vérifiés, la plus grande partie le font volontairement sans qu'il faille recourir à des mesures d'exécution.
- Le projet de loi C-7, *Loi sur la gouvernance des Premières nations*, a été déposé en 2002. Il comporte une importante recommandation, soit l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui empêche la Commission d'intervenir lorsque la *Loi sur les Indiens* s'applique.
- La Commission a publié un rapport sur la situation des droits de la personne chez les Innu du Labrador ainsi qu'une politique révisée sur le dépistage des drogues et de l'alcool reflétant les développements judiciaires dans ce domaine.

Le présent *Rapport annuel* témoigne également de la période de transition et d'auto-examen qui a conduit la Commission à entamer un processus de changement dans la deuxième moitié de 2002. Ce processus a pour but d'amener la Commission à recourir davantage à une approche axée sur la prévention et les mesures de réparation en ce qui concerne les droits de la personne, comme l'avait prévu le Parlement au moment d'adopter la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il y a presque 25 ans.

Le processus de changement de la Commission vise trois objectifs :

- Accroître le recours aux modes alternatifs de règlement des différends. En 2002, 42 % des parties à une plainte ont accepté la médiation; de cette proportion, 64 % ont conclu un règlement. Afin d'atteindre cet objectif, la Commission a créé la Direction des services de règlement des différends au début de 2003.
- Remédier aux problèmes concernant la charge de travail et instaurer un nouveau modèle opérationnel pour faire en sorte que les plaintes soient traitées de façon efficace et efficiente.
- Renforcer la capacité de la Commission à recourir à des enquêtes stratégiques, à des rapports spéciaux et à divers outils autres que ceux qu'offre le système de traitement des plaintes pour mieux donner suite aux questions pressantes et aux plaintes systémiques.

Le désir de servir l'intérêt public est au cœur des travaux courants de la Commission et de ses efforts actuels pour améliorer son fonctionnement. Par l'entremise d'un programme de changement réfléchi et exhaustif, la Commission est en train de s'adapter à un nouvel environnement et de se préparer à de nouvelles possibilités.





Nouvelles orientations

En vertu du mandat qui lui est conféré par la loi, la Commission canadienne des droits de la personne doit protéger et promouvoir les droits de la personne et l'égalité. Elle doit aussi veiller à s'acquitter de son mandat de la façon la plus efficace et efficiente possible.

De nombreux rapports traitent du fonctionnement de la Commission et des voies qui s'offrent à elle : le rapport de septembre 1998 du vérificateur général, le rapport de 2000 du Comité de révision de la Loi canadienne sur les droits de la personne (intitulé *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*), le rapport de l'automne 2002 du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, le rapport de 2002 du Comité sénatorial permanent des droits de la personne et le rapport de janvier 2003 du Comité des comptes publics de la Chambre des communes. Plusieurs intervenants ont fourni et continuent de fournir un précieux aperçu des défis passés et actuels pour la Commission ainsi que des avenues qui s'ouvrent à elle.

La conclusion incontournable qui se dégage de ces observations, commentaires et tendances est que certaines questions se posent à l'égard des attentes du public et de l'efficacité et de l'efficience du fonctionnement de la Commission dans certains secteurs d'activité. Si la conduite des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi fait l'objet d'éloges, il y a lieu en revanche d'apporter une attention immédiate au processus de traitement des plaintes.

Le Canada a beaucoup évolué depuis 25 ans. De nos jours, les enjeux associés aux droits de la personne ne sont plus, pour la population comme pour la Commission, ceux qu'avaient envisagés les rédacteurs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1977. Les données démographiques révèlent que la population vieillit, qu'elle devient plus diversifiée et que les enjeux liés à la déficience s'intensifient. Par ailleurs, la discrimination s'exerce généralement de façon plus subtile et plus complexe aujourd'hui qu'il y a 25 ans. Les dispositions législatives et la pratique dans le domaine des droits de la personne ont permis de constater que l'inégalité découle non seulement des préjugés et du sectarisme, mais aussi de politiques et d'activités qui, équitables en apparence, ont toutefois pour effet d'exclure des personnes et des groupes.

Lorsqu'elle a été adoptée, la *Loi* avait pour but de dissuader les contrevenants et de favoriser la conformité. La Commission a alors reçu le mandat d'entendre les plaintes des particuliers, de procéder à des recherches, de mieux faire comprendre ce qu'est la discrimination et de sensibiliser la population à l'égard de l'égalité. Toutefois, en

raison des contraintes budgétaires — causées entre autres par l'augmentation du nombre de plaintes déposées à la Commission — ainsi que des décisions judiciaires, la Commission a adopté au fil des ans une approche plus accusatoire et axée sur les enquêtes et les litiges pour s'attaquer aux différends en matière de droits de la personne.

Afin de rétablir un certain équilibre et de mettre davantage l'accent sur des mesures correctives et préventives, la Commission aura besoin de nouveaux outils, de nouvelles approches et de nouvelles façons de faire. Elle doit disposer d'un éventail d'instruments de sensibilisation, de prévention, de conformité et d'exécution qui se compléteront tout en demeurant distincts, pour promouvoir le respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En 2002, la Commission a entrepris un examen de son modèle opérationnel et a commencé à y apporter d'importants changements. Son programme de transformation s'appuie sur trois grands principes :


- les modes alternatifs de règlement des différends offrent, dans bien des cas, une tribune non accusatoire qui permet de tenir compte des besoins et des intérêts des parties et d'envisager des solutions tout en favorisant la guérison;
- le processus de traitement des plaintes doit être plus efficace, plus rapide et plus efficace;
- la Commission doit se munir d'outils pour cerner et régler les problèmes graves ou systémiques en matière de droits de la personne susceptibles d'avoir le plus de répercussions à cet égard.

Modes alternatifs de règlement des différends

Il faudra d'abord promouvoir davantage les modes alternatifs de règlement des différends, une avenue empruntée avec succès par d'autres administrations au Canada.

Les modes alternatifs de règlement des différends offrent un potentiel énorme pour régler plusieurs plaintes de discrimination. Dans les rares cas où ils ne conviennent pas — en raison du type de discrimination, d'un important déséquilibre des pouvoirs entre les parties ou de la nécessité de modifier la loi pour faire cesser la discrimination —, la Commission peut toujours recourir au processus traditionnel. Cependant, les modes alternatifs de règlement des différends offrent souvent la possibilité de parvenir à un règlement dans un cadre non accusatoire, où l'on ne se





préoccupe pas tant de savoir qui a tort ou raison que des besoins des parties, de leurs intérêts et des solutions. En outre, cette façon de faire aide souvent les parties à se comprendre et favorise la guérison, ce qui est d'un intérêt évident lorsque les parties doivent poursuivre leurs relations. Enfin, cette procédure est relativement rapide si on la compare au processus d'enquête et de litige. Elle permet d'accélérer la mise en place de mesures correctives et de réduire le risque qu'un conflit prolongé empoisonne le climat de travail.

En 2002, la Commission a entamé les travaux en vue de créer la Direction des services de règlement des différends au cours de 2003. La nouvelle Direction s'appuiera sur le travail accompli par la Commission au cours des trois dernières années dans le cadre d'un projet pilote sur les modes alternatifs de règlement des différends. En 2002, de toutes les causes où les parties ont accepté la médiation, 160 ont abouti à un règlement, soit un taux de succès de 64 %. Ces exemples illustrent l'éventail des problèmes qui peuvent être réglés grâce à cette approche ainsi que les mesures de redressement qui peuvent en découler. La nouvelle Direction accroîtra l'efficacité du programme des modes alternatifs de règlement des différends et offrira la possibilité d'y recourir à chaque étape du processus de traitement des plaintes; elle collaborera aussi avec les plaignants et les mis en cause pour les inciter à adopter plus largement cette façon de faire.

Refonte du Système de gestion des plaintes

Au chapitre du traitement des plaintes, le principal défi qui se pose à la Commission comporte deux volets : régler la question de la charge de travail (nombre de dossiers à l'étude) et instaurer un nouveau modèle opérationnel pour assurer le traitement efficace et efficient des plaintes.

En 2002, la Commission a reçu 800 plaintes signées, soit plus de 200 de plus que prévu. Depuis près de 25 ans, la Commission n'a cessé d'accumuler un arriéré de plaintes : à la fin de 2002, il s'élevait à 1 378 dossiers. Pour permettre à la Commission d'éliminer cet arriéré, le Conseil du Trésor lui a attribué des ressources supplémentaires réparties sur quatre ans à compter du 1^{er} avril 2002.

Ces ressources supplémentaires aident à diminuer l'arriéré, mais l'argent seul n'est pas la solution. Le processus de traitement des plaintes doit également être revu. En 2003, dans le cadre de l'amélioration du Système de gestion des plaintes, la Commission concentrera ses efforts sur l'élimination de l'arriéré et la mise en œuvre de mesures visant à prévenir la formation d'un nouvel arriéré. Il faudra pour cela accélérer le processus dans son ensemble, notamment en créant des équipes multidisciplinaires, en procédant à une meilleure évaluation initiale des plaintes


et en appliquant plus strictement certaines procédures liées aux délais pour le dépôt des plaintes et des observations.

Au service de l'intérêt public

Le programme de transformation de la Commission comprend aussi des mesures pour mieux régler les questions systémiques en matière de droits de la personne, pour informer les employés, les employeurs, les fournisseurs de services et la population et pour prévenir la discrimination. Bien que le règlement de chaque plainte soit d'intérêt public, il est clair que certains cas soulèvent des enjeux plus vastes en matière de droits de la personne. Le règlement de tels dossiers peut entraîner la modification de politiques, de programmes, de lois et de cultures d'entreprises, et ces changements peuvent influencer sur tout un milieu de travail ou tout un groupe de la société. Pour défendre l'intérêt public, il faut pouvoir cerner les dossiers et les enjeux susceptibles d'avoir les plus grandes répercussions sur le plan des droits de la personne. La Commission prend les mesures qui suivent pour améliorer sa capacité à mettre l'accent sur les problèmes systémiques et les questions sérieuses en matière de droits de la personne.

Premièrement, pour ce qui est du traitement des plaintes, la Commission a entrepris des travaux en 2002 pour pouvoir se consacrer davantage aux dossiers dont les répercussions sur les droits de la personne pourraient être importantes. Elle élabore actuellement de nouvelles méthodes qui lui permettront d'évaluer les dossiers et de les classer en ordre prioritaire en fonction de leur complexité, de leur contenu et de leur incidence potentielle. L'an dernier, plusieurs dossiers ayant d'importantes répercussions ont été réglés. Deux plaintes de discrimination déposées par un plaignant sourd ont donné lieu à des règlements. Dans un cas, la Télévision anglaise de la Société Radio-Canada s'est engagée à offrir le sous-titrage complet de toutes ses émissions. L'autre cas a débouché sur des services de télécriteur plus accessibles aux clients sourds et malentendants dans les aéroports. Par ailleurs, dans une autre affaire, l'Agence des douanes et du revenu du Canada a accepté d'examiner si le profilage racial s'exerce aux frontières et, si oui, de déterminer dans quelle mesure. L'Agence mettra aussi en œuvre des activités de formation et de sensibilisation afin d'empêcher le profilage racial. Ces exemples illustrent comment le règlement de plaintes individuelles peut permettre de résoudre des problèmes systémiques et de corriger des infractions aux droits de la personne qui touchent beaucoup de gens.

Deuxièmement, la Commission a davantage recours à des outils autres que ceux qu'offre le processus de traitement des plaintes, comme des rapports publics et des enquêtes stratégiques, pour donner suite aux problèmes et aux plaintes systémiques en matière de droits de la personne, cerner leurs causes profondes et formuler des



recommandations. Par exemple, la Commission a publié en 2002 un rapport sur la situation des droits de la personne chez les Innu du Labrador et a proposé une politique révisée sur le dépistage des drogues et de l'alcool en milieu de travail. Elle a également mené des consultations auprès de collectivités autochtones dans tout le pays sur une politique ayant trait à l'embauche préférentielle des Autochtones. D'autres consultations auprès de femmes en prison et d'organisations non gouvernementales portaient sur les problèmes systémiques auxquels sont confrontées les détenues sous responsabilité fédérale. Un rapport spécial à ce sujet sera publié en 2003.

Troisièmement, la Commission prend des mesures pour s'assurer que son rôle devant le Tribunal canadien des droits de la personne est clairement défini et compris comme étant de l'ordre de l'intérêt public, comme le prévoit la *Loi*. Cela signifie que la Commission fera progressivement valoir la nature et la portée de l'intérêt public auprès du Tribunal par des moyens différents de la pratique actuelle.

De plus, le Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi montre bien comment une approche axée sur la réparation et la prévention peut faciliter le respect des normes relatives aux droits de la personne. Dans le cadre du Programme, la Commission a continué à progresser dans les vérifications menées auprès des employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour y déterminer le degré de représentation des groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles). À la fin de 2002, la Commission avait procédé à des vérifications touchant 75,4 % des employés visés par la *Loi*. Des 253 employeurs ayant fait l'objet d'une vérification, 105 étaient conformes à la *Loi*, c'est-à-dire qu'ils avaient pris les mesures exigées par la *Loi* en vue d'atteindre une représentation équitable des quatre groupes désignés au sein de leur effectif. Environ 80 % des employeurs se conforment volontairement aux dispositions de la *Loi*, sans que la Commission doive recourir à des mesures d'exécution.

Les fonctions de promotion et de sensibilisation font partie intégrante du mandat de la Commission, et compte tenu des ressources limitées qu'elle peut consacrer à ces activités, elle envisagera un certain nombre de solutions. Elle prévoit déjà accroître sa présence sur le Web, un moyen efficace et efficient d'informer les Canadiens sur les services qu'elle offre ainsi que sur les principes relatifs aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi. Il faudra également songer à réorienter le rôle des bureaux régionaux pour qu'ils puissent mieux appuyer les principales activités de la Commission.

La Commission estime que toutes ces mesures sont essentielles pour faire avancer la cause des droits de la personne au Canada. En 2003, elle a l'intention de perfectionner

son modèle opérationnel et de s'intéresser de plus près aux problèmes des droits de la personne ayant le plus d'importance du point de vue de l'intérêt public et des répercussions générales.

Grâce à un leadership renouvelé, à des systèmes de gestion novateurs et, peut-être, à des interventions réglementaires et législatives ciblées, nous croyons que la Commission peut s'adapter à la nouvelle conjoncture et aux nouveaux défis tout en remédiant aux problèmes ayant fait l'objet de critiques par le passé. La patience de tous les intervenants sera nécessaire afin que ce processus fasse son chemin de façon à la fois attentive, efficace et respectueuse de leurs besoins ainsi que de ceux des employés. Les droits de la personne constituent un élément fondamental de notre culture et de notre système de droit, et les changements apportés à leur administration doivent être bien planifiés et mis en œuvre avec beaucoup de soin.





Gestion de la Commission

Gestion moderne

La Commission a commencé à consolider tous les aspects de son cadre de gestion (planification, mise en œuvre, évaluation et capacité de rendre compte) en vue d'améliorer l'exécution de ses principaux programmes et fonctions. Les pratiques de gestion moderne nécessitent l'adoption d'un mode de réflexion axé sur les résultats, et ce, non seulement chez les cadres, mais à tous les échelons de l'organisme. Les questions de gestion s'accompagnent de réformes importantes du côté des programmes.

Pour que son programme de transformation soit couronné de succès, la Commission a besoin d'un effectif hautement qualifié, dévoué et stable. Le taux de roulement du personnel s'avère un indicateur partiel à cet égard. La Commission a le plaisir d'annoncer que ce taux est passé de 33 % en 2001 à 10 % en 2002. Les cadres continuent de porter une grande attention au recrutement et au maintien en poste des employés. Tous les échelons de l'organisme ont veillé à améliorer les conditions de travail, et des activités en ressources humaines continuent de voir le jour dans toute la Commission pour encourager le sentiment d'appartenance et l'esprit de corps. Les groupes désignés sont pleinement représentés à la Commission, et cette dernière a élaboré et révisé plusieurs politiques visant à maintenir l'équité en matière d'emploi, l'égalité et la transparence en milieu de travail.

Le processus de planification de la Commission lui permet de déterminer les priorités stratégiques pluriannuelles pour l'ensemble de l'organisme. Ces priorités se concrétisent à l'échelle des directions par l'entremise de plans d'activités. Les objectifs de rendement des cadres seront révisés en 2003 pour refléter le plus fidèlement possible les engagements pris dans ces plans.

Après avoir instauré une fonction de vérification interne et d'évaluation, la Commission a élaboré un plan triennal de vérification et d'évaluation, révisé tous les ans. Conformément au plan, la Commission a procédé à une évaluation du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi dans le cadre de l'examen quinquennal obligatoire du Programme. Au cours du prochain exercice financier, elle élaborera des politiques de vérification interne et d'évaluation ainsi qu'un cadre de gestion des risques.


Le renouvellement du mandat du Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi a été l'occasion par excellence d'élaborer des indicateurs

de rendement. Un modèle de chaîne de résultats a été conçu et permettra de résumer les activités, les résultats à court et à long termes et les éventuels indicateurs du rendement à chaque stade du Programme. Ces indicateurs seront mis au point et testés au cours du prochain exercice financier. Un modèle d'évaluation analogue sera aussi élaboré pour le processus de traitement des plaintes, une fois que ce dernier aura été refondu.

La Commission a commencé à moderniser son infrastructure électronique dans certains domaines clés. Elle élabore actuellement de nouveaux systèmes de traitement des plaintes et de suivi des vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi, dont la mise en œuvre commencera au cours du prochain exercice financier. La documentation nécessaire aux réunions de la Commission est passée du support imprimé au support électronique, et la présentation en a été normalisée et simplifiée pour faciliter la prise de décisions. La Commission suit également de près les projets de classement électronique et elle évaluera la possibilité de les intégrer pour faciliter la participation des avocats aux causes renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne et à d'autres tribunaux.

Les priorités en matière de gestion pour 2003 sont les suivantes : mettre en œuvre la Fonction de contrôleur moderne dirigée par le gouvernement; appuyer l'initiative gouvernementale de modernisation des ressources humaines, notamment l'objectif consistant à maintenir une fonction publique diversifiée et représentative; consolider la gestion de l'information et le traitement des plaintes dans l'ensemble de la Commission; et améliorer la mesure du rendement et la capacité de rendre compte.





Enjeux en matière de droits de la personne

Les travaux de la Commission en 2002 ont porté sur trois grands enjeux liés aux droits de la personne :

- la suppression des obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant une déficience;
- le racisme, notamment du point de vue des défis posés par la nouvelle conjoncture en matière de sécurité;
- les droits des Autochtones.

Ces enjeux découlent de plaintes individuelles déposées à la Commission ou de questions ayant suscité un intérêt de la part du Parlement, des médias ou des tribunaux.

Suppression des obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant une déficience

Au Canada, la discrimination à l'égard des personnes ayant une déficience, que cette dernière soit réelle ou perçue, est interdite par la loi depuis plus de 25 ans. En 2002, le gouvernement fédéral a publié un rapport citant les nombreux programmes fédéraux destinés à améliorer la situation de ces personnes (mentionnons entre autres des mesures fiscales, des mesures de soutien ainsi que des programmes d'emploi, d'apprentissage et de santé). Malgré toutes ces mesures, la situation des droits des personnes ayant une déficience s'est peu améliorée en 2002.

Alors que le nombre total de plaintes s'est accru de 39 % en 2002, les plaintes de discrimination fondée sur la déficience ont augmenté de 85 %. Le gouvernement a décidé de ne pas renouveler le financement accordé au Centre de ressources pour les personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale. Selon les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, publiés à l'automne 2002, près de 36 % des fonctionnaires handicapés ont été victimes de harcèlement au cours des deux dernières années, et 37 % d'entre eux ont fait l'objet de mesures discriminatoires au moins une fois. Les vérifications de la conformité à l'équité en matière d'emploi effectuées par la Commission ont révélé que les personnes handicapées sont fortement sous-représentées dans les entreprises privées sous réglementation fédérale.

Dépistage des drogues et de l'alcool

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue, notamment la dépendance à l'égard des drogues ou de l'alcool. Des causes récemment portées devant la Cour suprême du Canada et la Cour d'appel de l'Ontario ont soulevé la question du dépistage des drogues et de la validité de cette pratique (qu'il s'agisse, par exemple, de tests effectués au hasard ou préalables à l'emploi), étant donné le risque que des employés fassent l'objet de discrimination fondée sur la déficience. Après avoir consulté des employeurs, des syndicats et d'autres organisations intéressées, la Commission a publié en juin une politique révisée sur le dépistage des drogues et de l'alcool qui reflète ces développements judiciaires.

Race

Dans sa présentation au Parlement sur les nouvelles mesures législatives en matière de sécurité, la Commission a exhorté le gouvernement à agir avec prudence en ce qui concerne ses préoccupations légitimes à ce chapitre afin d'éviter que les droits civils et politiques soient enfreints. La Commission a mis le gouvernement en garde contre le danger que certains Canadiens soient surveillés en raison de leur origine nationale ou ethnique, de leur religion ou de la couleur de leur peau. L'an dernier, la Commission a soulevé les questions de la race et du profilage racial dans plusieurs activités à l'externe, notamment dans le cadre d'une réunion sur le risque et les droits de la personne (dirigée par la présidente de la Commission). Cette réunion traitait du profilage racial dans la nouvelle conjoncture en matière de sécurité ayant suivi les événements du 11 septembre 2001. La Commission a aussi abordé ces questions lors d'exposés présentés à plusieurs conférences sur le terrorisme et les droits de la personne.

La Commission a également pris des mesures pour déterminer le meilleur moyen d'aborder la question du racisme en général. En avril 2002, à la suite de la Conférence mondiale contre le racisme, la Commission a participé à la Sixième conférence internationale des institutions nationales des droits de l'homme, qui avait pour thème l'élaboration des pratiques exemplaires à l'échelle internationale pour contrer le racisme. À titre de rapporteur de la Conférence, la Commission a rendu compte des pratiques exemplaires des commissions nationales des droits de la personne dans des domaines comme les mesures de réparation, le suivi et la défense des droits. Dans le cadre de ses travaux interdisciplinaires, elle s'est également interrogée sur les meilleurs moyens de régler les plaintes de discrimination raciale, notamment dans les cas de racisme voilé.





Droits des peuples autochtones

En 2002, le gouvernement du Canada a déposé le projet de loi C-7, intitulé *Loi sur la gouvernance des Premières nations*. Ce projet de loi propose entre autres d'apporter une modification importante à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la loi habilitante de la Commission. Depuis l'adoption de la *Loi*, en 1977, les membres des Premières nations qui vivent dans des réserves ne peuvent se prévaloir de tous les recours qu'offre le système de protection des droits de la personne de la Commission, en raison de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui empêche la Commission d'intervenir lorsque la *Loi sur les Indiens* s'applique. Cette exemption avait été introduite à titre provisoire en 1977 et devait s'appliquer jusqu'à ce que soient modifiées les dispositions de la *Loi sur les Indiens* selon lesquelles les femmes autochtones ayant épousé des non-Autochtones n'avaient pas droit au statut d'Indien. Mais bien que le projet de loi C-31 ait modifié la *Loi sur les Indiens* en 1985, l'article 67 est demeuré inchangé.

Il en a découlé une situation difficile : les membres des Premières nations sont les seules personnes au Canada qui ne peuvent bénéficier de tous les recours d'un processus de traitement des plaintes pour régler les cas de discrimination. C'est pourquoi la Commission a appris avec plaisir que le projet de loi C-7 prévoyait l'abrogation de l'article 67.

En janvier 2003, la Commission a présenté son point de vue sur l'abrogation de l'article 67 au Comité permanent des Affaires autochtones qui revoit la *Loi*. Elle a réitéré son appui envers l'abrogation et s'est déclarée en faveur de l'ajout d'une clause interprétative. Cette clause prévoit que la Commission, lorsqu'elle évalue une plainte contre un gouvernement autochtone, doit tenir compte des besoins et des aspirations de la collectivité autochtone. La Commission est d'avis que, lorsqu'elle-même ou le Tribunal canadien des droits de la personne examinent une plainte de discrimination à l'égard d'une Première nation, il faut maintenir un équilibre entre les besoins de la collectivité et ceux de la personne. S'il y a conflit, les intérêts particuliers ne l'emportent pas nécessairement sur les intérêts collectifs, non plus que l'inverse. Il s'agit de trouver le juste milieu entre les intérêts de chacun. La Commission a instamment invité le Comité à préciser cette clause interprétative, de concert avec les Premières nations et les autres intervenants, afin d'éviter toute incertitude ou des litiges prolongés.

Aux termes du projet de loi C-7, la Commission pourrait pour la première fois se pencher sur toutes les questions relatives au traitement réservé aux femmes et aux enfants autochtones qui ont récupéré ou obtenu leur statut en vertu du projet de loi C-31. Depuis 1985, les femmes autochtones sont très nombreuses à affirmer qu'elles continuent de faire l'objet de discrimination en raison des dispositions de

l'actuelle *Loi sur les Indiens*. L'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* empêche la Commission d'intervenir dans la plupart de ces cas. Même si l'abrogation imminente de cet article permettra à la Commission d'accepter les plaintes déposées par des femmes autochtones, elle a pressé le Parlement d'adopter des mesures législatives pour régler cette question.

L'abrogation de l'article 67 constituera une importante étape dans l'avancement des droits de la personne au Canada. Mais elle suscitera aussi de nouveaux enjeux, à la fois parce que la Commission recevra plus de plaintes de la part de membres des Premières nations et parce qu'il faudra, pour ces plaignants, adopter de nouvelles approches en vue de s'assurer que les plaintes sont traitées de façon à tenir compte de la culture et des particularités des collectivités autochtones.

La Commission est prête à relever ces défis et elle examine actuellement le meilleur moyen de remplir ce nouveau mandat, qui entrera probablement en vigueur à compter de 2005. Des procédures seront élaborées en étroite collaboration avec les Premières nations et les organisations représentant les intérêts autochtones.

Comme nous l'avons dit, c'est en 2002 que la Commission a publié son rapport sur la situation des droits de la personne chez les Innu de Davis Inlet, au Labrador. Un premier rapport publié par la Commission en 1993 concluait que le gouvernement fédéral ne s'était pas acquitté de ses responsabilités constitutionnelles à l'égard des Innu. Il comportait des recommandations pour diverses mesures correctives, dont le déménagement de la collectivité de Davis Inlet dans un endroit plus propice à leur survie culturelle, économique et sociale.

Le rapport de 2002 évaluait dans quelle mesure le gouvernement fédéral a rempli ses responsabilités en matière de droits de la personne à l'égard des Innu. Les deux experts juridiques engagés pour procéder à cet examen, Donald McRae et Constance Backhouse (tous deux de l'Université d'Ottawa), ont conclu que, si certains progrès avaient été réalisés, il fallait toujours remédier à un certain nombre de questions. Ils ont constaté que, même si le gouvernement avait donné suite aux recommandations formulées en 1993, les progrès avaient été lents. Les négociations sur l'autonomie gouvernementale et les revendications territoriales avaient été suspendues ou retardées. Les auteurs ont recommandé au gouvernement de se doter d'échéanciers stricts pour remédier à ces questions non résolues. Après bien des difficultés et des retards, la collectivité de Davis Inlet a commencé à déménager à la fin de 2002.





Traitement des plaintes

Plaintes

En 2001, la Commission a procédé à un examen de ses 23 années d'existence. Une analyse des données chronologiques a révélé que la Commission accumulait un arriéré croissant depuis sa création. Ses efforts pour remédier à la situation se sont révélés fructueux à différents moments, mais le nombre de plaintes a toujours dépassé ce qu'elle pouvait régler en une même année. En 2002, la Commission a reçu 1 653 plaintes éventuelles¹; de ce nombre, 800 ont été signées officiellement puis renvoyées pour médiation ou enquête. Il s'agissait d'une augmentation de 39 % (ou 226 dossiers) par rapport à 2001. Ce résultat dépassait d'environ 200 le nombre annuel de plaintes que prévoit le modèle opérationnel traditionnel de la Commission.

Les tableaux 1, 2 et 3 indiquent le nombre de plaintes éventuelles adressées à la Commission ainsi que le nombre de plaintes signées² au cours des deux dernières années, par province ou territoire, selon le motif de discrimination et le type d'allégations. Le tableau 2 révèle une augmentation notable du nombre de plaintes de discrimination fondée sur la déficience ou l'âge depuis 2001. En 2002, la Commission a reçu 201 plaintes signées de plus que l'année précédente pour ce qui est de la discrimination fondée sur la déficience, soit une augmentation de 85 %. Quant au nombre de plaintes signées ayant trait à la discrimination fondée sur l'âge, il a augmenté de 71 % entre 2001 et 2002 (soit 27 dossiers de plus), alors que le nombre total de plaintes signées déposées à la Commission augmentait de 39 %. Ces données sont significatives et elles prouvent peut-être que les gens sont de plus en plus conscients des droits que leur confère la *Loi* en matière d'adaptation et qu'ils essaient de les faire respecter.

¹ Les plaintes éventuelles sont celles qui sont portées à la connaissance de la Commission, qui s'inscrivent dans son mandat et qui peuvent donner lieu à une plainte signée après analyse et examen.

² Lorsqu'une plainte est signée, le processus de traitement des plaintes s'enclenche à la Commission.

Tableau 1 Ventilation des plaintes par province ou territoire

	2001				2002			
	Reçues		Signées		Reçues		Signées	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Ontario	633	43	264	46	655	40	329	41
Québec	283	19	126	22	315	19	140	18
Colombie-Britannique et Yukon	164	11	57	10	184	11	99	12
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	118	8	52	9	190	11	91	11
Nouvelle-Écosse	85	6	23	4	75	5	51	6
Manitoba	97	7	23	4	88	5	32	4
Saskatchewan	41	3	11	2	60	4	22	3
Nouveau-Brunswick	42	3	11	2	63	4	21	3
Terre-Neuve-et-Labrador	2	—	3	—	10	—	8	—
À l'étranger	9	—	3	—	10	—	4	—
Île-du-Prince-Édouard	11	—	1	—	3	—	3	—
Total	1 485	100	574	100	1 653	100	800	100



Tableau 2 Motifs de distinction illicite — Plaintes*

	2001				2002			
	Reçues		Signées		Reçues		Signées	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Déficiences	673	37	237	36	888	43	438	44
Sexe	410	22	169	26	379	18	188	19
Origine nationale ou ethnique	218	12	80	12	214	10	94	9
Race	156	9	57	9	144	7	71	7
Âge	101	6	38	6	171	8	65	7
Orientation sexuelle	38	2	7	1	49	2	31	3
Situation de famille	96	5	22	3	84	4	30	3
Religion	50	3	20	3	46	2	30	3
Couleur	47	3	19	3	56	3	30	3
État matrimonial	36	2	7	1	27	1	14	1
État de personne graciée	4	—	4	—	8	—	3	—
Total	1 829	100	660	100	2 066	100	988	100

* **Remarque** : Le nombre total de motifs cités est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'un motif de distinction illicite.

Tableau 3 Type d'allégations — Plaintes signées*

	2001				2002			
	Reçues		Signées		Reçues		Signées	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10)	1 003	58	390	59	1 212	64	666	65
Harcèlement — emploi (article 14)	355	20	176	26	311	16	164	16
Relatives à des services (articles 5 et 6)	309	18	69	11	290	15	128	13
Disparité salariale (article 11)	30	2	11	2	15	1	7	—
Harcèlement — services (article 14)	24	1	5	—	51	3	26	3
Représailles (article 14.1)	10	1	11	2	17	1	15	2
Propagande haineuse (article 13)	6	—	—	—	11	—	4	—
Adhésion syndicale (article 9)	2	—	—	—	7	—	7	—
Avis, affichage, symboles (article 12)	1	—	4	—	0	—	2	—
Total	1 740	100	666	100	1 912	100	1 021	100

* **Remarque** : Le nombre total d'allégations citées est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'une allégation.

En 2002, la Commission a procédé à un examen des normes de service sur lesquelles elle se fonde pour déterminer la durée de chaque étape du processus. Elle a conclu que, compte tenu de la charge de travail actuelle, des ressources disponibles et des exigences du processus, ces normes ne seraient pas acceptables pour les Canadiens. Elle a donc entrepris de réexaminer en profondeur la façon dont elle traite les plaintes à chaque étape du processus.

En 2002, la Commission a rendu 942 décisions permettant de clore 729 dossiers, soit une augmentation de 7,5 % par rapport à 2001. Une partie de cette augmentation est attribuable aux efforts de la Commission pour réduire son arriéré en faisant appel à des ressources spéciales attribuées par le Conseil du Trésor. Les conséquences de ces efforts se sont fait sentir à la fin de l'année, alors qu'on a commencé à clore des



enquêtes, et elles devraient être encore plus notables en 2003. Comme l'indique le tableau 4, le nombre de décisions rendues par la Commission englobe les décisions provisoires et définitives, puisqu'au cours du processus, la Commission peut avoir à rendre plus d'une décision relativement à certaines plaintes. Ainsi, dans certains cas, la Commission doit prendre une décision préliminaire quant à savoir si elle devrait ou non traiter une plainte (dans le cas, par exemple, où il existerait un mode alternatif de règlement des différends). Le tableau 5 présente les résultats des décisions définitives rendues par la Commission en 2001 et en 2002.

Tableau 4 Décisions de la Commission — Total

Type de décision	2001	2002
Provisoire ¹	232	213
Définitive	672	729
Total	904	942

Tableau 5 Décisions définitives de la Commission

Résultats des décisions	2001	2002
Plaintes irrecevables ²	48	46
Plaintes rejetées ³	266	396
Plaintes renvoyées à un tribunal	85	70
Plaintes réglées ⁴	273	217
Total	672	729

¹ Plaintes que la Commission a décidé de reporter, de traiter, de renvoyer à la conciliation, de mettre en suspens, de renvoyer à l'agent ou de réexaminer.

² 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.

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.

⁴ Plaintes réglées par la médiation ou la conciliation, ou pendant l'enquête.

Traitement des plaintes : faits saillants

Une plainte passe par plusieurs stades, depuis la demande de renseignements et l'accueil jusqu'à la conciliation et le renvoi au Tribunal canadien des droits de la personne en passant par la médiation et l'enquête, selon le cas. À chaque étape, la plainte doit être traitée équitablement et sans délai.

Demandes de renseignements

En 2002, la Commission a répondu à environ 50 000 demandes de renseignements communiquées par courrier, par téléphone ou en personne.

Accueil

En 2002, la Commission a reçu 1 653 plaintes éventuelles. Elle examinera de près en 2003 la fonction d'accueil pour trouver des moyens de simplifier la procédure de réception des plaintes.

Modes alternatifs de règlement des différends (médiation et conciliation)

En 2002, la Commission a proposé de régler 594 dossiers par la médiation. Les parties à une plainte ont participé à la médiation dans 250 cas, soit une proportion de 42 %. De ce nombre, 160 (soit 64 %) ont été réglés. La Commission continuera de s'appuyer sur cette méthode fructueuse et elle essaiera, en 2003, d'accroître le recours aux modes alternatifs de règlement des différends pour accélérer le règlement des plaintes. Elle offrira entre autres des services de médiation à toutes les étapes du processus.

La Commission a pour rôle de protéger l'intérêt public; ses médiateurs doivent donc s'assurer que les règlements obtenus ne servent pas seulement les intérêts personnels, mais remédient aussi aux problèmes de discrimination systémique, le cas échéant. Cela signifie que ces règlements peuvent comporter la modification d'une politique ou de procédures ou encore un rajustement salarial ayant une incidence accrue du point de vue de l'intérêt public.

En 2002, la Commission a renvoyé 159 dossiers à la conciliation et, de ce nombre, 80 ont été réglés. Les améliorations effectuées au programme de modes alternatifs de règlement des différends permettront d'apporter d'autres modifications aux services de conciliation tout en veillant à ce que cette approche soit offerte à toutes les étapes du processus.





Enquête

En 2002, si l'on exclut les dossiers ayant trait à la parité salariale, la Commission a mené à bien 532 enquêtes, comparativement à 480 en 2001, soit une augmentation de 11 %. Cette augmentation est attribuable aux efforts spéciaux de la Commission pour réduire son arriéré.

Les plaintes de disparité salariale requièrent des enquêtes longues et complexes, pour lesquelles il faut souvent faire appel à une expertise et à des ressources externes, effectuer plusieurs analyses et tenir de nombreuses discussions avec les employés, les agents négociateurs et les employeurs. Depuis plusieurs années, les allégations de discrimination salariale systémique ont représenté 1 % ou 2 % des plaintes adressées à la Commission. En 2002, la Commission a rendu des décisions dans le cadre de 65 plaintes de disparité salariale; de ce nombre, 62 avaient trait au règlement d'une plainte de disparité salariale contre Bell Canada. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport à 2001, année au cours de laquelle la Commission n'a rendu que trois décisions à cet égard.

Renvois au Tribunal et litiges

En 2002, la Commission a renvoyé 70 causes au Tribunal canadien des droits de la personne et elle a reçu du Tribunal 13 décisions définitives (dont 9 confirmaient le bien-fondé de la plainte, soit une proportion de 69 %) ainsi que 19 décisions provisoires et 21 décisions suivant un contrôle judiciaire. Elle a par ailleurs reçu 4 décisions de la Cour d'appel fédérale. Pendant cette même période, le Tribunal a réglé 46 cas que lui avait renvoyés la Commission.

À la fin de 2002, les plaintes non réglées de la Commission consistaient en 61 dossiers actifs devant le Tribunal, 53 demandes de contrôle judiciaire, 3 appels et 1 dossier actif devant la Cour suprême du Canada.

Autres questions d'intérêt

Avant l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en 1995, l'Assemblée des chefs du Manitoba avait présenté 52 plaintes concernant l'emploi des Autochtones dans des ministères et organismes fédéraux, dans des entreprises privées et dans des sociétés d'État. Après enquête, 17 de ces plaintes n'exigeaient pas de suite, et les autres plaintes ont été progressivement réglées par l'entremise d'ententes de règlement ou de protocoles d'entente. Les ententes de règlement comportaient des objectifs de recrutement ou d'embauche et des initiatives précises destinées à

améliorer la représentation et le maintien en poste des Autochtones. La période de suivi applicable aux ministères fédéraux prenait fin le 31 mars 2001. La Commission a donc fermé le dossier en 2002 après avoir pris connaissance des rapports définitifs des ministères sur les progrès réalisés. Rappelons que la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique désormais aux ministères et organismes désignés dans les 52 plaintes de l'Assemblée.





Promotion

Promotion des droits de la personne

La Commission est chargée de concevoir et de mettre en œuvre des programmes d'information pour faciliter la compréhension du public à l'égard de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ainsi que du rôle et des activités de la Commission. Pour remplir ce mandat, elle s'appuie sur l'idée qu'une meilleure connaissance et une meilleure acceptation des principes et des pratiques en matière de droits de la personne et d'équité en emploi permettront d'éviter des actes et des politiques discriminatoires.

La Commission dispose de ressources limitées pour financer ses activités de promotion, ce qui fait qu'elle s'en tient principalement à diffuser de l'information au public, notamment sous forme de publications, à organiser des séances de formation à l'intention des fournisseurs de services et des employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale ainsi qu'à consolider les réseaux et les partenariats actuellement voués à la défense des droits de la personne.

La diffusion des principaux règlements et des décisions du Tribunal canadien des droits de la personne et d'autres tribunaux qui font jurisprudence constitue un moyen important de promouvoir les droits de la personne. À titre d'exemple, on a adopté en 2002 un règlement sur le sous-titrage codé des bulletins de dernière heure diffusés en direct, de l'autopublicité et des messages publicitaires préparés par la Société Radio-Canada et diffusés sur la chaîne Newsworld ainsi que sur les ondes de la Télévision anglaise de la Société. La même année, la Commission a aussi rendu publiques deux décisions importantes concernant la propagande haineuse dans le but de s'assurer que les Canadiens sont conscients qu'Internet ne peut servir à véhiculer la haine.

En 2002, la Commission a également tenu de nombreuses activités de sensibilisation ou y a pris part. Sensibiliser la population à la discrimination raciale a été l'une de ses priorités. De plus, la Commission a participé à plusieurs conférences sur le racisme dans la nouvelle conjoncture en matière de sécurité, dont les suivantes :

- un débat à la Commission sur le profilage racial et sur les effets que les attaques terroristes du 11 septembre ont entraînés sur la protection des droits de la personne au Canada;
- des conférences sur le terrorisme et sur les droits de la personne;

- une conférence interparlementaire sur la propagande haineuse dans Internet;
- des conférences sur le racisme et les crimes haineux réunissant des organisations non gouvernementales.

La Commission a offert de nombreuses séances d'information et de formation à l'intention des fournisseurs de services et des employeurs sous réglementation fédérale afin d'aborder la question de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, y compris la diffusion d'information sur la nouvelle politique de la Commission concernant le dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail. De plus, la Commission participe aux travaux de l'Association canadienne de normalisation, qui est chargée de fixer des normes d'accessibilité s'appliquant aux personnes handicapées. En réponse à une démarche entreprise par le gouvernement du Mexique, qui propose la tenue d'une nouvelle convention internationale sur les droits des personnes handicapées, la Commission a organisé une table ronde à ce sujet, à laquelle ont participé des représentants du Mexique. Enfin, le personnel de la Commission a pris part à une conférence internationale sur la mise en application des droits économiques, sociaux et culturels.

À la fin de l'année, la Commission a entamé des consultations auprès des employeurs sous réglementation fédérale dans un souci d'améliorer la pertinence de ses colloques et ateliers sur le traitement des plaintes de discrimination et sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Au cours de 2003, la Commission utilisera davantage son site Web pour améliorer le dialogue avec les intervenants. Elle s'emploiera également à sensibiliser les professionnels des ressources humaines qui font régulièrement affaire avec elle pour s'assurer qu'ils comprennent et respectent ses nouveaux processus.

AU SERVICE DES CANADIENS	
Nombre de demandes de renseignements par téléphone	40 758
Nombre de demandes de renseignements par courriel	4 841
Nombre d'exposés, de séances de formation et d'ateliers présentés par le personnel régional	196
Nombre d'activités et de réunions sur les droits de la personne auxquelles ont participé les bureaux régionaux	185
Nombre d'exposés et de séances de formation organisés par l'administration centrale, y compris des activités et des réunions auxquelles le personnel a participé ou assisté	134
Nombre de visites du site Web	167 650





Exemples d'activités et de partenariats à l'échelle régionale

Bureau régional de l'Atlantique

- Dans le cadre de *Stop Racism: A Community Dialogue*, activité organisée par Partners against Racism, participer à une réunion d'un groupe de travail sur les stratégies visant à combattre le racisme et la discrimination au sein des collectivités.
- Dans le cadre de la Journée internationale de la femme, collaborer à une activité annuelle organisée à l'intention des femmes actives et retraitées de la fonction publique fédérale et de leurs syndicats.
- Être membre de la Black History Month Association, un groupe réunissant les secteurs public et privé qui s'emploie à promouvoir février comme mois de célébration de la communauté afro-canadienne en Nouvelle-Écosse.

Bureau régional du Québec

- Jouer un rôle de chef de file auprès de nombreux ministères et organismes fédéraux pour faire de la fonction publique une organisation ouverte à tous, notamment en ce qui concerne l'initiative *Faire place au changement*, qui cible les membres des minorités visibles.
- Former des partenariats dans le cadre des activités organisées pour le Mois de l'histoire des Noirs, y compris celles associées au Rosa Parks Award, prix décerné à une personne de la collectivité qui s'est illustrée en promouvant ou défendant les droits de la personne.
- Participer au Festival international *HipHop 4ever*, où des prix sont remis à des jeunes ayant soumis des textes contre le racisme.

Bureau régional de l'Ontario

- Collaborer étroitement avec le comité interministériel de l'équité en emploi et de la diversité dans le but d'offrir aux gestionnaires et aux employés des ressources humaines de plusieurs ministères et organismes fédéraux des ateliers sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
- De concert avec la Gendarmerie royale du Canada, la Fondation canadienne des relations raciales et le Centennial College, organiser et tenir une conférence d'une journée sur la propagande et les crimes haineux, qui s'est tenue le 12 juin 2002.

-
- Maintenir un rôle de chef de file dans la préparation de *Human Rights Through Art*, une exposition tenue à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs et organisée de concert avec la Ville de Toronto, le Barreau du Haut-Canada et la Banque de Montréal.


Bureau régional des Prairies et du Nunavut

- Siéger au comité consultatif chargé de la recherche, de la production et de la diffusion de *The Rights Path* (Saskatchewan), une publication produite de concert avec la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, les centres d'amitié autochtones de la Saskatchewan ainsi que les Affaires intergouvernementales et autochtones de la Saskatchewan.
- Afin de souligner le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, collaborer avec le Conseil fédéral du Manitoba, le Conseil national des minorités visibles, le Secrétariat de Faire place au changement et d'autres ministères fédéraux en vue de planifier et de réaliser une semaine d'activités de sensibilisation et d'apprentissage pour la collectivité en général et pour les gestionnaires et employés de la fonction publique en particulier.
- En collaboration avec la Commission de la fonction publique, les syndicats et les ministères fédéraux, planifier et tenir une série de colloques sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Ces colloques étaient destinés aux employés, aux gestionnaires et aux représentants syndicaux de la fonction publique.

Bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest

- Participer à une tribune publique sur les droits de la personne à Yellowknife, juste avant que la loi du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest sur les droits de la personne soit approuvée.
- De concert avec l'Institut de recherche sur les femmes autochtones, procéder au lancement de la deuxième édition de *The Rights Path* (Alberta) et d'une brochure en format de poche intitulée *It Takes Courage – Human Rights for Aboriginal Youth*. Le financement des publications est assuré par Patrimoine canadien et par la Commission des droits de la personne et de la citoyenneté de l'Alberta.



- 
- Collaborer avec la Commission de la fonction publique dans le cadre de l'initiative *Faire place au changement* (Centre de leadership en équité en emploi, diversité et renouvellement).
 - Pour souligner le 20^e anniversaire de la *Charte canadienne des droits et libertés*, participer à deux importantes conférences internationales à Edmonton, soit *Le Canada : Modèle d'État multiculturel pour le monde*, organisée par la Canadian Multicultural Education Foundation, et *Les droits de la personne et la sécurité mondiale : orientations futures*, colloque organisé par le John Humphrey Centre for Peace and Human Rights.

Bureau régional de la Colombie-Britannique et du Yukon

- Collaborer avec quatre Premières nations afin de planifier, d'organiser et de réaliser des ateliers sur la protection des droits de la personne, le harcèlement et les mesures d'adaptation à l'intention de leurs collectivités.
- Travailler avec la Commission de la fonction publique à l'organisation d'une activité d'apprentissage pour appuyer l'initiative *Faire place au changement*. L'événement a attiré des « champions de la représentativité », des gestionnaires de la fonction publique et des coordonnateurs de l'équité en matière d'emploi.
- Collaborer étroitement avec le Conseil fédéral et la Commission de la fonction publique afin d'organiser des activités spécialement conçues pour souligner la Journée internationale de la femme, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée nationale des Autochtones et la Journée internationale des droits de l'homme.

Activités internationales

En 2002, la plupart des activités internationales organisées par la Commission étaient en lien avec les priorités annuelles : les personnes ayant une déficience, le racisme et les Autochtones. Lorsqu'il était question de racisme, la Commission s'est surtout employée à partager les pratiques exemplaires avec d'autres institutions nationales des droits de la personne d'un peu partout dans le monde. La Déclaration des institutions nationales faisant suite à la Conférence mondiale contre le racisme a convié les commissions des droits de la personnes du monde entier à partager leurs pratiques exemplaires en ce qui a trait à la lutte contre le racisme. Lors de la Sixième conférence internationale des institutions nationales des droits de l'homme, la Commission, à titre de rapporteur, a rédigé la version définitive du rapport sur les

pratiques exemplaires, qui faisait valoir les méthodes à privilégier pour lutter contre le racisme, les activités de suivi et la défense des intérêts des commissions des droits de la personne.

L'un des faits saillants de l'année a été la tenue de la première assemblée générale du Réseau des institutions nationales de défense des droits de la personne des Amériques, démarche découlant du Sommet des Amériques, en vue de renforcer la collaboration entre les institutions de tout l'hémisphère. Par la suite, le Réseau a organisé une table ronde sur les droits des peuples autochtones, réunion au cours de laquelle la Commission a été représentée par le commissaire Kelly Russ, membre de la Première nation des Haïdas. Dans le cadre de la stratégie du Réseau pour encourager la création de nouvelles institutions des droits de la personne, la commissaire Anne Adams a participé à une conférence à Santiago, au Chili. La Commission a également pris part aux travaux menant à la création d'un réseau du même genre pour la Francophonie. Elle a par ailleurs poursuivi son travail au sein du Comité international de coordination des institutions nationales des droits de l'homme et de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies.

Sur le plan bilatéral, la Commission a continué de collaborer avec les commissions des droits de la personne de l'Inde, de l'Indonésie et du Népal, fournissant des conseils sur la sensibilisation aux droits de la personne, sur le processus de traitement des plaintes et sur les droits des personnes ayant une déficience. Afin de partager les pratiques avec des institutions d'autres pays et de tirer des leçons de l'expérience acquise par ces institutions, la Commission a organisé des stages et a reçu des délégations d'une quinzaine de pays.

De plus, la Commission a fourni les données requises pour rendre compte de la mesure dans laquelle le Canada se conforme aux lois internationales sur les droits de la personne, y compris aux traités internationaux sur le racisme, sur la parité salariale et sur les droits des femmes.

De nos jours, on admet généralement que toute organisation doit être consciente de la portée de ses activités à l'échelle nationale et internationale. À cet égard, la Commission a toujours collaboré avec d'autres organismes fédéraux en vue d'offrir une aide technique aux pays qui cherchent à se doter d'institutions de défense des droits de la personne ou à consolider les institutions existantes. Partager les compétences du Canada à l'échelle internationale est en fait une priorité gouvernementale. Les modestes ressources que la Commission alloue actuellement à ses activités internationales seront épuisées d'ici à mars 2004. La Commission évaluera ses futurs besoins financiers à ce chapitre.





Équité en matière d'emploi

Introduction

Un examen législatif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* mené en 2002, assorti d'une évaluation indépendante du programme et de consultations auprès des intervenants, a révélé que, depuis son entrée en vigueur, la *Loi* a obtenu un vaste appui de la part des employeurs, des syndicats et des organisations représentant les groupes désignés. L'examen a également conclu que la *Loi* est généralement efficace et que les efforts déployés par la Commission en matière de vérification ont des retombées positives. Dans le présent rapport annuel, la Commission souhaite souligner ce qui suit :

- Premièrement, il est manifeste que, sans les efforts de la Commission en matière de vérification, peu d'employeurs respecteraient la *Loi*.
- Deuxièmement, les résultats préliminaires du suivi mené auprès d'employeurs indiquent que les membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi sont mieux représentés dans les effectifs des employeurs vérifiés que dans les effectifs des employeurs qui n'ont pas encore été vérifiés.
- Troisièmement, malgré cette conclusion favorable, le suivi initial montre également que ce ne sont pas tous les employeurs qui respectent la *Loi* qui atteignent leurs objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi. Ces employeurs sont déclarés en conformité avec la *Loi* parce qu'ils ont instauré des mécanismes visant à accroître la représentation des groupes désignés et se sont donné des objectifs pour y parvenir; cependant, ce ne sont pas tous les employeurs qui atteignent leurs objectifs. Comme le prévoit la *Loi*, la Commission continuera d'évaluer ces résultats et mènera d'autres vérifications auprès des organisations qui n'atteignent pas leurs objectifs.
- Quatrièmement, il faut progresser plus rapidement vers l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi dans deux domaines : malgré une représentation accrue des membres des minorités visibles dans la fonction publique, les objectifs ambitieux qui sont énoncés dans l'initiative gouvernementale *Faire place au changement* n'ont pas été atteints et nécessiteront d'autres mesures à cette fin (voir la partie « Progrès réalisés par les groupes désignés » ci-après pour des précisions). Dans le secteur privé, la situation des personnes handicapées reste difficile; des mesures plus énergiques s'imposent de la part des employeurs. Le gouvernement

suggère une stratégie exhaustive en matière d'emploi pour permettre aux personnes handicapées d'intégrer la population active, et la Commission est d'avis que cette stratégie devrait être une priorité.

- Enfin, au fur et à mesure que les données du Recensement de 2001 sont diffusées, il est clair que l'accroissement du nombre d'Autochtones et de membres des minorités visibles au sein de la main-d'œuvre canadienne nécessitera l'adoption de stratégies d'équité en matière d'emploi encore plus dynamiques de la part des employeurs.

On trouvera dans les pages qui suivent des précisions sur ce qui précède. La Commission publiera également en avril 2003 un examen approfondi des questions relatives à l'équité en matière d'emploi dans son rapport intitulé *Bilan de l'équité en matière d'emploi en 2002*.

Une année charnière

Évaluation du Programme et consultations auprès des intervenants


En octobre 2001, la Commission a chargé Conseils et Vérification Canada d'examiner son Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et de mener un sondage postal auprès de 177 employeurs ayant fait ou faisant l'objet d'une vérification. Ces activités ont été suivies, en janvier 2002, d'une série de consultations auprès des intervenants, comme les employeurs, les organisations représentant les groupes désignés et les syndicats. La Commission a pris ces mesures afin d'apporter une contribution utile à l'examen parlementaire de la *Loi* mené en 2002.

La première évaluation indépendante a jugé que la Commission s'acquittait de son mandat avec efficacité, et la majorité des recommandations approuvaient les pratiques en vigueur à la Commission.

Une majorité écrasante d'employeurs ont indiqué croire que la représentation des membres des groupes désignés dans leurs effectifs augmenterait à la suite de la vérification et que les obstacles à l'emploi seraient éliminés. De plus, ils ont mentionné que la Commission offre de l'information utile afin de les aider à se conformer à la *Loi*. Les employeurs ont aussi estimé que la Commission maintient un juste équilibre entre la persuasion et le recours à des mesures d'exécution et que son rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi leur est utile.

Les répondants ont également proposé des améliorations au programme de vérification de la conformité. Les employeurs ont demandé une plus grande uniformité dans l'information fournie par la Commission, Développement des





ressources humaines Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor; un processus de vérification plus simple et plus souple; et d'autres renseignements sur la façon de respecter la *Loi* et un meilleur soutien pour y arriver. Par conséquent, la Commission intensifie sa coopération avec ces deux ministères de sorte que les employeurs reçoivent l'aide dont ils ont besoin. Elle élabore aussi un processus simplifié pour les petits employeurs, qui forment la majorité des organisations n'ayant pas encore été vérifiées.

Voici certaines des principales conclusions :

- La plupart des employeurs respectent la *Loi* uniquement après avoir fait l'objet d'une vérification.
- Les employeurs se fient dans une grande mesure à la Commission quand il s'agit de trouver de l'information sur les exigences en matière de vérification et trouvent que les rapports de vérification de la Commission sont utiles pour accomplir les travaux en vue de se conformer à la *Loi*.
- Les employeurs devraient recevoir davantage de formation sur la façon de respecter la *Loi*, et le rôle de la Commission en matière de sensibilisation et de promotion devrait être précisé.
- La plupart des employeurs jugent que les efforts déployés par la Commission pour faire respecter la *Loi* sont appropriés.

Les consultations menées auprès des intervenants ont donné des résultats analogues. Les intervenants ont convenu que la *Loi* était nécessaire et qu'elle était généralement efficace. La plupart ont également estimé que les exigences en matière de vérification étaient raisonnables, que les obligations des employeurs prévues par la *Loi* devraient être précisées et que davantage d'interventions s'imposaient pour remédier à la sous-représentation des personnes handicapées dans la population active.

Examen parlementaire

La *Loi* est soumise à un examen parlementaire tous les cinq ans. Le 3 décembre 2001, la Chambre des communes chargeait le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de mener le dernier examen. En avril 2002, la Commission a présenté au Comité un rapport sur la *Loi*, s'inspirant du sondage effectué auprès des employeurs et des consultations menées auprès des intervenants. Le Comité a déposé son rapport sur la *Loi* en 2002.

Les conclusions du Comité étaient très semblables à celles de la Commission : la *Loi* jouit d'un vaste appui et elle devrait être maintenue. Le Comité a formulé 29 recommandations visant à peaufiner la *Loi* et a souscrit à la majorité des

recommandations faites par la Commission. Le Comité n'a toutefois pas appuyé la recommandation visant le renforcement des mesures d'exécution de la *Loi*. Soulignant que la *Loi* met l'accent sur la persuasion et la négociation, le Comité a plutôt suggéré que la Commission reçoive des ressources supplémentaires afin d'accélérer le rythme des vérifications et d'aider les employeurs à respecter leurs obligations.

Réponse du gouvernement

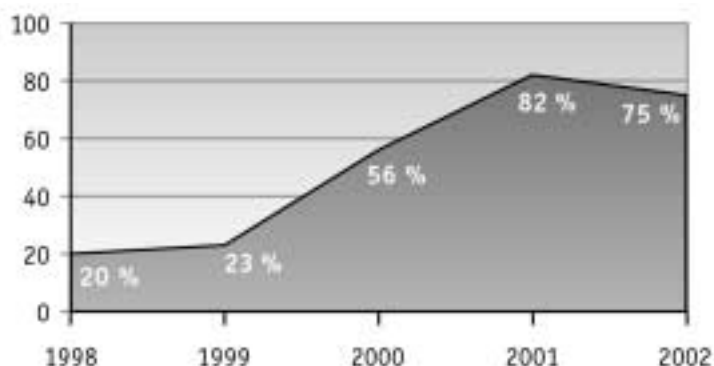
Le 8 novembre 2002, le ministre du Travail déposait la réponse du gouvernement au rapport du Comité de la Chambre des communes. De façon générale, le gouvernement a fait peu de propositions concrètes, mais s'est engagé à étudier plus en profondeur la plupart des recommandations faites par le Comité. En outre, le gouvernement s'est notamment engagé à élaborer une stratégie d'emploi pour les personnes handicapées et les Autochtones, à accroître la sensibilisation et le soutien technique offerts aux employeurs et à aplanir les obstacles à la reconnaissance des titres de compétences décernés à l'étranger. La Commission œuvrera avec les divers ministères fédéraux concernés en vue de permettre au gouvernement de respecter ses engagements.

État d'avancement des vérifications

Employeurs en cours de vérification

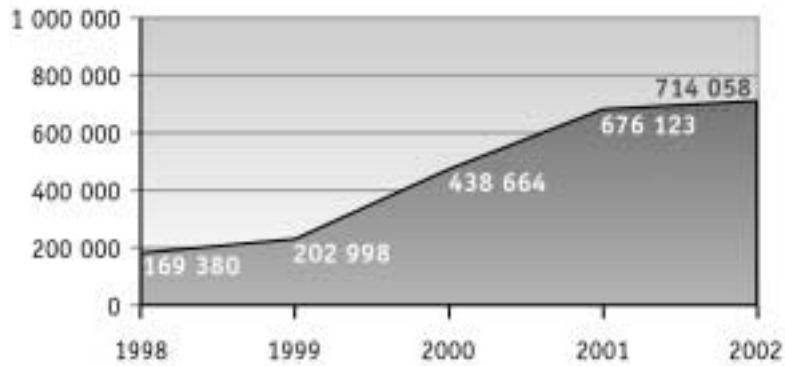
Afin d'atteindre le plus d'employés possible, la Commission a commencé, dès 2000, à concentrer ses efforts sur les gros employeurs (graphiques 1 à 4). Ainsi, bien que seulement 51,1 % des employeurs (253) soient en cours de vérification, leurs effectifs représentent 75,4 % de l'ensemble des travailleurs visés par la *Loi* (714 058 employés). Une liste des employeurs qui font actuellement l'objet d'une vérification se trouve à la fin du présent rapport.

Graphique 1 Pourcentage des employés visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission

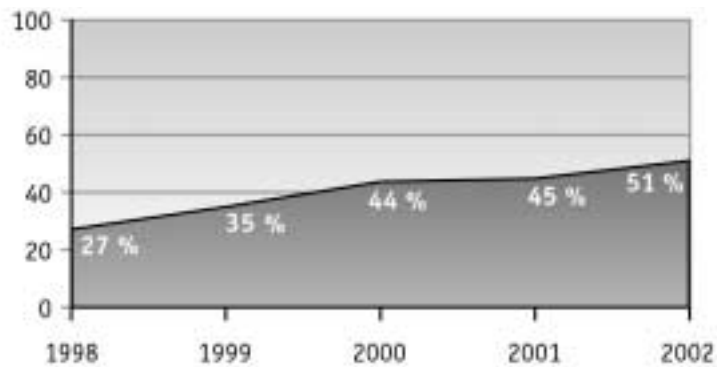




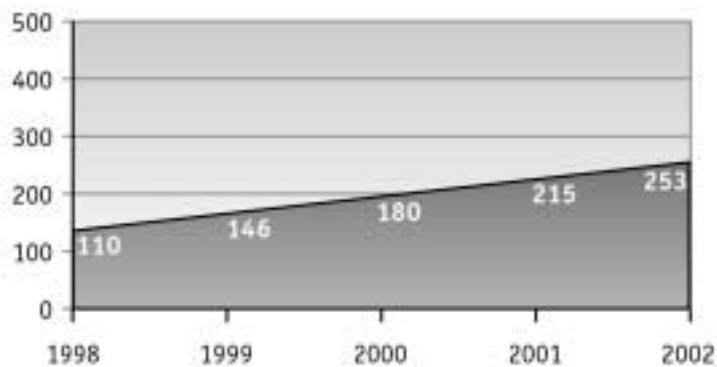
Graphique 2 Nombre d'employés visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



Graphique 3 Pourcentage des employeurs visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



Graphique 4 Nombre d'employeurs visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



Le pourcentage de travailleurs touchés actuellement par une vérification est passé de 82 % en 2001 à 75 % l'année suivante. Cette faible diminution est attribuable à la décision, prise par décret, voulant que les employés des Forces canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada et du Service canadien du renseignement de sécurité soient visés par la *Loi* à partir de cette année. Lorsque le Parlement a adopté la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1995, il y a inclus des dispositions prévoyant son application aux Forces canadiennes et à la Gendarmerie royale du Canada à une date ultérieure, fixée par règlement. En outre, il a aussi prescrit que le Service canadien du renseignement de sécurité ne pourrait faire l'objet d'une vérification tant qu'un règlement spécial le concernant ne serait pas établi. La Commission, qui avait signalé dans certains rapports que le gouvernement tardait à adopter ce règlement, se réjouit que la *Loi* s'applique maintenant à ces organismes. En outre, d'autres employeurs du secteur privé sont maintenant assujettis à la *Loi* depuis cette année. En tout, le nombre d'employés visés par la *Loi* est passé de 824 130 à 947 079, et le nombre d'employeurs, de 476 à 495.

Depuis 1997, année où elle a commencé à exécuter son mandat d'équité en matière d'emploi, la Commission a entrepris des vérifications auprès de 253 employeurs, soit 51,1 % de ceux actuellement visés par la *Loi*. Étant donné que, dans la plupart des cas, la Commission a dû procéder à au moins une vérification de suivi avant de pouvoir déclarer ces employeurs en conformité avec la *Loi*, le nombre de vérifications amorcées depuis 1997, c'est-à-dire 416, est considérablement plus élevé que le nombre d'employeurs vérifiés (tableau 1). Par ailleurs, ce résultat se rapproche de l'estimation formulée par la Commission quant au nombre de vérifications qu'elle prévoyait réaliser au cours des cinq premières années de son mandat.

Tableau 1 Vérifications commencées et terminées, 1997-2002

	2002		Total cumulatif, 1997-2002	
	Commencées	Terminées	Commencées	Terminées
Vérifications initiales	38	27	253	180
Suivi de vérifications initiales	17	29	144	121
Suivi d'ordres	5	6	19	10
Vérifications annulées	—	5	—	25
Nombre total de vérifications	60	67	416	336



En 2002, la Commission a entrepris 60 vérifications, soit 38 vérifications initiales, 17 vérifications de suivi et 5 vérifications après qu'un ordre a été notifié afin de s'assurer que l'employeur s'y était conformé (troisième vérification).

Cinq vérifications ont été annulées en 2002, ce qui fait un total de 25 depuis 1997. Une vérification peut être annulée pour diverses raisons, notamment la fermeture d'une entreprise ou sa fusion à une autre entreprise, ou encore la diminution de son effectif en-deçà de 100 employés, seuil minimal prévu par la *Loi* pour les vérifications auprès d'entreprises du secteur privé.

Employeurs en conformité

Depuis 1997, la Commission a déclaré 105 employeurs en conformité avec la *Loi* (tableau 2). De ce nombre, un seul (Condition féminine Canada) était doté d'un effectif pleinement représentatif de l'ensemble des groupes désignés. Dix autres employeurs, c'est-à-dire 9,5 %, ne respectaient pas pleinement les exigences relatives à la représentation des groupes désignés, mais ont quand même été déclarés en conformité dès la vérification initiale, sans avoir à signer des engagements à respecter la *Loi*. Quant aux 94 autres employeurs, ou 89,5 %, ils ont dû signer des engagements et se soumettre à une vérification de suivi destinée à évaluer les progrès accomplis. On trouve à la fin du présent rapport une liste des 105 employeurs en conformité au terme de 2002.

Tableau 2 Employeurs en conformité

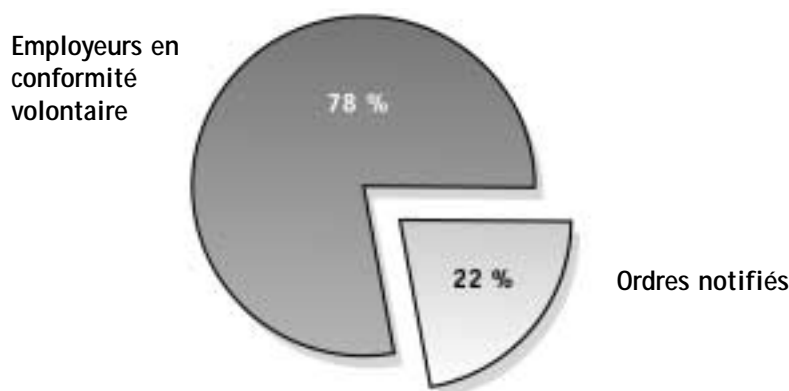
Situation	2002	Total cumulatif, 1997-2002
Effectif pleinement représentatif, employeur en conformité dès la vérification initiale	0	1
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité dès la vérification initiale (sans engagement signé)	3	10
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité au moment de la vérification de suivi (à la suite de la signature d'engagements)	29	94
Nombre total d'employeurs en conformité	32	105
Nombre d'employeurs à qui la Commission a notifié un ordre	3	23
Renvoi à un tribunal (à la demande de la Commission ou de l'employeur)	1	8

Employeurs s'étant vu imposer des mesures d'exécution

Le Parlement a confié à la Commission la responsabilité de faire appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans un esprit de persuasion et de coopération, toute mesure d'exécution ne devant être prise qu'en dernier recours. Le dernier examen parlementaire de la *Loi* se dit favorable à cette approche.

La Commission croit qu'il s'agit d'une approche généralement efficace. En cinq années de vérifications, elle n'a eu à notifier des ordres qu'à 23 employeurs, et 10 d'entre eux sont maintenant en conformité avec la *Loi*.

Graphique 5 Employeurs en conformité volontaire et ordres notifiés (1997-2002)



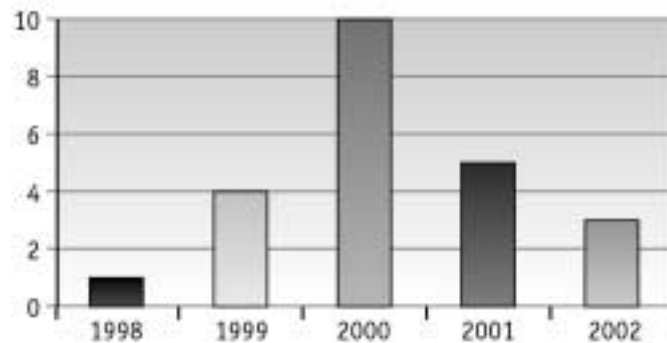
En 2002, la Commission a notifié un ordre aux trois employeurs suivants : Bradley Air Service (First Air), la Commission canadienne des grains et Allied Systems (Canada) Company. On trouve à la fin du présent rapport une liste de tous les employeurs à qui la Commission a notifié un ordre.

Par ailleurs, en 2002, la Commission a renvoyé une cause au Tribunal de l'équité en matière d'emploi. N. M. Paterson & Sons (Grain) n'a pas respecté les engagements qu'il avait signés en 1999 et n'a pas suivi l'ordre reçu de la Commission en 2000. La date de l'audience reste à déterminer. Une liste de tous les employeurs renvoyés au Tribunal figure à la fin du présent rapport.

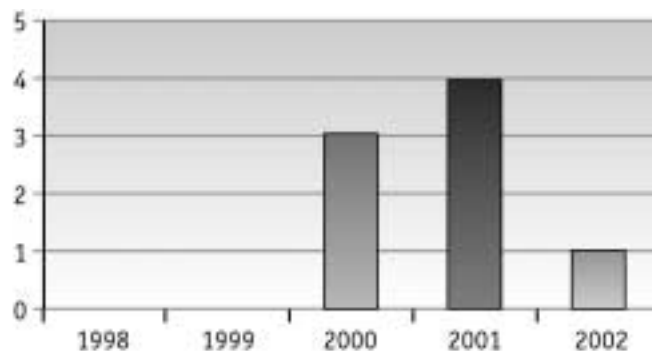
Le nombre d'ordres notifiés par la Commission a culminé à 10 en 2000, puis il a diminué considérablement et est passé à 3 en 2002 (graphique 6). De même, le nombre de causes renvoyées au Tribunal par la Commission ou un employeur a culminé à 4 en 2001, puis il est passé à 1 en 2002. Ces chiffres sont attribuables au fait qu'un grand nombre de vérifications (110) ont été entreprises en 1998 et que ces dernières ont donné lieu à des ordres ou des renvois au Tribunal deux ou trois ans plus tard.



Graphique 6 Nombre d'ordres notifiés
(1998-2002)



Graphique 7 Nombre de renvois au Tribunal
par la Commission ou les employeurs
(1998-2002)



Formation et promotion

En plus de se charger du processus de vérification, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi de la Commission offre des séances de formation, des exposés et des ateliers au moyen desquels elle explique la *Loi*, fait la lumière sur certains mythes et aide les employeurs à mieux comprendre leurs obligations en vertu de la *Loi*. Ces activités permettent aussi à la Commission d'avoir une idée plus exacte des préoccupations des employeurs, des syndicats, des intervenants et des membres des groupes désignés. En 2002, la Commission a organisé 57 séances de formation, exposés et ateliers dans l'ensemble du pays.

Franchir une nouvelle étape

En vertu de la *Loi*, les employeurs doivent non seulement cerner les obstacles et élaborer un plan d'équité en matière d'emploi pour remédier à la sous-représentation, mais aussi déployer des efforts raisonnables afin de mettre en œuvre leurs plans et de réaliser des progrès vers l'élimination des écarts entre la représentation et la disponibilité sur le marché du travail. En 2002, la Commission a entrepris un suivi auprès des employeurs déclarés en conformité afin de s'assurer qu'ils donnent suite à leurs plans et qu'ils atteignent leurs objectifs en matière d'équité.

Dans le cadre de ce processus, la Commission compare les résultats atteints par les employeurs avec les objectifs établis dans leur plan d'équité en matière d'emploi. Si les objectifs sont atteints, on en conclut que les employeurs ont bien cerné les obstacles à l'emploi des groupes désignés, que les mesures prévues dans le plan pour supprimer les obstacles et améliorer la représentation sont efficaces et que les employeurs déploient des efforts raisonnables afin de mettre en œuvre leurs plans.

Si, au contraire, les employeurs n'ont pas atteint leurs objectifs, la *Loi* permet à la Commission de procéder à une nouvelle vérification afin de déterminer les causes de cet état de fait, puis, s'il y a lieu, d'établir de nouveaux engagements que l'employeur devra respecter afin de corriger les lacunes. Les premiers résultats de ce processus de suivi, axé sur un petit échantillon d'employeurs en conformité, ont été rendus publics en 2002.

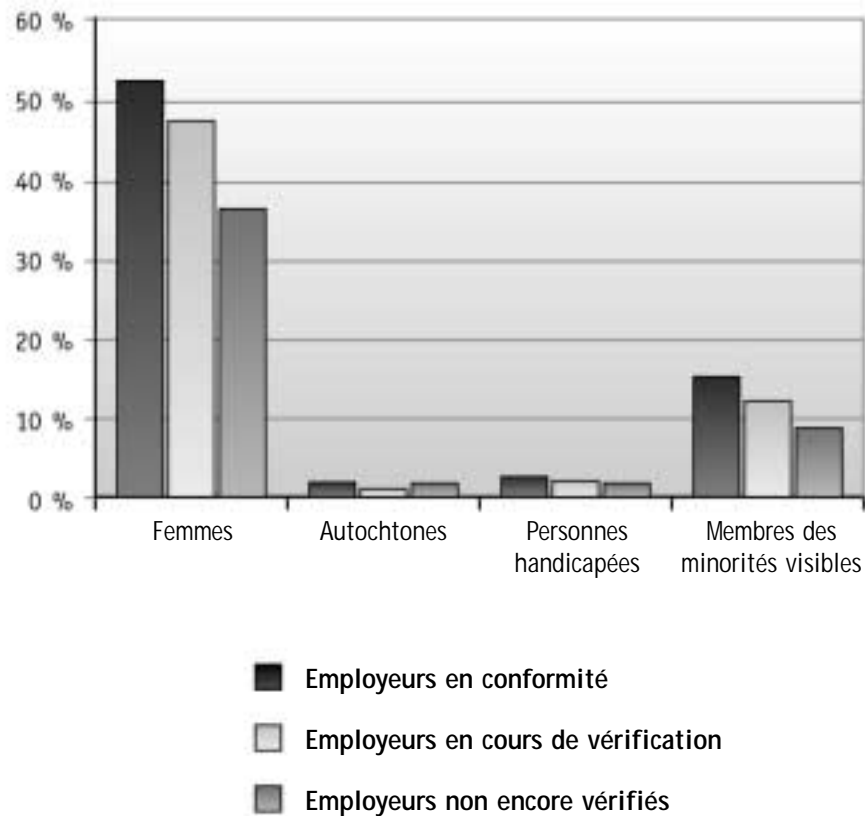
La représentation est-elle plus adéquate chez les employeurs en conformité?

Il y a de plus en plus de raisons de penser que les vérifications contribuent à accroître la représentation des quatre groupes désignés dans les secteurs privé et public.

Ainsi, l'effectif combiné des employeurs du secteur privé déclarés en conformité avec la *Loi* est plus représentatif que celui des employeurs du secteur privé qui n'ont pas fait l'objet d'une vérification ou dont la vérification est en cours (graphique 8).



Graphique 8 Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale



Dans le secteur public, la représentation des groupes désignés est plus élevée au sein des ministères en conformité que dans les ministères qui n'ont pas fait l'objet d'une vérification ou dont la vérification est en cours. Aucun exemple n'illustre mieux cette réalité que celui des personnes handicapées; leur taux de représentation s'élève à 6,0 % chez les employeurs du secteur public en conformité, mais il n'est que de 4,6 % chez ceux dont la conformité n'a pas encore été vérifiée. Cet écart, bien qu'il soit en partie attribuable à une augmentation du nombre d'employés qui se déclarent handicapés, montre qu'il est possible d'atteindre un niveau de représentation près du taux de disponibilité de ce groupe sur le marché du travail (6,5 %).

Les employeurs en conformité atteignent-ils leurs objectifs?

Une fois leur conformité à la *Loi* attestée, les employeurs établissent dans leur plan d'équité en matière d'emploi des objectifs triennaux concernant l'embauche et l'avancement des membres des groupes désignés.

À la fin de 2001, 25 employeurs du secteur privé avaient terminé deux des trois années de leur plan et avaient atteint approximativement 30 % de leurs

objectifs. Ce taux variait selon le groupe désigné : pour ce qui est de l'embauche, il s'élevait à 50 % pour les femmes, à 31 % pour les membres des minorités visibles, à 27 % pour les Autochtones et à seulement 16 % pour les personnes handicapées. La Commission termine actuellement le suivi du rendement de ces employeurs et d'autres employeurs et elle entreprendra de nouvelles vérifications auprès de ceux qui n'auront pas fait de progrès raisonnables vers l'atteinte de leurs objectifs triennaux.

Comme on l'a mentionné précédemment, ces résultats sont encore préliminaires, puisqu'ils portent uniquement sur un petit nombre d'employeurs et se limitent à une période de deux ans. D'ici à quelques années, on devrait être en mesure de dégager des tendances significatives qui révéleront si des progrès raisonnables sont accomplis. Cependant, bien qu'il soit trop tôt pour tirer des conclusions définitives, ces résultats semblent indiquer que :

- les employeurs en conformité continuent d'afficher de meilleurs résultats sur le plan de la représentation que ceux n'ayant pas été déclarés en conformité;
- de nombreux employeurs auront de la difficulté à atteindre complètement leurs objectifs. Par conséquent, la Commission aura peut-être, au cours des prochaines années, à soumettre bon nombre d'entre eux à de nouvelles vérifications. Cependant, cette tâche pourra être difficile à accomplir si la Commission n'obtient pas de nouvelles ressources : il lui faut encore vérifier 242 employeurs dont la conformité initiale à la *Loi* n'a pas encore été attestée;
- le processus de vérification même contribue à l'atteinte du but ultime de la *Loi* : éliminer les obstacles à l'emploi et parvenir à la pleine représentation des groupes désignés.

Progrès réalisés par les groupes désignés

Les données dans la présente section sont tirées de rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi rédigés par les employeurs des secteurs public et privé. Le lecteur trouvera des données plus détaillées ainsi que les notes techniques nécessaires à l'interprétation de l'information dans le rapport intitulé Bilan de l'équité en matière d'emploi en 2002.



Les femmes

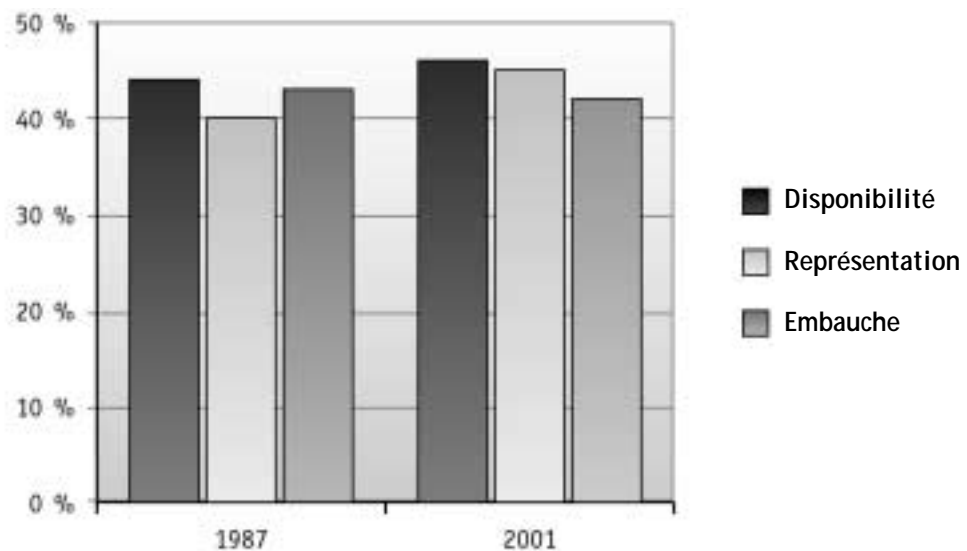
Dans le secteur privé. En 1987, les femmes représentaient 40,1 % de l'effectif du secteur privé. En 2001, leur représentation était passée à 44,9 %, chiffre conforme à leur taux de disponibilité, qui est de 46,4 %. Leur part des recrutements est passée de 38,7 % en 2000 à 41,3 % en 2001.

Le taux de représentation des femmes variait considérablement d'un secteur d'activité à un autre. C'est dans le secteur bancaire que les femmes étaient le plus représentées (71,0 %); elles y occupaient la plupart des emplois de bureau disponibles, nombreux dans ce secteur, bien qu'elles obtiennent de plus en plus de postes de cadres et de professionnels. Leur taux de représentation était à son plus bas dans le secteur des transports (24,6 %), milieu caractérisé par un grand nombre d'emplois traditionnellement réservés aux hommes.

En 2001, la proportion des postes de cadres supérieurs occupés par des femmes a atteint 19,6 %, une légère augmentation par rapport à l'année précédente. Les femmes ont réalisé des progrès particulièrement importants dans le secteur bancaire, où elles occupaient 25,4 % des postes de cadres supérieurs en 2001, en hausse par rapport à 23,7 % en 2000 et au-delà du taux repère de 20,8 % enregistré lors du Recensement de 1996.

Les emplois temporaires et à temps partiel continuent d'être majoritairement occupés par des femmes, tout comme les postes moins bien rémunérés dans les bureaux et dans les secteurs des ventes et des services. C'est pourquoi, entre autres, elles ne touchent en moyenne que 81 % du salaire des employés masculins.

Graphique 9 Femmes
Employeurs privés et sociétés d'État

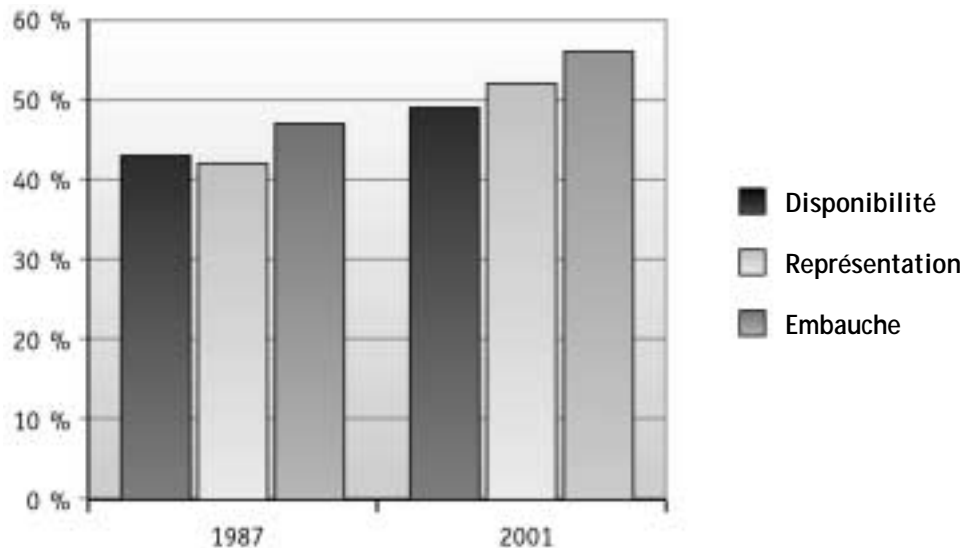


Dans le secteur public. Au 31 mars 2002, le taux de représentation des femmes dans le secteur public fédéral s'établissait à 52,5 %, pourcentage légèrement supérieur à celui de l'année précédente et conforme au taux repère de 46,4 % relevé lors du recensement. Il s'agit d'une amélioration considérable de la situation des femmes, compte tenu du fait qu'elles ne formaient que 42 % des fonctionnaires fédéraux en 1987. Leur part des recrutements est demeurée pratiquement identique (56,8 %) par rapport à l'année précédente.

Le pourcentage des postes de direction occupés par des femmes est passé de 10,7 % en 1987 à 32,0 % au 31 mars 2002. En 2001, 42,5 % des postes de direction à pourvoir ont été attribués à des femmes, une augmentation substantielle par rapport à l'année précédente, où ce pourcentage s'établissait à 34,1 %. Par ailleurs, leur part des recrutements dans la catégorie des scientifiques et des professionnels a atteint près de 50 %, et elles occupent maintenant 38,9 % de tous ces postes.

Bien qu'il s'agisse là de signes de progrès encourageants, il y a encore place à l'amélioration. Ainsi, les femmes continuent d'être nommées plus souvent à des postes temporaires. En 2001, 25 % des femmes ont décroché des emplois permanents par rapport à 32 % des hommes. En outre, 43 % des femmes ont obtenu des postes de soutien administratif par rapport à 16 % des hommes.

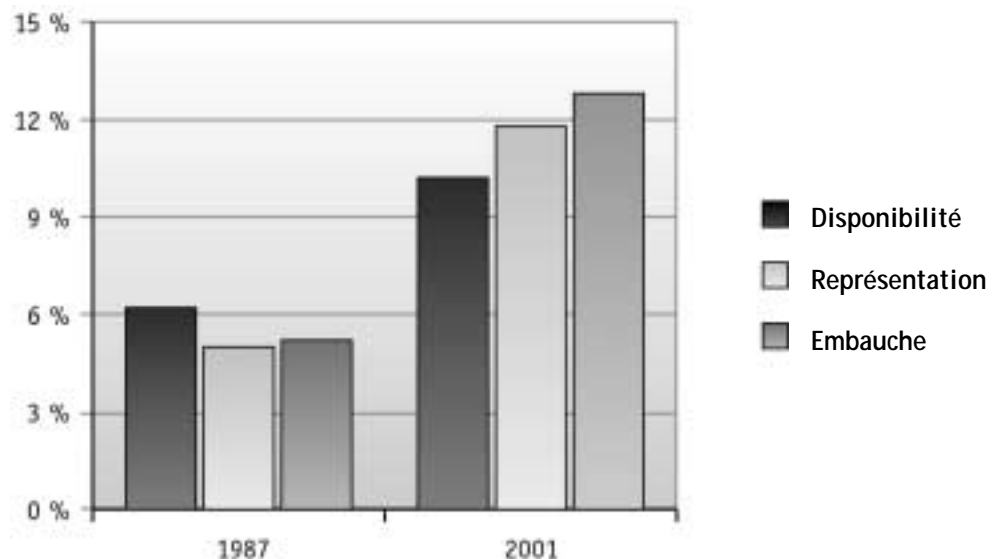
Graphique 10 Femmes
Fonction publique fédérale



Les membres des minorités visibles

Dans le secteur privé. Le taux de représentation des membres des minorités visibles a augmenté régulièrement depuis 1987, année où il s'élevait à 4,9 %. Au 31 décembre 2001, il s'établissait à 11,7 %. Cette proportion est conforme au taux repère de 10,3 % du Recensement de 1996, mais on s'attend à ce que les nouvelles données du Recensement de 2001 reflètent une plus grande disponibilité de ce groupe sur le marché du travail. En 2001, les membres des minorités visibles représentaient 12,6 % de toutes les personnes recrutées, une hausse comparativement à 12,0 % l'année précédente. Ce pourcentage est supérieur au taux repère de 1996 depuis maintenant trois ans.

Graphique 11 Minorités visibles
Employeurs privés et sociétés d'État

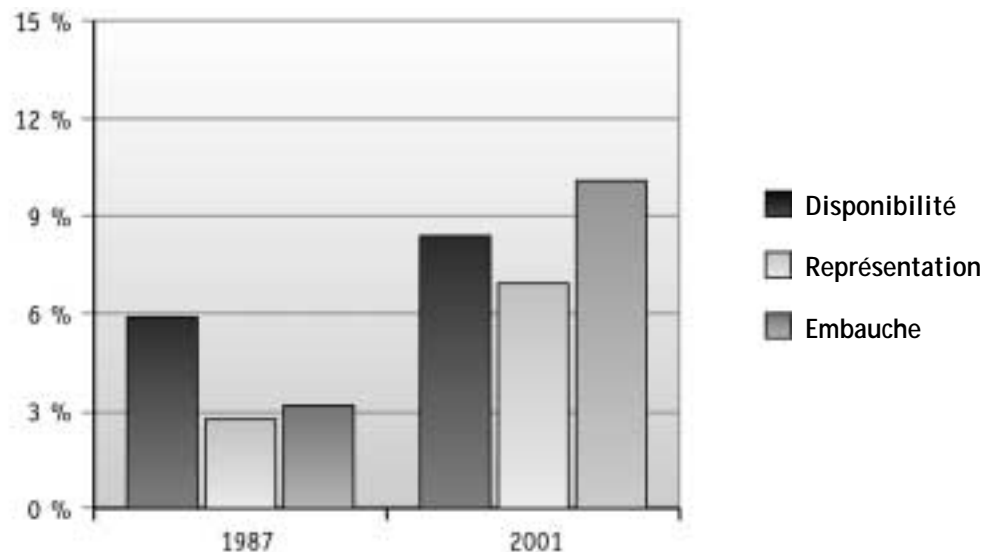


Dans le secteur public. En 1987, les membres des minorités visibles formaient 2,7 % de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux. Au 31 mars 2002, ce taux s'établissait à 6,8 %. Selon les données du Conseil du Trésor, la part des recrutements des membres des minorités visibles a augmenté considérablement; de 8,1 % l'année précédente, elle est passée à 10,0 % cette année. Fait encore plus important, entre 2000 et 2001, leur part des recrutements est passée de 11,5 % à 12,3 % pour des postes permanents et de 7,3 % à 9,1 % pour des postes temporaires.

Ces progrès sont attribuables en grande partie à l'initiative *Faire place au changement*. Les buts visés par celle-ci illustrent bien le type d'objectifs proactifs nécessaires pour compenser l'exclusion dont ont été victimes les membres des minorités visibles qui désiraient entrer dans la fonction publique. Cependant, la Commission craint que le taux de progrès actuel ne permette pas au gouvernement d'atteindre ses objectifs. Bien que

la part des recrutements des membres des minorités visibles ait presque doublé, passant de 5,7 % à 10,0 %, elle est encore bien inférieure à l'objectif de 20 % que le gouvernement espérait atteindre d'ici à mars 2003. Cet objectif de 20 % s'applique aussi aux postes de direction, dont 3,8 % seulement étaient occupés par des membres des minorités visibles en mars 2002. Des 73 personnes embauchées dans cette catégorie en 2001-2002, à peine 3, soit 4,1 %, étaient membres d'une minorité visible. Étant donné la sous-représentation des membres des minorités visibles et l'augmentation du taux de disponibilité de ce groupe selon le Recensement de 2001, la Commission recommande que le gouvernement poursuive l'initiative *Faire place au changement* et la renforce en adoptant des mesures supplémentaires ainsi qu'en y allouant les fonds nécessaires.

Graphique 12 Minorités visibles
Fonction publique fédérale

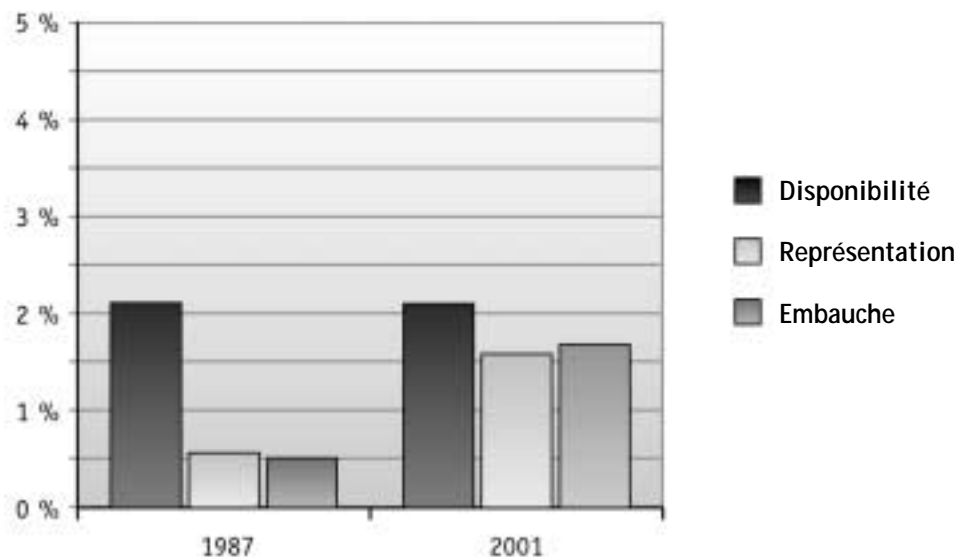


Les Autochtones

Dans le secteur privé. En 1987, les Autochtones représentaient 0,6 % des employés du secteur privé. En 2001, ce pourcentage atteignait 1,6 %, un taux légèrement plus élevé qu'en 2000 (1,5 %), mais encore en-deçà du taux repère du Recensement de 1996 (2,1 %). Leur part des recrutements a augmenté légèrement, passant de 1,6 % en 2000 à 1,7 % en 2001. De façon générale, le maintien en poste des employés autochtones ne semble pas poser problème; ceux-ci n'ont pas été plus nombreux que prévu à quitter leur emploi. Enfin, pour une deuxième année consécutive, le nombre d'Autochtones embauchés a dépassé substantiellement le nombre d'Autochtones ayant quitté leur emploi.



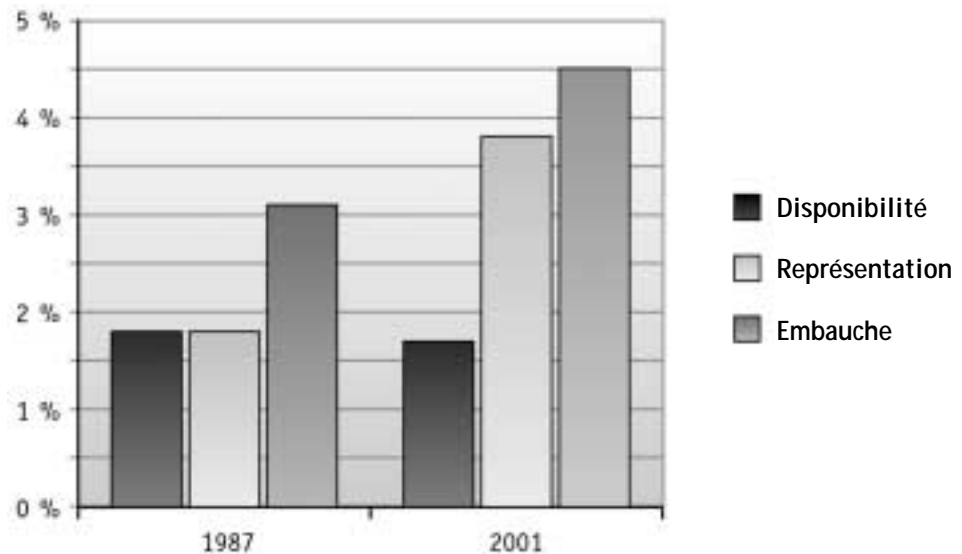
Graphique 13 Autochtones
Employeurs privés et sociétés d'État



Dans le secteur public. En 1987, les Autochtones constituaient 1,8 % des fonctionnaires fédéraux. Au 31 mars 2002, ce pourcentage atteignait 3,8 %, en hausse par rapport à 0,2 % l'année précédente. En 2001, 4,5 % des postes à pourvoir ont été attribués à des Autochtones, soit plus du double du taux repère établi lors du Recensement de 1996 (2,1 %).

Des 41 ministères et organismes fédéraux de 200 employés ou plus, Affaires indiennes et du Nord Canada compte dans ses rangs près d'un fonctionnaire fédéral autochtone sur cinq; les Autochtones y occupent 29,9 % des postes. Même quand on fait abstraction de ce ministère, le taux de représentation des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale s'établit à 3,2 %, proportion considérablement plus élevée que le taux repère du Recensement de 1996 (2,1 %). Au 31 mars 2002, 34 de ces 41 ministères ou organismes (83 %) avaient atteint le taux repère de 1996, comparativement à 26 l'année précédente.

Graphique 14 Autochtones
Fonction publique fédérale



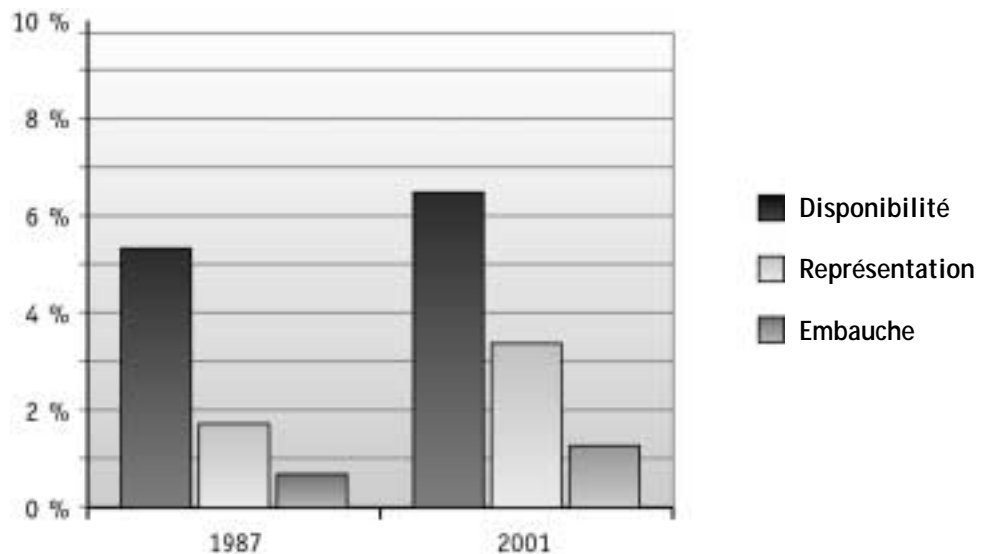
Les personnes handicapées

Dans le secteur privé. De tous les groupes désignés, ce sont les personnes handicapées au sein du secteur privé qui ont le moins bénéficié de la mise en œuvre de la *Loi*. Les personnes handicapées ne représentent que 2,3 % de l'effectif du secteur privé, un taux à peine plus élevé qu'en 1987 (1,6 %) et bien en-deçà du taux de disponibilité de ce groupe sur le marché du travail (6,5 %). La part des recrutements des personnes handicapées a augmenté légèrement, passant de 1,0 % en 2000 à 1,2 % en 2001. Par ailleurs, le nombre de personnes handicapées ayant quitté leur emploi a été considérablement plus élevé que le nombre ayant été embauchées, une différence marquée par rapport aux trois autres groupes désignés.

Dans sa réponse au rapport sur la *Loi* rédigé en 2002 par le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, le gouvernement s'est engagé à travailler avec les provinces et les territoires à mettre au point une stratégie visant l'augmentation de la représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif de tous les employeurs visés par la *Loi*. La Commission attend avec intérêt les résultats des discussions et des initiatives gouvernementales relatives à ce groupe désigné et elle continuera à demander que des mesures plus vigoureuses soient prises jusqu'à ce que l'accès des personnes handicapées au marché du travail ne soit plus systématiquement et injustement limité.



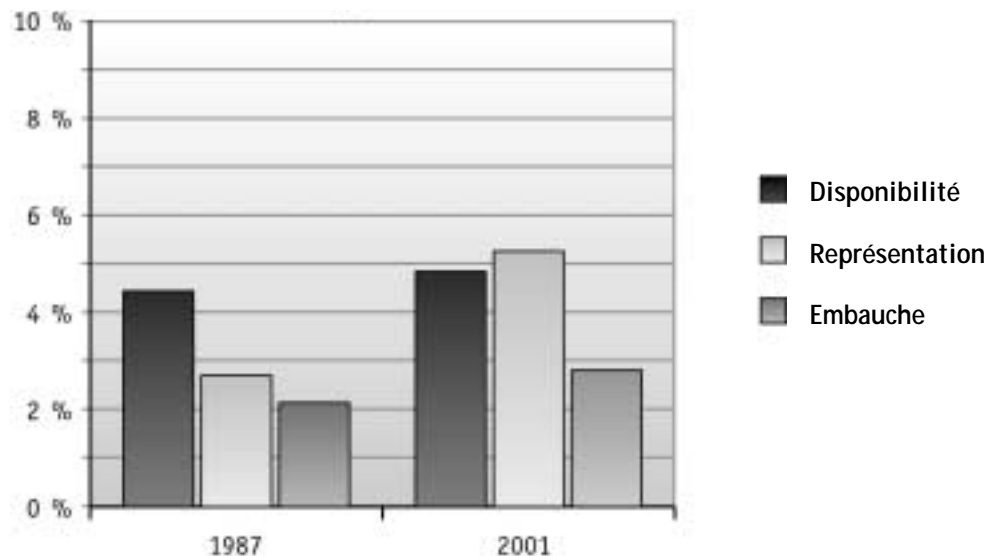
Graphique 15 Personnes handicapées
Employeurs privés et sociétés d'État



Dans le secteur public. Le taux de représentation des personnes handicapées dans le secteur public fédéral a augmenté, passant de 2,6 % en 1987 à 5,3 % au 31 mars 2002. Ce pourcentage est supérieur au taux repère de 4,8 % du Conseil du Trésor, mais il reste en-deçà du taux de disponibilité de ce groupe sur le marché du travail, estimé à 6,5 % selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991.

L'augmentation du nombre de personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale est principalement attribuable à un accroissement non pas du nombre d'embauches, mais de déclarations volontaires. En fait, en 2001-2002, les personnes handicapées ont été plus nombreuses à quitter la fonction publique qu'à y entrer. Cette année-là, seulement 2,8 % des postes à pourvoir ont été attribués à des personnes handicapées, comparativement à 3,1 % l'année précédente. De plus, une seule personne handicapée a été nommée à un poste de direction, et la part des recrutements des personnes handicapées dans toutes les autres catégories d'emploi a été substantiellement inférieure au taux repère du Conseil du Trésor (4,8 %) et au taux de disponibilité sur le marché du travail (6,5 %). Dans le cadre de ses vérifications, la Commission évalue attentivement les objectifs de recrutement concernant ce groupe désigné et elle continuera d'en surveiller l'atteinte, comme elle le fait pour les autres objectifs d'équité en matière d'emploi.

**Graphique 16 Personnes handicapées
Fonction publique fédérale**



Nouvelle situation démographique

Les données du Recensement de 2001 confirment la diversité croissante de la population au Canada.

- Les Canadiens membres d'une minorité visible représentent maintenant 13,4 % de la population du pays, une hausse comparativement à 11,2 % en 1996. Puisque la population vit de plus en plus en milieu urbain, la concentration des Canadiens membres d'une minorité visible atteint 37 % dans certaines grandes villes.
- Les Autochtones forment maintenant 3,3 % de la population, une hausse comparativement à 2,8 % il y a cinq ans. Les enfants autochtones représentent 5,6 % de tous les enfants âgés de 14 ans et moins au Canada; leur entrée dans la population active aura une incidence importante sur le marché du travail canadien.

Étant donné ces changements, les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* présenteront probablement des résultats plus élevés en ce qui a trait à la disponibilité. En conséquence, ils devront réviser leur analyse de l'effectif et leurs objectifs de recrutement afin de tenir compte de ces augmentations.

La mondialisation de l'économie valorise l'utilisation de toutes les ressources stratégiques de la manière la plus efficace et efficiente possible, et de plus en plus,





les ressources humaines occupent le premier rang à cet égard. Ces changements démographiques indiquent également que l'équité en emploi est un élément essentiel pour aider le milieu canadien au moment où il s'adapte aux nouvelles réalités d'une économie axée sur les valeurs.

Commissaires

Mary M. Gusella

Mary Gusella a été nommée présidente de la Commission canadienne des droits de la personne le 7 août 2002. Membre du Barreau de l'Ontario, elle est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Elle a également obtenu un certificat de l'Institut canadien des valeurs mobilières et a suivi des cours en négociation et en médiation à la faculté de droit de la Harvard University, dans le programme de formation professionnelle des avocats. Au cours de ses 30 années de service dans la fonction publique, M^{me} Gusella a occupé de nombreux postes de cadre supérieur; elle a notamment été sous-ministre de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, présidente de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, présidente et chef du conseil d'administration de la Société d'expansion du Cap-Breton, commissaire à la Commission de la fonction publique, chef du Réseau du leadership et présidente de la délégation canadienne à la Commission mixte internationale. Ses principaux domaines de compétences et d'intérêts professionnels sont la restructuration organisationnelle, la gestion des ressources humaines et l'innovation. M^{me} Gusella a siégé au conseil d'administration de l'Office national du film du Canada et de l'Institut d'administration publique du Canada, organisme dont elle a aussi assuré la présidence en 1999-2000.

Anne Adams

Résidente de Montréal, Anne Adams est devenue commissaire en mars 1999. Canadienne bilingue s'identifiant aux deux cultures, elle est titulaire d'un baccalauréat de l'Université de Montréal et d'une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's. Durant sa carrière dans la fonction publique du Canada, M^{me} Adams a travaillé à faire progresser les droits des femmes et les droits de la personne au Canada et à l'étranger. Elle a mis au point la politique sur l'emploi des femmes pour le Canada en plus de gérer l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux dans la région du Québec. À titre de directrice administrative de la Fondation canadienne des droits de la personne, M^{me} Adams a conçu un programme international de formation sur les droits de la personne, qui a connu un véritable succès. Elle a reçu en 1992 la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération en reconnaissance de ses efforts. Elle a également servi les intérêts de plusieurs chambres de commerce et conseils d'administration de divers organismes communautaires, dont la Fédération des femmes du Québec. En 1996, elle a fondé AEA Stratégie et Développement Inc., une société spécialisée dans l'équité en emploi et le développement international. Depuis 1998, elle assume la présidence des Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique.



Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., est commissaire depuis 1995. Enseignant, directeur d'école et travailleur communautaire bénévole, il a aussi exercé les fonctions de président de l'Alberta Cultural Heritage Council, de président de l'Alberta Council for Global Cooperation, de membre du bureau du Conseil canadien pour la coopération internationale et de président de la Canadian Multicultural Education Foundation. En 1980, M. Koilpillai s'est vu remettre le prix de l'homme de l'année par le ministre fédéral du Multiculturalisme et a reçu, 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 été couronné du prix honorifique de l'Alberta et du prix Lewis-Perinbam pour le développement international. Lauréat 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 de Halifax, en Nouvelle-Écosse, Mary Mac Lennan a été nommée commissaire en novembre 1995. Admise au barreau de sa province en 1979, elle a exercé sa profession de façon indépendante jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Ligue pour l'égalité d'accès de la Nouvelle-Écosse. Elle a fait office de coordonnatrice des relations multiculturelles et interraciales pour la Ville de 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 la St. Francis Xavier University. Depuis, elle poursuit ses travaux sur les nouvelles techniques génétiques et de reproduction sous l'angle des droits de la personne. Elle a également fait partie du comité de rédaction de *Just Cause*, revue de droit qui s'adresse aux personnes handicapées et aux juristes intéressés par le dossier des droits des personnes handicapées.

Kelly Russ

Membre de la Première nation des Haidas, Kelly Harvey Russ a été nommé commissaire en avril 1998. En 1990, M. Russ a obtenu un baccalauréat ès arts en science politique et en histoire et a terminé en 1993 un baccalauréat en droit à l'University of Victoria, où il a présidé la Native Law Student Society. En 1994, il est devenu membre du Barreau de la Colombie-Britannique et de l'Association du Barreau canadien. Aujourd'hui travailleur indépendant, M. Russ se penche tout particulièrement sur les droits des Autochtones et les litiges qui découlent de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales, provinciales et territoriales se rapportant aux Autochtones. De plus, il défend les intérêts des Autochtones dans des causes sur le droit familial et la protection de l'enfance.

Annexe A — Tableaux sur les employeurs et les employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification

Tableau 3 Nombre total d'employeurs et d'employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon le secteur

Secteur	Sous-secteur	Visés par la <i>Loi</i>		En cours de vérification	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé (au 31 décembre 2001)	Banques	22	195 870	16	171 876
	Communications	88	215 330	47	176 128
	Transports	246	178 121	90	104 726
	Autres*	52	45 438	26	40 570
Fonction publique fédérale (au 31 mars 2002)		68	157 511	65	156 070
Employeurs distincts fédéraux (au 31 mars 2002)		19	154 809	9	64 688
TOTAL		495	947 079	253	714 058

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.



Tableau 4 Organismes du secteur public visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Fonction publique (en mars 2002)				Employeurs distincts (en mars 2002)			
	Visés par la <i>Loi</i>		En cours de vérification		Visés par la <i>Loi</i>		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus	4	67 889	4	67 889	3	126 285	1	47 083
De 2 000 à 9 999	14	72 759	14	72 759	6	24 350	4	15 924
De 1 000 à 1 999	5	6 807	3	4 076	1	1 148	0	0
De 500 à 999*	6	4 379	7	5 639	1	627	1	627
De 100 à 499	20	5 138	20	5 138	8	2 399	3	1 054
Moins de 100	19	539	17	569	0	0	0	0
TOTAL	68	157 511	65	156 070	19	154 809	9	64 688

* Le nombre d'employeurs visés par la *Loi* et en cours de vérification tient compte des changements à la taille de certains organismes du secteur public depuis le début des vérifications.

Tableau 5 Organisations du secteur privé visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Visés par la <i>Loi</i> (au 31 décembre 2001)		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus*	14	366 110	14	323 041
De 2 000 à 9 999	32	116 431	27	91 549
De 1 000 à 1 999	37	51 472	28	39 748
De 500 à 999	54	38 488	25	18 096
De 100 à 499	262	61 565	83	20 768
Moins de 100	9	693	2	98
TOTAL	408	634 759	179	493 300

* Le nombre d'employeurs visés par la *Loi* englobe tous les employeurs assujettis à la *Loi* au 31 décembre 2001.

Tableau 6 Organisations et employés du secteur privé visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, selon la province ou le territoire et le secteur d'activité (au 31 décembre 2001)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		TOTAL	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 466	6	3 060	8	2 175	1	113	20	6 814
Île-du-Prince-Édouard	3	311	2	501	2	322	0	0	7	1 134
Nouvelle-Écosse	6	4 913	6	5 199	13	3 997	2	254	27	14 363
Nouveau-Brunswick	6	3 418	9	6 055	12	3 616	2	223	29	13 312
Québec	11	31 064	40	47 695	61	29 907	12	4 011	124	112 677
Ontario	16	106 563	48	88 855	104	61 033	32	26 877	200	283 328
Manitoba	6	5 152	11	7 210	19	11 286	12	3 933	48	27 581
Saskatchewan	5	4 102	7	3 049	12	3 430	8	3 905	32	14 486
Alberta	8	15 507	27	21 684	55	24 042	10	1 687	100	62 920
Colombie-Britannique	9	21 200	25	27 208	47	26 968	7	1 177	88	76 553
Territoires du Nord-Ouest	2	71	1	351	0	0	0	0	3	422
Yukon	2	80	1	214	2	506	0	0	5	800
Reste**		2 023		4 249		10 839		3 258		20 369
Canada***	22	195 870	88	215 330	246	178 121	52	45 438	408	634 759

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

** Employés pour qui aucun rapport détaillé n'a été préparé parce que les employeurs ne sont tenus de faire rapport que dans les régions où ils comptent au moins 100 employés.

*** Le nombre d'employés par province ou territoire englobe l'effectif des bureaux régionaux, qui n'est toutefois pas compris dans la catégorie « Canada ».



Tableau 7 Organisations et employés du secteur privé en cours de vérification, selon la province ou le territoire et le secteur d'activité (au 31 décembre 2001)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		TOTAL	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 433	3	1 332	4	1 274	0	0	12	4 039
Île-du-Prince-Édouard	3	293	1	185	1	190	0	0	5	668
Nouvelle-Écosse	6	4 994	6	2 791	9	1 763	2	1 888	23	11 436
Nouveau-Brunswick	6	2 798	8	6 528	9	2 964	0	0	23	12 290
Québec	12	30 793	22	38 811	29	15 195	5	1 885	68	86 684
Ontario	12	87 691	29	75 873	42	31 494	12	23 303	95	218 361
Manitoba	6	5 059	8	6 446	11	7 765	7	4 138	32	23 408
Saskatchewan	5	4 003	3	2 441	7	2 846	4	4 307	19	13 597
Alberta	8	13 960	16	16 314	23	13 965	4	1 982	51	46 221
Colombie-Britannique	10	19 754	16	22 276	22	20 201	6	1 677	54	63 908
Territoires du Nord-Ouest	1	17	1	329	2	591	0	0	4	937
Yukon	1	6	1	195	0	0	0	0	2	201
Reste**		1 075		2 607		6 128		1 740		11 550
Canada***	16	171 876	47	176 128	90	104 726	26	40 570	179	493 300

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalieres, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

** Employés pour qui aucun rapport détaillé n'a été préparé parce que les employeurs ne sont tenus de faire rapport que dans les régions où ils comptent au moins 100 employés.

*** Le nombre d'employés par province ou territoire englobe l'effectif des bureaux régionaux, qui n'est toutefois pas compris dans la catégorie « Canada ».

Annexe B — Listes des employeurs vérifiés conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Liste des employeurs vérifiés ou en cours de vérification (253), 1997-2002

* Les vérifications marquées d'un astérisque ont été annulées parce que les employeurs ne sont plus assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Banques (16)

Bank of America Canada
Banque canadienne de l'Ouest
Banque Canadienne Impériale de Commerce
Banque Citizens du Canada
Banque Hongkong du Canada
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
Banque Scotia
BMO Groupe financier
BNP Paribas
Citibanque Canada Ltée
Groupe financier banque TD
IntesaBci (Banque Commerciale Italienne du Canada)
RBC Groupe financier
Société générale (Canada)
Symcor Services Inc.

Communications (47)

Amtelecom Group Inc.
AT&T Canada Services interurbains
BC Tel. *
Bell Canada
Bell Mobilité Radio Inc.
Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Cal-Net Entreprises (Sprint Canada)
CHUM Ltd.
Communications par satellite canadien Inc., Les
Craig Broadcasting Systems Inc.
Expertech Network Installation Inc.
Fédéral Express Canada Ltée

Fundy Cablevision Ltée *
Global Communications Ltd.
Manitoba Telecom Services
Maritime Broadcasting Systems Inc.
Mayne Nickless Transport Inc.
Monarch Broadcasting Ltd. *
New Brunswick Telephone Co. Ltd. *
Newcap Broadcasting
Norouestel Inc.
Nortel Networks Ltd.
Pelmorex Inc./The Weather Network
Pelmorex Radio Inc. *
Purolator Courrier Ltée.
Rogers Broadcasting Ltd.
Rogers Cable TV Ltd.
Rogers Communications Inc.
Rogers Wireless Inc.
Société canadienne des postes
Société Radio-Canada
Standard Radio Inc.
Swift Sure Courier Service Ltd. *
Télélobe Canada Inc.
Téléphone du Nord Ltée
Telus Communications (Edmonton) Inc.
Telus Communications Inc.
Telus Mobility Inc.
Telus Québec
Transport Canpar Ltée
Transport rapide et international DHL Ltée
United Parcel Service Canada Ltd.
Videon CableSystems Inc.
Vidéotron Ltée
WIC Radio Ltd. *
WIC Television Ltd. *



Transports (90)

A.J. Bus Lines Ltd.
Adby Transport Ltée
Administration de l'aéroport international
de Vancouver
Agences Canada Maritime Ltée
Air BC Ltd.
Air France
Air Inuit (1985) Ltée
Air Transat AT Inc.
Algoma Central Corporation
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc.
Armour Transport Inc.
*Arrow Transportation Systems**
Atlantic Turbines International Inc.
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Bison Transport Inc.
*Blanchard Transport Ltd.**
Bradley Air Services Ltd.
British Columbia Maritime Employers
Association
Byers Transport Ltd.
Calgary Airport Authority, The
*Canada 3000 Airport Services Ltd.**
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadien Pacifique Ltée
Cascade Aerospace Inc. (auparavant intégré
à Conair Aviation)
Compagnie des chemins de fer nationaux
du Canada
Conair Aviation
Corporation de gestion de la voie maritime
du Saint-Laurent
Day & Ross Inc.
Delta Airlines Inc.
Duke Energy Inc. (Westcoast Energy Inc.)
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freights Corporation
Entreprise de déménagement et
d'entreposage Williams (CB) Ltée
ERB Entreprises Inc.
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Frères Arnold Transport Ltée
Greyhound Canada Transportation Corp.
Hélicoptères canadiens Ltée
Helijet Airways Inc.
*Household Movers & Shippers Ltd.**
*Imperial Oil Ltd.**
Innotech Aviation Ltée
*KLM Royal Dutch Airlines**
Laidlaw Carriers Inc.
*Laidlaw Transit Ltd.**
*Lignes aériennes Canada 3000 Airlines Ltée**
*Lignes aériennes Canadien International**
*Lignes aériennes Inter-Canadien (1991)
Inc., Les**
Marine Atlantique SCC
Meyers Transport Ltd.
Municipal Tank Lines Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nav Canada
Nesel Fast Freight Inc.
Ocean Services Ltd.
Ottawa-Carleton Regional Transit Commission
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Pole Star Transport Inc.
Provincial Airlines Ltd.
Reimer Express Lines Ltd.
Royal Aviation Inc.
Saskatchewan Transportation Company
Seaspan International Ltd.
Services d'aviation général Hudson Inc.
*Sharp Bus Lines Ltd**
SLH Transport Inc.
Société de transport de l'Outaouais
Société d'électrolyse et de chimie
Alcan Ltée
Société des Transports du Nord Ltée
*Société maritime CSL**
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Canada Pipelines Ltd.
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Midland Ltée
Transport Robert (1973) Ltd.

Transport Thibodeau Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
TST Solutions Inc.
Upper Lakes Group Inc.
Van-Kam Freightways Ltd.
Via Rail Canada Inc.
Westcan Bulk Transport Ltd.
Worldwide Flight Services Ltd.

Autres (26)

ADM Agri-Industries Ltd.
Agricore United.
Agpro Grain Ltd. Partnership
Blindés Loomis Ltée
Banque de développement du Canada
Brinks Canada Ltd.
Cameco Corporation
Cargill Ltd.
Commission canadienne du blé
Compagnie minière et métallurgique de la
Baie d'Hudson
Conseil des arts du Canada
Énergie atomique du Canada Ltée
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)
Ontario Power Generation
Pacific Elevators Ltd.
Presse canadienne, La
Robin Hood Multifoods Inc.
Saskatchewan Wheat Pool
*Société de développement du Cap-Breton**
Société du crédit agricole
Société du Musée canadien des civilisations
Société du Musée des sciences et de la
technologie du Canada
Société pour l'expansion des exportations
Telus Management Services Inc.
*Union des producteurs de grain Ltée**
Verreault Navigation Inc.

Ministères et organismes fédéraux (65)

Affaires étrangères et Commerce
international
Agence canadienne de développement
international

Agence de promotion économique du
Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens combattants Canada
Archives nationales du Canada
Bibliothèque nationale du Canada
Bureau de la sécurité des transports
du Canada
Bureau des passeports
Bureau du Commissaire à la magistrature
fédérale
Bureau du Conseil privé
Bureau du Directeur général des élections
Bureau du greffe de la Cour fédérale
Bureau du registraire de la Cour suprême
du Canada
Bureau du secrétaire du Gouverneur général
Centre canadien de gestion
Citoyenneté et Immigration Canada
Commissaire à la protection de la vie privée
du Canada
Commissariat à l'information du Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la
personne
Commission canadienne des grains
Commission canadienne du lait
Commission de la fonction publique
du Canada
Commission de l'immigration et du statut
de réfugié
Commission du droit d'auteur Canada
Commission du droit du Canada
Commission mixte internationale
Commission nationale des libérations
conditionnelles
Communication Canada
Condition féminine Canada
Conseil canadien des relations industrielles
Conseil de contrôle des renseignements
relatifs aux matières dangereuses
Conseil de la radiodiffusion et des
télécommunications canadiennes





Conseil d'examen des prix des médicaments brevetés
 Conseil national des produits agricoles
 Cour canadienne de l'impôt
 Défense nationale (personnel civil)
 Développement économique Canada pour les régions du Québec
 Développement des ressources humaines Canada
 Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
 Environnement Canada
 Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)
 Industrie Canada
 Ministère de la Justice Canada
 Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
 Ministère des Finances Canada
 Office des transports du Canada
 Patrimoine canadien
 Pêches et Océans
 Ressources naturelles Canada
 Santé Canada
 Secrétaire de l'ALÉNA, section canadienne
 Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes

Secrétariat du Conseil du trésor
 Service correctionnel Canada
 Solliciteur général du Canada
 Statistique Canada
 Transport Canada
 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
 Tribunal de l'aviation civile du Canada
 Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
 Tribunal canadien du commerce extérieur
 Tribunal de la concurrence

Employeurs distincts du secteur public (9)

Agence des douanes et du revenu du Canada
 Agence canadienne d'inspection des aliments
 Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
 Agence Parcs Canada
 Bureau du vérificateur général du Canada
 Commission canadienne de sûreté nucléaire et en génie du Canada
 Conseil national de recherches du Canada
 Office national du film du Canada

Secteur	Total
Banques	16
Communications	47
Transports	90
Autres	26
Ministères et organismes fédéraux	65
Employeurs distincts du secteur public	9
Total des vérifications	253

Liste des employeurs jugés conformes (104), 1997-2002

Les employeurs en caractères gras sont ceux qui ont été jugés conformes lors de la vérification initiale.

Banques (6)

Banque Hongkong du Canada
Banque Scotia
BMO Groupe financier
Citibanque Canada Ltée
IntesaBci (Banque Commerciale Italienne
du Canada)
Société générale du Canada

Communications (16)

Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Bell Mobilité Radio Inc.
Call Net Enterprises (Sprint Canada)
Communications par satellite canadien
Craig Broadcasting Systems Inc.
Global Communications Ltd.
Newcap Broadcasting
Nortel Networks
Pelmorex Inc./The Weather Network
Standard Radio Inc.
Téléphone du Nord Ltée
Telus Corporation
Telus Québec
Transport rapide international DHL Ltée
Videon CableSystems Inc.

Transports (43)

A.J. Bus Lines Ltd.
Administration de l'aéroport international
de Vancouver
Agence Canada Maritime Ltée
Air France compagnie nationale
Air Inuit (1985) Ltd.
Algoma Central Corporation
American Airlines Inc.
Bearskin Lake Air Services Ltd.
Calgary Airport Authority
Canadian Freightways Ltd.
Canadian Freightways Eastern Ltd.

Cascade Aerospace
Conair Aviation
Day & Ross Inc.
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freight Corporation
Entreprise de déménagement et
d'entreposage Williams (C.B.) Ltée
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Frères Arnold Transport Ltée
Hélicoptères canadiens Ltée
Helijet Airways Inc.
Innotech Aviation Ltée
Meyers Transport Ltd.
N.M. Paterson and Sons Ltd.
(Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nesel Fast Freight Inc.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd
Provincial Airlines Ltd..
Seaspan International Ltd.
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Société des Transports du Nord Ltée
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Mountain Pipeline Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Midland Ltée
Transport Robert Ltd.
Transport Thibodeau Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
Van-Kam Freightways Ltd.

Autres (10)

Blindés Loomis Ltée
Cameco Corporation
Compagnie minière et métallurgique de la
Baie d'Hudson



Conseil des arts du Canada
Énergie atomique du Canada Ltée
Pacific Elevators Ltd.
Presse canadienne, La
Saskatchewan Wheat Pool
Société pour l'expansion des exportations
Verreault Navigation Inc.

Ministères et organismes fédéraux (28)

Affaires étrangères et Commerce international
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Agence canadienne de développement international
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Archives nationales du Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau du Directeur général des élections
Bureau du Conseil privé
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada
Bureau du secrétaire du Gouverneur général
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la personne

Commission de l'immigration et du statut de réfugié

Commission nationale des libérations conditionnelles

Condition féminine Canada

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Développement des ressources humaines Canada
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Ministère de la Justice Canada
Ministère des Finances Canada
Office des transports du Canada
Patrimoine canadien
Ressources naturelles Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Secrétariat du Conseil du Trésor
Service correctionnel Canada
Statistique Canada

Employeurs distincts du secteur public (2)

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Office national du film du Canada

Liste des ordres notifiés et des affaires renvoyées au tribunal, 1997-2002

Ordres notifiés (23)

Banques (2)

Banque Laurentienne du Canada
IntesaBci (Banque Commerciale Italienne du Canada) (*employeur maintenant déclaré en conformité*)

Communications (3)

AT&T Canada
Fundy Cable Ltée (*ordre annulé parce que l'employeur n'est plus assujéti à la Loi*)

Transport rapide international DHL Ltée
(*employeur maintenant déclaré en conformité*)

Transports (13)

Adby Transport Ltd.
Air France (*employeur maintenant déclaré en conformité*)
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc. (*employeur maintenant déclaré en conformité*)
Bradley Air. Serv. (First Air)

Byers Transport Ltd. (*vérification mise en suspens*)
Conair Aviation (*employeur maintenant déclaré en conformité*)
Greyhound Canada Transportation Corp.
Municipal Tank Lines Ltd.
Nesel Fast Freight Inc (*employeur maintenant déclaré en conformité*)
Trimac Transportation Management Ltd. (*employeur maintenant déclaré en conformité*)
Van-Kam Freightways Ltd. (*employeur maintenant déclaré en conformité*)
Westcan Bulk Transport Ltd.

Autres (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)

Ministères et organismes fédéraux (4)

Archives nationales du Canada (*employeur maintenant déclaré en conformité*)
Commission canadienne du grain
Environnement Canada
Ressources naturelles Canada (*employeur maintenant déclaré en conformité*)

Employeurs ayant demandé au tribunal une révision de l'ordre notifié par la Commission (4)

Banques (1)

Banque Laurentienne du Canada
(*la Commission a retiré son ordre, et le tribunal a rejeté la demande de l'employeur*)

Communications (1)

Transport rapide international DHL Ltée
(*renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité*)

Ministères et organismes fédéraux (2)

Environnement Canada (*renvoi annulé par l'employeur*)
Ressources naturelles Canada (*renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité*)

Affaires renvoyées devant un tribunal pour défaut de l'employeur de se conformer à l'ordre notifié par la Commission (4)

Transports (2)

Conair Aviation (*renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité*)
Nesel Fast Freight (*renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité*)

Autres (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)

Ministères et organismes fédéraux (1)

Ressources naturelles Canada (*renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité*)

