



COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel 2004



Canada

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2005
N° de catalogue HR1-2004
ISBN 0-662-68906-2

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



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2005

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 2004* 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

p.j.

c.c. M. Paul Bélisle
Greffier du Sénat et greffier des Parlements



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2005

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 2004* 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

p.j.

c.c. M. William C. Corbett
Greffier de la Chambre

Table des matières



Message de la présidente	1
Faits saillants.....	3
L'avancement des droits de la personne.....	5
L'avancement de l'équité en emploi.....	16
La sensibilisation aux droits de la personne	28
Gestion moderne	32
Consultations	35
Commissaires.....	40



Message de la présidente

Le présent rapport annuel donne un aperçu des améliorations complémentaires mises en œuvre par la Commission dans le cadre d'un nouveau modèle opérationnel lui permettant d'exécuter avec encore plus d'efficacité et d'efficience les mandats qui lui sont conférés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Certains changements comme la simplification du processus d'enquête et l'importance accrue accordée à la médiation ont une incidence sur la capacité de régler les plaintes efficacement. Deux ans après le lancement de ces réformes, la Commission réussit à diminuer le nombre de dossiers à l'étude. L'âge moyen de ceux-ci a été ramené de plus de 25 mois en 2002 à environ 12 mois actuellement, une amélioration de 50 %.

En peaufinant davantage son nouveau modèle, la Commission devrait pouvoir améliorer encore plus son rendement.

Pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, la Commission a procédé à quelques rajustements afin d'utiliser ses ressources au mieux. Elle continue à faire des progrès pour ce qui est de s'assurer que les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* se conforment à celle-ci. Depuis qu'elle a commencé à mener des vérifications de la conformité en 1997, la Commission a mis 282 employeurs sous vérification, ce qui représente 77 % de la main-d'œuvre visée par la *Loi*.

La Commission entre dans la prochaine phase de sa transformation. Elle doit affecter plus de ressources au début du processus de gestion des cas en axant ses efforts sur la prévention de la discrimination et en menant davantage d'études et d'initiatives proactives pour s'attaquer à des enjeux clés liés aux droits de la personne. Les connaissances ainsi acquises guideront l'élargissement de ses moyens d'action.

En 2004, la Commission a continué à intervenir dans d'importants dossiers touchant les droits de la personne, notamment dans le renvoi relatif au mariage entre personnes de même sexe devant la Cour suprême du Canada.

Dans toutes nos sphères d'activité, il est essentiel de maintenir de bonnes communications et une collaboration fructueuse avec les intéressés. C'est pourquoi la Commission a mené de vastes consultations sur les principes directeurs qui devraient guider d'éventuelles modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à son application.



Forte de pratiques de gestion moderne, la Commission est résolue à utiliser ses ressources au mieux pour favoriser la plus large application possible des principes des droits de la personne dans tous les secteurs de compétence fédérale.

Mary Gusella
Présidente

Faits saillants

- Une réduction de l'âge moyen des dossiers à l'étude, qui a été ramené de 25 mois en 2002 à 15 mois en 2003 et à un peu plus de 12 mois en 2004.
- Une réduction du pourcentage de cas actifs de deux ans et plus parmi les dossiers à l'étude, qui a été ramené de 27 % en 2002 à 15 % en 2003 et à 9 % en 2004.
- Une baisse de 26 % en deux ans du nombre total de dossiers actifs à l'étude, qui a été ramené de 1 287 cas en 2002 à 1 219 en 2003 et à 955 en 2004.
- Une augmentation de 70 % du nombre de décisions définitives par rapport à 2002.
- Une tendance relativement stable en ce qui concerne le nombre de règlements obtenus par médiation et conciliation, à savoir 46 % en 2003 et 41 % en 2004. De plus, un système plus rigoureux de suivi des règlements a été institué.
- Une diminution de 37 % du nombre de cas renvoyés au Tribunal¹.
- Une hausse de 100 % du nombre de cas renvoyés à un autre mécanisme de règlement.
- De 1997 à 2004, 282 employeurs représentant 77 % de la main-d'oeuvre visée par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont fait l'objet d'une vérification.
- Une augmentation du nombre d'employeurs jugés en conformité qui est passé à 44, un chiffre record et légèrement supérieur au nombre de 40 employeurs jugés en conformité en 2003 et de 32 en 2002.
- Le taux de représentation des personnes handicapées dans le secteur public est passé de 3,9 % en 1997 à 5,7 % en 2003.
- La Commission a établi une nouvelle section de la prévention de la discrimination chargée d'aider les employeurs à renforcer la culture des droits de la personne en milieu de travail.
- La Commission a publié un rapport spécial sur les droits des femmes dans le système correctionnel fédéral.

¹ Voir le Graphique 3 — Explication fournie pour les plaintes renvoyées au Tribunal.



- La Commission est intervenue devant la Cour suprême du Canada dans le renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe par le gouvernement du Canada.
- La Commission a participé à une audience de la même Cour dans l'affaire *Chambre des communes et autre c. Satnam Vaid et autre*. Cette affaire porte sur l'applicabilité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés du Parlement.
- La Cour d'appel fédérale a rendu une décision dans la cause de disparité salariale *Commission canadienne des droits de la personne c. Air Canada*. La Cour d'appel a donné un sens large au terme « établissement » dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, veillant à ce que les dispositions relatives à la parité salariale s'appliquent de façon générale à l'ensemble d'Air Canada. La Cour suprême du Canada a accordé à Air Canada l'autorisation d'interjeter appel.



L'avancement des droits de la personne

Amélioration des services en 2004

Ces deux dernières années, la Commission a effectué des changements importants qui lui ont permis de traiter les plaintes de manière plus efficace, plus uniforme et plus rapide. Cette année a été le témoin d'autres changements, notamment :

- une amélioration de l'efficacité et de l'efficience à l'étape de l'accueil des plaintes;
- l'élaboration d'un processus plus efficace et plus efficient pour aviser les mis en cause;
- l'élaboration d'une approche pilote d'évaluation préliminaire;
- la mise sur pied d'un système de suivi des règlements plus rigoureux.

Le nouveau processus d'accueil fait en sorte que les plaintes sont examinées minutieusement et de manière uniforme au stade de l'accueil. Souvent, il faut soumettre la plainte à l'examen d'une équipe de spécialistes des services juridiques, des politiques et des opérations.

Ce processus aide à déterminer la façon dont la plainte devrait être traitée. Il peut s'agir, par exemple, de l'accepter à la Commission pour médiation ou enquête, de la renvoyer à un mécanisme interne de règlement des griefs ou de gestion des conflits au sein du ministère ou de l'entreprise en cause, ou encore de la soumettre à un organisme mieux indiqué. Lorsqu'une plainte est renvoyée à un autre mécanisme de règlement, le plaignant conserve le droit de revenir devant la Commission si l'affaire n'est pas réglée.

Soucieuse de favoriser le règlement des cas à un stade précoce, la Commission a élaboré un projet pilote d'évaluation préliminaire qu'elle a mis en place au début de 2005. Un spécialiste des droits de la personne aide les parties à clarifier et à circonscrire les enjeux dès réception de la plainte. Cette intervention peut déboucher sur un règlement, une médiation, un rapport non confidentiel qui accélérera l'enquête ou le renvoi à une procédure d'examen ou à un mécanisme de règlement des griefs plus indiqué.

Au nombre des avantages, mentionnons la rapidité d'exécution et la possibilité de régler un conflit dès le début, avant que les parties ne durcissent leur position.

Toutes ces mesures destinées à accroître l'efficacité et l'efficience du processus ont contribué à réduire le nombre de plaintes renvoyées aux services d'enquête.



Enfin, la Commission adopte une approche plus rigoureuse pour assurer le suivi des règlements. Désireuse de s'assurer de leur exécution, elle a établi un service central chargé de ce qui suit :

- revoir et analyser les règlements et tenir les dossiers à jour;
- aider les parties à appliquer les conditions de règlement et à aplanir les divergences d'interprétation du libellé;
- vérifier que les règlements ont bel et bien été exécutés.

En 2004, la Commission a continué à s'appuyer sur les avis du comité d'éminents juristes qu'elle avait mis sur pied en 2003. Formé des anciens juges Gérard La Forest, Claire L'Heureux-Dubé, Charles Dubin et Roger Kerans, ce comité est chargé de donner des avis à la présidente sur le règlement alternatif des différends dans le contexte des droits de la personne et de l'intérêt public. La Commission tient à remercier les membres du Comité consultatif de ce qu'ils font pour l'aider à améliorer ses processus.

La Commission est en train d'élaborer des normes de service pour chaque étape du processus de traitement des plaintes.

La Commission a continué à investir dans la médiation et créé une liste électronique de médiateurs compétents. Elle a aussi mis cette liste à la disposition des ministères qui cherchent des médiateurs à contrat pour les aider à régler des conflits au moyen de leurs propres mécanismes internes.

Résultats en 2004

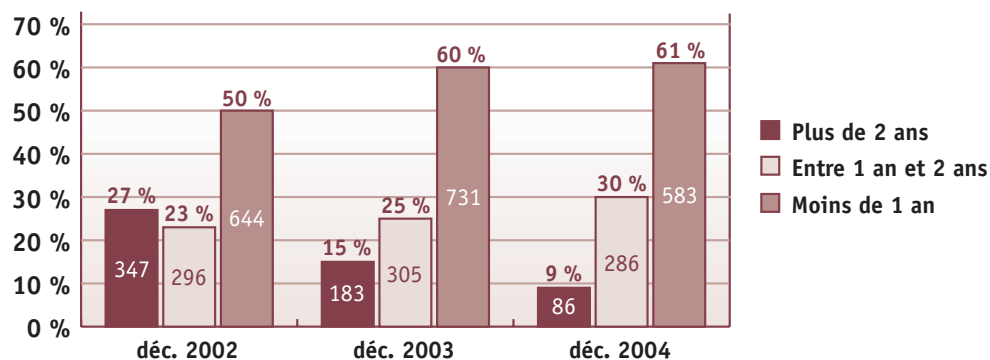
Fortes de ces améliorations, la Commission a continué à s'approcher des objectifs qu'elle s'était fixés au début du processus de changement. En 2004, la Commission :

- a réduit, parmi les dossiers à l'étude, le nombre de cas actifs âgés de deux ans et plus de 75 % par rapport à 2002, en le ramenant de 347 en 2002 à 86 en 2004;
- a ramené l'âge moyen des cas à un peu plus de 12 mois, alors qu'il était de 15 mois en 2003 et de 25 en 2002;
- a traité 1 547 cas², ce qui correspond grosso modo au même nombre qu'en 2003, mais représente une augmentation de 64 % par rapport à 2002; et

² Nombre de plaintes traitées par la Commission représenté par le nombre de décisions provisoires et définitives rendues durant l'année. Les décisions définitives comprennent les règlements avant le renvoi au Tribunal et les règlements faisant suite à des décisions du Tribunal ou découlant de conciliations.

- a rendu des décisions définitives dans 1 237 cas, ce qui équivaut à peu de chose près au nombre de 2003, mais représente une hausse de 70 % par rapport à 2002.

Graphique 1 Âge des dossiers à l'étude



En 2004, 61 % des dossiers étaient agés de un an ou moins, comparativement à 50 % en 2002.

Les dossiers à l'étude comprennent toutes les plaintes qui sont au stade de l'enquête, de la médiation ou de la conciliation, ainsi que toutes celles nécessitant une analyse fondée sur les articles 40 et 41 et celles en attente d'une décision des commissaires.

Les données ne comprennent pas les dossiers inactifs, soit les plaintes mises en suspens par la Commission dans l'attente d'une décision de la Cour ou du Tribunal. Ces dossiers seront réactivés après que la Cour ou le Tribunal aura rendu sa décision.

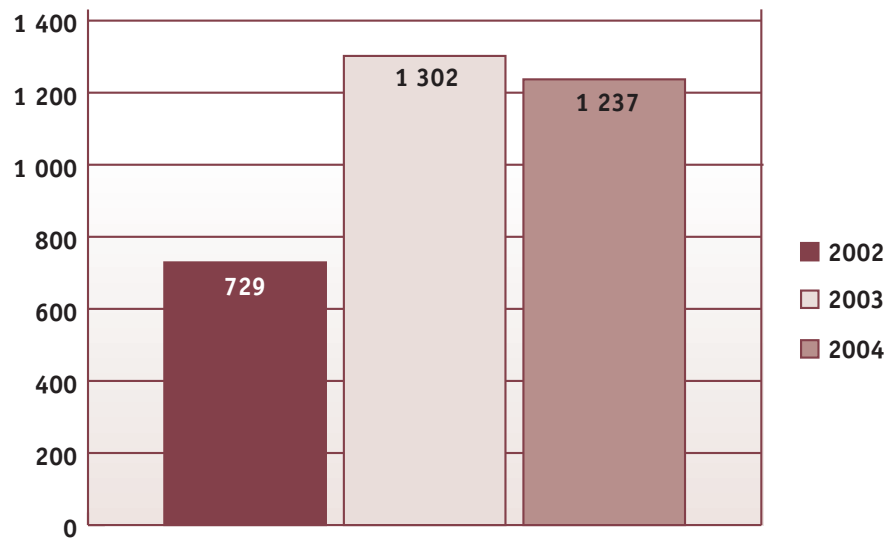
Dossiers inactifs : 2002 : 125 dossiers
 2003 : 32 dossiers
 2004 : 61 dossiers

Le nombre de dossiers à l'étude a diminué à 955 cas actifs en 2004, alors qu'il était de 1 219 en 2003 et de 1 287 en 2002, soit une baisse de 26 % en deux ans.

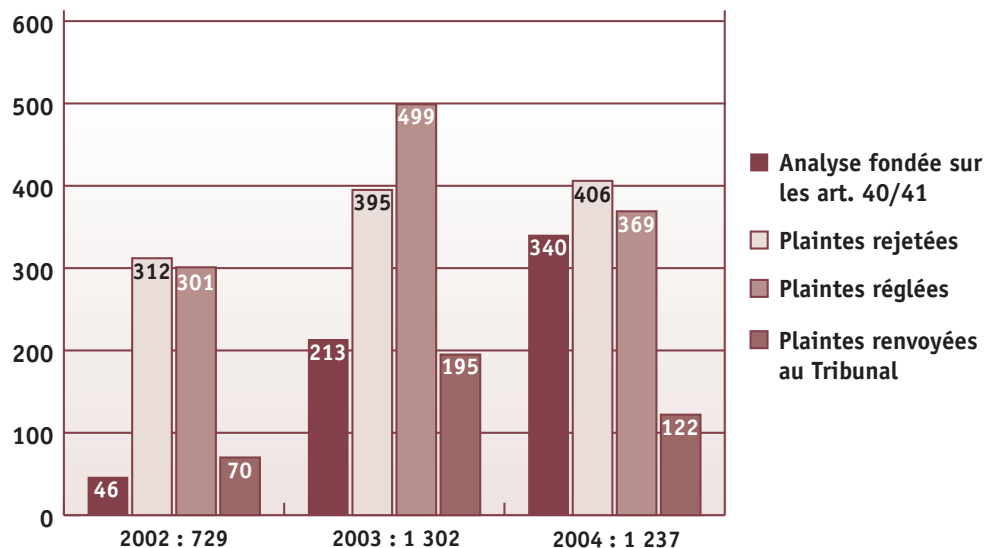
En 2004, la Commission a rendu 1 237 décisions définitives, dont 340 découlaient d'une analyse fondée sur les articles 40 et 41. Dans les 897 autres dossiers, on a eu recours au règlement alternatif des différends ou à une enquête. Trois cent soixante-neuf de ces 897 dossiers, soit 41 %, ont fait l'objet d'un règlement, une proportion sensiblement la même qu'en 2003 (46 %). Les règlements en question comportaient des conditions mises au point par les parties elles-mêmes. Ils comprenaient non seulement des mesures de réparation prévues dans la *Loi*, mais aussi des solutions répondant aux besoins et aux intérêts des parties elles-mêmes. Dans un petit nombre de cas, les parties ont réglé l'affaire par elles-mêmes, et la plainte a été retirée dans le cadre du règlement. Dans la plupart des cas, cependant, les règlements ont été soumis à l'approbation de la Commission. Cette dernière s'est toujours assurée que le règlement soit conforme à l'intérêt public avant de donner son aval.



Graphique 2 Nombre total de décisions définitives



Graphique 3 Décisions définitives ventilées par type — 2002, 2003 et 2004



Analyse en vertu des articles 40 et 41 : Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire en vertu des articles 40 et 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* 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, ou encore en raison d'un autre motif.

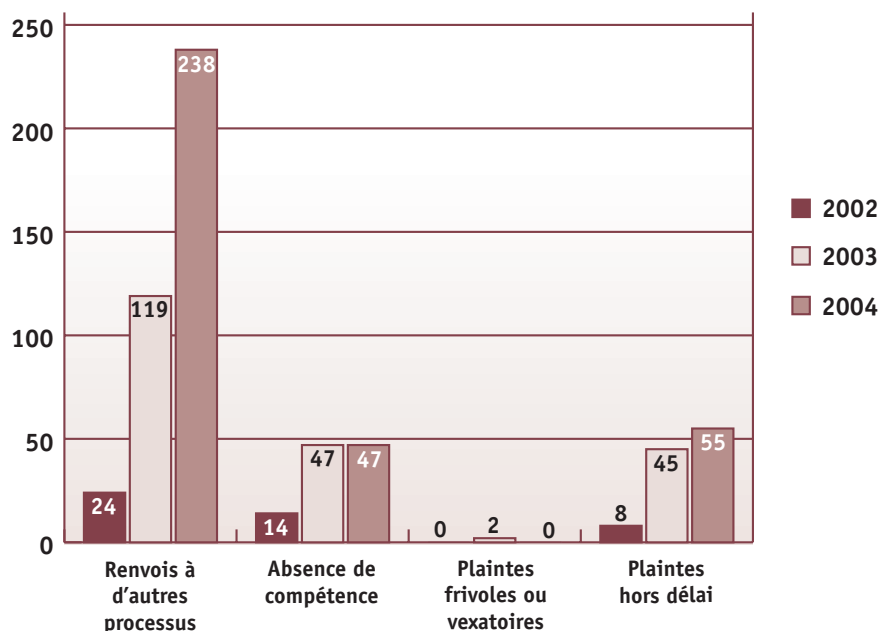
* **Plaintes rejetées :** Y compris les plaintes auxquelles la Commission n'a pas donné suite en raison de leur retrait ou de leur abandon par le plaignant.

* **Plaintes réglées :** Plaintes réglées par la médiation, la conciliation, en cours d'enquête ou avant audition par le Tribunal.

Plaintes renvoyées au Tribunal : Plaintes pour lesquelles la Commission a décidé de demander la constitution d'un tribunal pour instituer une enquête. En 2004, le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal est de 122, soit 17 de moins que les 139 comptabilisées par le Tribunal, et ce, pour deux raisons. En premier lieu, le Tribunal comptabilise les renvois en fonction de la date à laquelle il reçoit la notification de renvoi de la Commission alors que cette dernière se fonde sur la date à laquelle sa décision a été prise. Ainsi, le Tribunal peut recevoir en janvier la notification de renvoi relative à une décision prise par la Commission en décembre de l'année précédente. En second lieu, certaines plaintes se règlent par voie de conciliation, mais après l'envoi de la notification de renvoi au Tribunal. La Commission enregistre ces cas comme des plaintes réglées et non comme des renvois. Les données pour 2003 et 2004 ont été corrigées en conséquence et peuvent différer légèrement des données figurant dans les rapports annuels antérieurs.

* Les données relatives aux plaintes rejetées ou réglées ont été corrigées. Dans le Rapport annuel 2003, le nombre de règlements déclarés était inférieur et le nombre de plaintes rejetées, supérieur.

Graphique 4 Analyse fondée sur les articles 40 et 41



Graphique 5 Nombre de dossiers d'enquête à l'étude — de 2002 à 2004

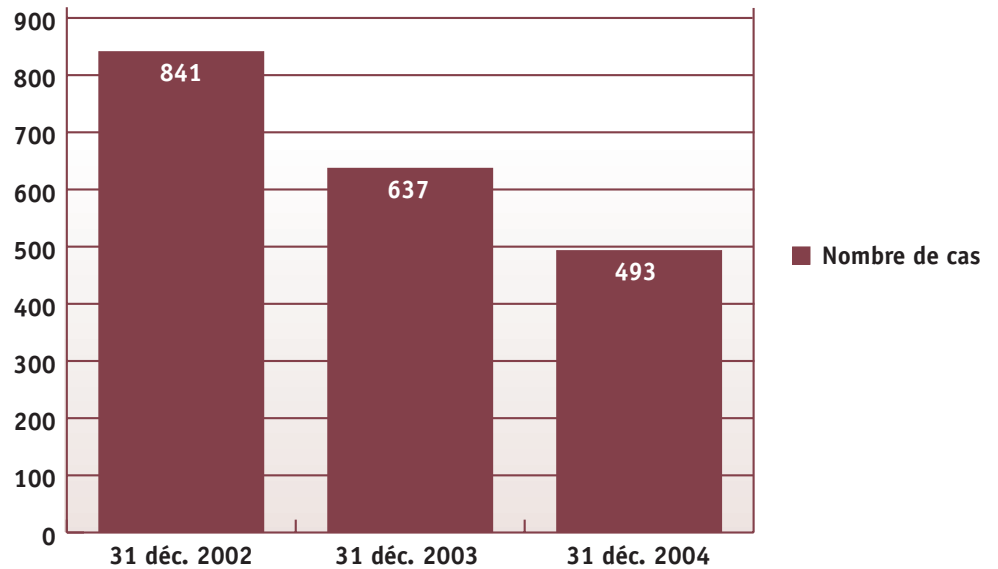


Tableau 1 Ventilation des plaintes par type de mis en cause

	2004			
	Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Secteur public	887	47	373	45
Secteur privé	619	33	308	37
Particuliers	242	13	81	10
Réserves, bandes et conseils de bande	116	6	45	5
Syndicats	32	1	21	3
Total	1 896	100	828	100

Près de la moitié des plaintes signées déposées auprès de la Commission proviennent du secteur public.

Tableau 2 Ventilation des plaintes par province ou territoire

	2002				2003				2004			
	Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Ontario	655	40	329	41	863	40	464	43	786	41	357	43
Colombie-Britannique et Yukon	184	11	99	12	200	9	112	10	259	14	127	15
Québec	315	19	140	18	320	15	168	15	242	13	106	13
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	190	11	91	11	282	13	133	12	249	13	98	12
Nouvelle-Écosse	75	5	51	6	105	5	45	4	87	5	41	5
Saskatchewan	60	4	22	3	121	6	39	3	89	5	35	4
Manitoba	88	5	32	4	131	6	60	6	107	6	31	4
Nouveau-Brunswick	63	4	21	3	77	4	32	3	38	2	14	2
Terre-Neuve et Labrador	10	0,5	8	1	31	1	17	2	20	1	12	2
À l'étranger	10	0,5	4	1	12	0,5	7	1	11	-	4	-
Île-du-Prince-Édouard	3	-	3	-	11	0,5	7	1	8	-	3	-
Total	1 653	100	800	100	2 153	100	1 084	100	1 896	100	828	100



Tableau 3 Motifs de distinction illicite – Plaintes*

	2002				2003				2004			
	Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Déficiences	888	43	438	44	795	33	495	37	910	43	389	39
Sexe	379	18	188	19	413	17	204	16	307	14	165	17
Origine nationale ou ethnique	214	11	94	9	281	12	141	11	237	11	109	11
Race	144	7	71	7	289	12	146	11	216	10	105	11
Situation de famille	84	4	30	3	91	4	38	3	133	6	61	6
Âge	171	8	65	7	262	10	159	12	116	6	60	6
Religion	46	2	30	3	63	3	35	3	68	3	34	3
Couleur	56	3	30	3	89	4	59	4	51	3	26	3
Orientation sexuelle	49	3	31	3	99	4	27	2	47	2	21	2
État matrimonial	27	1	14	2	35	1	15	1	42	2	14	2
État de personne graciée	8	-	3	-	2	-	1	-	7	-	5	-
Total	2 066	100	994	100	2 419	100	1 320	100	2 134	100	989	100

* 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 4 Type d'allégations – Plaintes*

	2002				2003				2004			
	Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8 et 10)	1 212	64	666	65	1 683	61	1 048	66	1 638	65	834	67
Relatives à des services (articles 5 et 6)	290	15	128	13	456	16	195	12	424	17	179	14
Harcèlement – emploi (article 14)	311	16	164	16	455	16	249	16	346	14	175	14
Représailles (article 14.1)	17	1	15	2	45	2	33	2	39	1	22	2
Harcèlement – Services (article 14)	51	3	26	3	69	2	31	2	43	2	18	1
Propagande haineuse (article 13)	11	–	4	–	29	1	10	1	18	1	10	1
Adhésion syndicale (article 9)	7	–	7	0,5	3	–	2	–	11	–	7	1
Disparité salariale (article 11)	15	1	7	0,5	13	1	7	–	3	–	–	–
Avis, affichage, symboles (article 12)	0	–	2	–	13	1	9	1	3	–	–	–
Total	1 914	100	1 019	100	2 766	100	1 584	100	2 525	100	1 245	100

* 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.





Activités juridiques

En 2004, tout comme l'année précédente, la Commission a fait appel à ses services juridiques pour soutenir sa nouvelle stratégie. Le personnel de ces services s'est de plus en plus occupé de dossiers à un stade précoce du processus de traitement des plaintes. Il a également participé à la mise au point de nouvelles activités comme la prévention de la discrimination et les initiatives proactives décrites à la section *Sensibilisation aux droits de la personne*.

Dans leur appui au processus de traitement des plaintes, les employés des services juridiques ont fait partie d'équipes multidisciplinaires, donné des avis sur une nouvelle approche en matière de conciliation et aidé à élaborer le projet d'évaluation préliminaire.

Pour ce qui est de ses interventions devant le Tribunal canadien des droits de la personne, la Commission continue à préciser son rôle en matière d'intérêt public dans cette enceinte. Elle décide au cas par cas de la nature et de la portée de sa participation à l'instruction d'une affaire devant le Tribunal. Elle fonde sa décision sur divers éléments, notamment la question de savoir si l'affaire soulève de nouveaux points de droit, des questions d'intérêt général ou des considérations importantes en matière de politiques.

En 2004, les commissaires ont décidé de renvoyer 122 plaintes au Tribunal. Durant l'année, la Commission s'est présentée 218 fois devant celui-ci, ce qui représente 72 % du nombre total de jours d'audience.

La Commission continue de participer à tous les aspects du processus du Tribunal, y compris la médiation. D'ailleurs, elle est toujours présente aux séances de médiation organisées par celui-ci. Les conseillers juridiques de la Commission ont contribué au règlement de 77 plaintes avant l'instruction par le Tribunal, ce qui correspond à 67 % des plaintes réglées au Tribunal en 2004.

En outre, la Commission a proposé au Tribunal un nouveau système de gestion des plaintes fondé sur l'affectation d'un plus grand nombre de ressources à l'étape de la procédure préparatoire aux audiences afin que les plaintes puissent être traitées de manière plus efficace au moment de leur instruction.

La Commission a pris part à plusieurs développements juridiques importants en 2004, notamment :

- une audience devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Chambre des communes et autre c. Satnam Vaid et autre*. Cette affaire porte sur

l'applicabilité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés du Parlement;

- le renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe par le gouvernement du Canada devant la Cour suprême du Canada;
- une décision de la Cour d'appel fédérale dans la cause de disparité salariale *Commission canadienne des droits de la personne c. Air Canada* (la Cour d'appel a donné un sens large au terme « établissement » dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et la Cour suprême du Canada a accordé à Air Canada l'autorisation d'interjeter appel);
- une plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne au sujet de la propagande haineuse (la Commission continue à considérer ce type de propagande comme une question d'intérêt public fort importante).

Parité salariale

La Commission a pris plusieurs mesures afin de rendre le système de traitement des plaintes de disparité salariale plus efficace et plus efficient. La parité salariale a bénéficié de changements majeurs apportés au processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne par la Commission, y compris la médiation et de nouvelles mesures d'accueil.

La Commission a rendu 13 décisions définitives portant sur des plaintes de disparité salariale en 2004. Cinq autres cas sont rendus à l'étape de la conciliation, et dix à l'étape de l'enquête.

La Commission a également comparu devant le Tribunal canadien des droits de la personne dans le cas de deux plaintes de disparité salariale — *ACET et autres c. Bell Canada* et *Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*.





L'avancement de l'équité en emploi

Aperçu

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 confère à la Commission le mandat de veiller à ce qu'environ 500 employeurs, dont l'effectif combiné représente près de un million d'employés, se conforment à la *Loi*.

Les statistiques du recensement publiées en avril 2004 indiquent une présence accrue de certains groupes — en particulier, les Autochtones et les minorités visibles, ainsi que les femmes — au sein de la main-d'œuvre.

Au cours des deux dernières années, la Commission a affiné son approche pour ce qui est de vérifier et de surveiller si les employeurs respectent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En outre, elle a continué d'informer et de conseiller les employeurs au sujet de leurs obligations en vertu de la *Loi*.

La Commission a commencé à effectuer des vérifications de la conformité à la fin de 1997 et, à la fin de 2004, elle avait procédé à la vérification de 282 employeurs, représentant 77 % de la main-d'œuvre visée par la *Loi*.

Pour une deuxième année de suite, la Commission n'a pas eu à notifier d'ordre à un employeur afin qu'il soit en conformité, ni à renvoyer un employeur devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Ce résultat positif est attribuable en partie au fait que la Commission s'est efforcée d'aider les employeurs à mieux comprendre leurs obligations en leur fournissant des outils supplémentaires et des explications plus détaillées sur les normes et les attentes en matière de vérification.

D'ici 2007, la Commission s'attend à ce que 90 % de la main-d'œuvre assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* aura fait l'objet de vérifications.

Résultats des vérifications

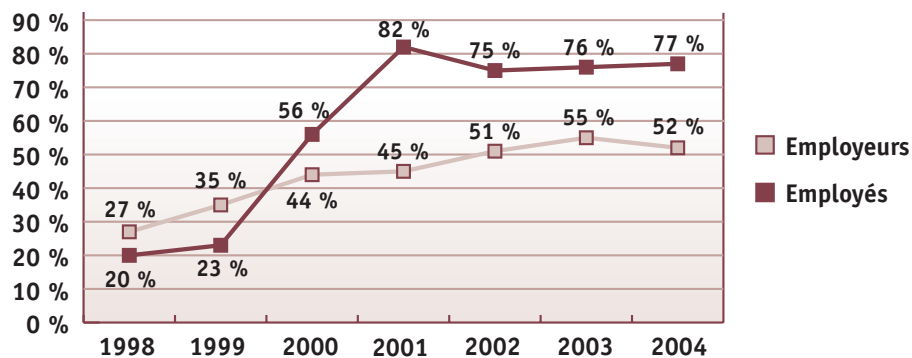
Le Tableau 5 fournit des renseignements sur le nombre de vérifications complétées jusqu'à présent en vertu de la *Loi* et le nombre de vérifications qu'il reste à effectuer.

Tableau 5 Vérification des employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au 31 décembre 2004

SITUATION	Nombre d'organisations
VÉRIFICATIONS COMPLÉTÉES ET EN COURS	
Employeurs en conformité	189
Employeurs faisant présentement l'objet d'une vérification	93
Total : employeurs vérifiés ou en cours de vérification	282
VÉRIFICATIONS RESTANTES	
Forces canadiennes, SCRS, GRC	3
Employeurs comptant plus de 500 employés	59
Employeurs comptant de 100 à 500 employés	247
Total : employeurs non vérifiés	309
<p>Nota : Les données portant sur les vérifications restantes sont approximatives, étant donné que la population des employeurs varie d'une année à l'autre. Les données sur les vérifications en cours comprennent certaines vérifications mises en attente ou annulées.</p>	

Le graphique suivant montre que 52 % des employeurs visés par la *Loi* ont été vérifiés ou font l'objet d'une vérification. Ces employeurs représentent 77 % de la main-d'œuvre visée par la *Loi*. La diminution du pourcentage d'employeurs visés par une vérification ou faisant l'objet d'une vérification par rapport à l'année précédente (55 %) est attribuable à l'ajout d'un nombre substantiel de nouveaux petits employeurs au cours de la dernière année.

Graphique 6 Pourcentage d'employeurs et d'employés visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



En 2004, la Commission s'est efforcée de terminer les vérifications déjà entreprises. La Commission a trouvé 44 employeurs en conformité en 2004, soit un nombre légèrement supérieur à celui de 2003 (40).

Le Tableau 6 montre que depuis 1998, 189 employeurs ont été jugés en conformité avec la *Loi*.

Tableau 6 Employeurs en conformité

SITUATION	2002	2003	2004	Total cumulatif 1998–2004
Effectif pleinement représentatif, en conformité au stade initial	0	0	0	2
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité dès la vérification initiale (sans engagement signé)	3	20	23	53
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	20	21	134
Nombre total d'employeurs en conformité	32	40	44	189
Nombre d'employeurs à qui la Commission a notifié un ordre	3	0	0	23
Renvoi au Tribunal (à la demande de la Commission ou de l'employeur)	1	0	0	8

La Commission a amorcé quatre nouvelles vérifications initiales en 2004, par rapport à 25 en 2003. Cela est attribuable principalement à une approche modifiée. En 2004, les efforts de la Commission ont été axés sur l'achèvement de vérifications en cours en 2003, plutôt que sur le début de nouvelles. En outre, elle a commencé les cinq premières vérifications de mise en œuvre auprès des employeurs qui n'avaient pas enregistré des progrès raisonnables en vertu de la *Loi*.

Le Tableau 7 indique les vérifications amorcées et complétées par la Commission.

Tableau 7 Vérifications amorcées et complétées

	2004		Total cumulatif 1998–2004	
	Amorcées	Complétées	Amorcées	Complétées
Vérifications initiales				
Vérifications initiales	4	33	282	264
Vérifications de suivi après une vérification initiale	22	21	188	156
Vérifications de suivi faisant suite à la notification d'un ordre	0	0	22	21
Vérifications annulées*	0	6	0	41
Vérifications de mise en oeuvre				
Vérifications de mise en oeuvre	5	0	5	0
Nombre total de vérifications	31	60	497	482
* Les raisons susceptibles de mener à l'annulation d'une vérification sont les suivantes : la fermeture d'une entreprise, la fusion de sociétés ou une réduction de l'effectif à moins de 100 employés. Les vérifications annulées sont considérées comme complétées.				

La Commission a également terminé des discussions approfondies avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada sur sa participation à l'élaboration de la Stratégie contre le racisme en milieu de travail. Une lettre d'entente a été signée au début de 2005 soulignant ce partenariat.

Progrès des groupes désignés

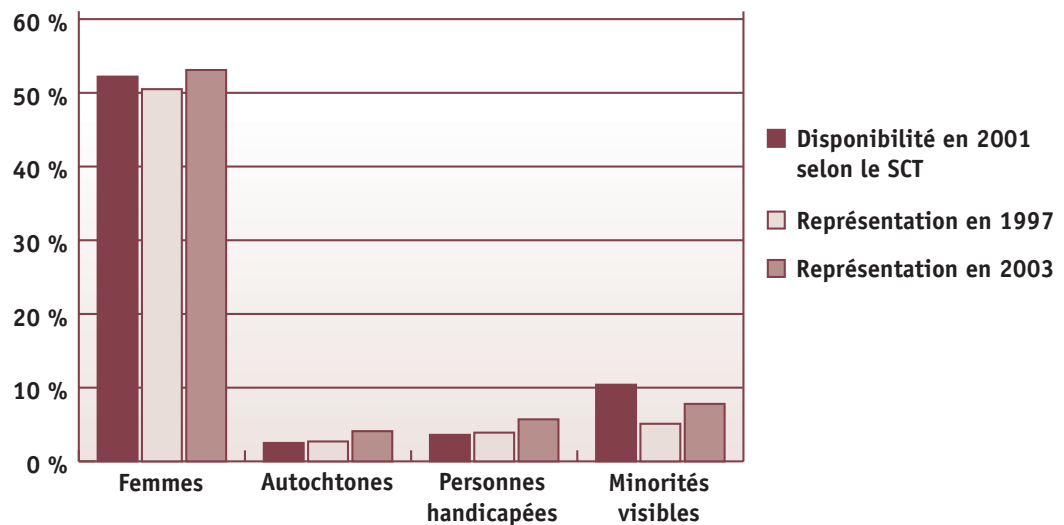
Au cours de la dernière année, 454 employeurs des secteurs des banques, des communications et des transports ainsi que du secteur « Autres » ont présenté des données sur leur effectif réuni regroupant quelque 620 000 employés au 31 décembre 2003. Le secteur « Autres » comprend divers employeurs tels que les sociétés céréalères, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées. Bien qu'il y ait eu 6 500 recrutements de moins dans le secteur privé en 2003 par rapport à l'année précédente, plus de 77 000 possibilités d'embaucher des membres des groupes désignés se sont tout de même présentées.



De surcroît, le Secrétariat du Conseil du Trésor a produit un rapport sur la situation de l'équité en matière d'emploi, au 31 mars 2004, au sein de 70 ministères et organismes fédéraux dont l'effectif combiné se chiffre à environ 166 000 employés. D'après ce rapport, plus de 12 300 postes vacants ont été dotés, soit quelque 4 000 postes de moins que l'année précédente, dont plus de 4 000 étaient des emplois permanents.

La *Loi* s'applique également aux « employeurs distincts » — qui font partie du secteur public, mais non du noyau de la fonction publique — comme l'Agence du revenu du Canada. Étant donné que ces employeurs présentent des rapports distincts, il n'est pas possible de commenter les progrès des groupes désignés dans leurs effectifs combinés. Toutefois, ils sont soumis à une vérification et doivent mettre en place des plans d'équité en matière d'emploi pour atteindre une pleine représentation des quatre groupes désignés au sein de leur effectif.

Graphique 7 Groupes désignés – Secteur public fédéral



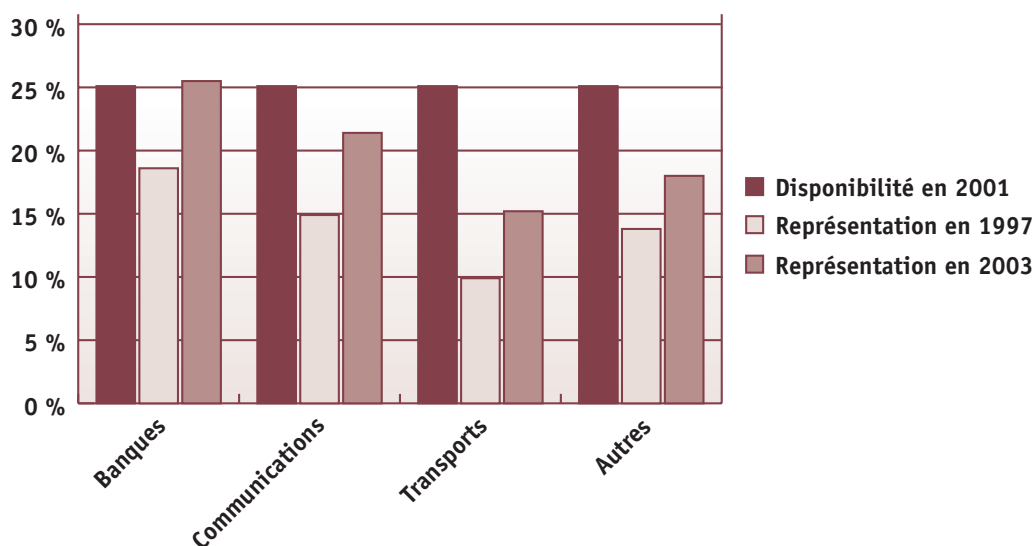
La section suivante établit une comparaison entre les données sur la main-d'œuvre dans les secteurs privé et public et les données du Recensement de 2001 sur la disponibilité des femmes, des membres des minorités visibles et des Autochtones. L'estimation des taux de disponibilité des personnes handicapées est tirée de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 2001. Les graphiques présentent une comparaison des progrès réalisés par les quatre groupes désignés pour la période de six ans s'échelonnant de 1997, année où la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* telle que nous la connaissons aujourd'hui est entrée en vigueur, à 2003. Le graphique portant sur les femmes illustre les progrès réalisés dans la catégorie des postes de direction.

Comme la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde la préférence absolue sur le plan du recrutement dans la fonction publique aux citoyens canadiens, l'estimation des taux de disponibilité préparée par le Secrétariat du Conseil du Trésor relativement à tous les groupes désignés n'englobe que les citoyens canadiens. En conséquence, la disponibilité globale des membres des minorités visibles a chuté de 12,6 % à 10,4 %.

Femmes

Secteur privé : Les femmes détenaient 44,0 % de tous les postes en 2003, proportion conforme au taux de disponibilité de 47,3 % demeuré presque inchangé depuis 1997.


Graphique 8 Femmes membres de la haute direction – Secteur privé sous réglementation fédérale



On note une hausse de la proportion de postes de cadres supérieurs occupés par des femmes, qui est passée de 14,8 % en 1997 à 20,4 % en 2003, mais qui demeure plus faible que le taux de disponibilité de 25,1 % enregistré lors du recensement de 2001 pour ces postes.

C'est dans le secteur bancaire que les femmes étaient le plus représentées (70,3 %), parce qu'elles détenaient 84,6 % des nombreux emplois de bureau disponibles dans ce secteur. Toutefois, les femmes ont enregistré des gains ailleurs et occupent maintenant plus de la moitié de tous les postes de professionnels et de cadres. La proportion des postes de cadres supérieurs qu'elles occupent a augmenté, passant de 18,6 % en 1997 à 25,5 % en 2003, ce qui correspond au taux de disponibilité enregistré lors du Recensement de 2001.





Le taux de représentation le plus faible des femmes était dans le secteur des transports. En 2003, elles occupaient 25,1 % de tous les emplois, une légère augmentation par rapport à la proportion de 23,3 % enregistrée en 1997. Le tiers de tous les emplois de ce secteur font partie de la catégorie professionnelle des travailleurs manuels spécialisés, laquelle comprend divers types de chauffeurs. Les femmes occupent 12,0 % de ces emplois — près de la moitié d'entre elles travaillent à temps partiel comme conductrices d'autobus. Dans ce secteur, elles détiennent 15,2 % des postes de haute direction.

En 2003, 23,1 % des femmes occupaient un poste temporaire ou à temps partiel comparativement à 10,3 % des hommes. Bien que cette caractéristique soit valable également pour les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes handicapées, elle touche plus nettement les femmes autochtones, dont 25,0 % ont un emploi temporaire ou à temps partiel. En moyenne, les femmes reçoivent 80,7 % du salaire des hommes, en raison principalement de leur concentration dans des postes temporaires et à temps partiel de même que dans des emplois peu rémunérés d'employés de bureau et du secteur de la vente et des services.

Secteur public : Au 31 mars 2004, les femmes constituaient 53,1 % du secteur public fédéral, proportion supérieure au taux repère de 47,3 % noté lors du recensement. Leur part des recrutements a atteint 57,2 %, ce qui est semblable à ce qu'elles ont connu l'année précédente.

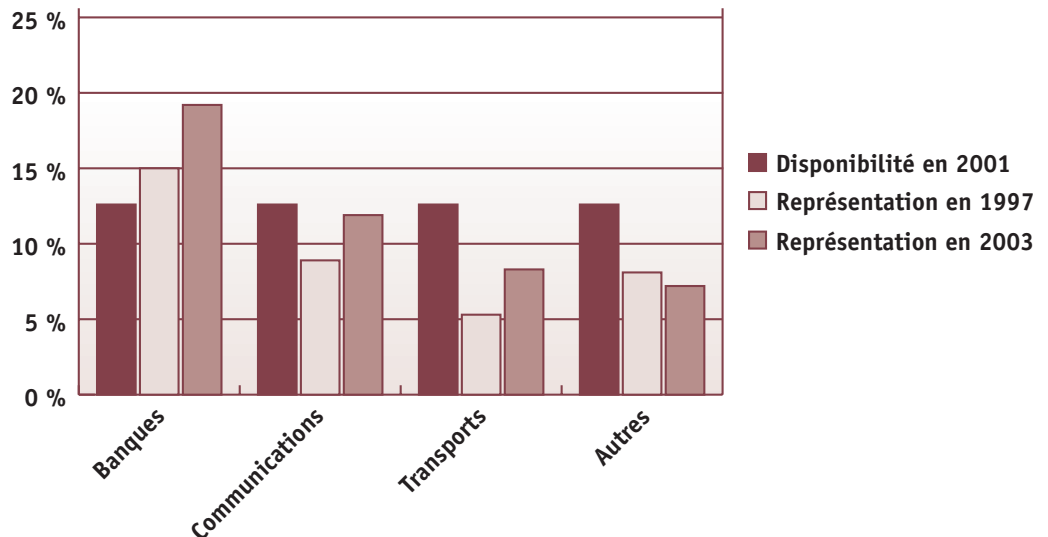
Depuis 1997, la proportion des postes de cadres supérieurs occupés par des femmes est passée de 25,0 % à 34,9 % en mars 2004. Les femmes ont fait l'objet de 38,7 % des recrutements dans cette catégorie d'emploi, ce qui constitue une augmentation considérable par rapport à 1997, où cette proportion s'établissait à 28,6 %, mais une diminution comparativement à l'année précédente, où cette proportion atteignait 43,9 %. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la représentation des femmes s'est également accrue, passant de 32,2 % en 1997 à 41,4 % en mars 2004.

Néanmoins, il y a encore place à l'amélioration. Dans le secteur public, les femmes occupent des postes de la catégorie du soutien administratif dans une proportion d'environ 29,8 % et sont trois fois plus susceptibles que les hommes d'être embauchées dans cette catégorie. De plus, elles détiennent 59,0 % de tous les postes dotés pour une durée déterminée. Ces facteurs contribuent au fait que 56,1 % des femmes au sein de la fonction publique ont un revenu inférieur à 50 000 \$ en comparaison de 34,2 % des hommes.

Membres des minorités visibles

Secteur privé : La proportion d'emplois détenus par des membres des minorités visibles a augmenté, passant de 9,7 % en 1997 à 12,7 % en 2003, ce qui correspond au taux repère de 12,6 % du Recensement de 2001. Depuis 1997, la part des recrutements a été continuellement supérieure au taux de disponibilité enregistré dans le recensement et, en 2003, les membres des minorités visibles représentaient 12,9 % de toutes les personnes recrutées. Toutefois, leur progrès a varié d'un secteur à l'autre, et ils sont sous-représentés dans les postes de cadres supérieurs.

Graphique 9 Minorités visibles – Secteur privé sous réglementation fédérale



C'est dans le secteur bancaire que les membres des minorités visibles étaient le plus représentés, leur taux de représentation passant de 15,0 % en 1997 à 19,2 % en 2003, en raison de la part élevée et constante de recrutements dont ils ont bénéficié. En outre, ils occupent désormais 6,3 % de tous les postes de cadres supérieurs, soit une hausse par rapport au taux de 4,3 % enregistré en 1997, et 22,6 % de tous les emplois de professionnels, comparativement à 18,3 % en 1997.

La représentation des minorités visibles s'est aussi améliorée dans le secteur des communications, passant de 8,9 % en 1997 à 11,9 % en 2003, et dans le secteur des transports, de 5,3 % en 1997 à 8,3 % en 2003. Par contre, on a observé une baisse dans le secteur « Autres », où les membres des minorités visibles ne constituaient plus que 7,2 % de l'effectif en 2003 par rapport à 8,1 % en 1997.





Secteur public : Comparativement aux progrès enregistrés dans le secteur privé, on note que les minorités visibles ont fait peu de progrès dans le secteur public. Au 31 mars 2004, leur représentation était de 7,8 %, soit un taux légèrement plus élevé comparativement à l'année précédente où ils occupaient 7,4 % de tous les emplois, et considérablement inférieur au taux de disponibilité de 10,4 % établi en 2001 par le Conseil du Trésor pour la fonction publique. Leur part des nominations à des postes permanents a baissé pour une troisième année à 11,0 %, alors qu'il était de 11,2 % en 2002 et de 12,3 % en 2001.

Le gouvernement n'a pas atteint les objectifs qu'il s'était fixés en adhérant au plan d'action du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le plan d'action établissait la cible de recrutement des membres des minorités visibles à 20 % d'ici la fin de l'exercice 2002-2003. L'objectif n'a pas été atteint cette année-là. Au cours de l'exercice 2003-2004, les membres des minorités visibles ont obtenu 10,1 % de toutes les parts de recrutements, ce qui est encore plus bas que le taux de disponibilité de 10,4 % établi par le Conseil du Trésor.

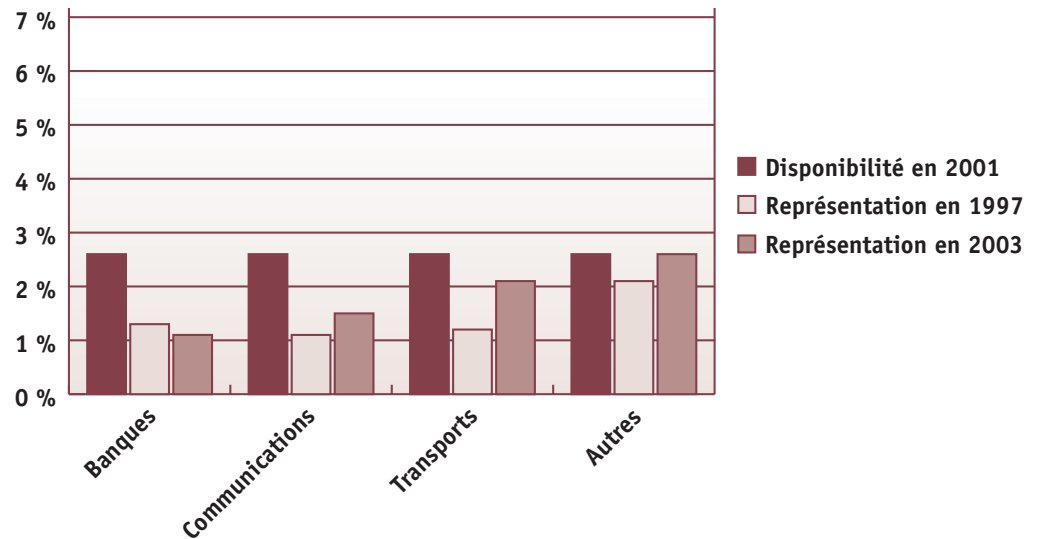
Le plan d'action prévoyait aussi un objectif fixé à une recrue sur cinq dans la catégorie de la direction qui devait être atteint d'ici la fin de l'exercice 2004-2005. Pour l'année écoulée, sur les 75 personnes embauchées dans cette catégorie, dix — ou 13,3 % — appartenaient à une minorité visible. La proportion de postes de cadres qu'elles occupaient était de 4,8 % au 31 mars 2004.

Autochtones

Secteur privé : Le pourcentage d'emplois occupés par des Autochtones au sein de l'ensemble des entreprises privées assujetties à la législation fédérale a augmenté, passant de 1,3 % en 1997 à 1,7 % en 2003, même s'il est encore plus faible que le taux repère de 2,6 % noté lors du Recensement de 2001. Leur part de recrutements en 2003 était de 1,9 %, soit la même qu'en 2002. Comme par le passé, le taux de cessation d'emploi est plus élevé que la moyenne, ce qui démontre que pour enregistrer des progrès, il faut porter attention aux problèmes de maintien en fonctions et embaucher un plus grand nombre d'Autochtones.

Les Autochtones étaient le plus représentés dans le secteur « Autres » avec un pourcentage de 2,6 %. Ce secteur comprend certaines entreprises des domaines de l'exploitation minière, de la commercialisation du poisson et de l'industrie céréalière dans les régions du Nord et de l'Ouest employant un grand nombre d'Autochtones. Leur part des recrutements depuis quatre ans dans ce secteur correspond au taux de disponibilité, et leur taux de cessation d'emploi est relativement faible.

Graphique 10 Autochtones – Secteur privé sous réglementation fédérale



La représentation des Autochtones était à son niveau le plus faible dans le secteur bancaire où leur part des emplois a baissé de 1,3 % en 1997 à 1,1 %. La part des employés recrutés chez les Autochtones n'a été que de 1,0 %, ce qui représente une légère augmentation par rapport au taux de 0,9 % de 2002, tout en correspondant à moins de la moitié du taux repère de 2,6 % enregistré lors du recensement.

Secteur public : En revanche, la représentation des Autochtones dans le secteur public s'est améliorée chaque année depuis 1997, alors qu'elle était de 2,7 %, atteignant 4,1 % en mars 2004. Au cours de la dernière année, ils ont obtenu 4,5 % de tous les nouveaux postes dotés, et 4,4 % de tous les nouveaux postes permanents.

Parmi les 41 ministères et organismes fédéraux comptant au moins 200 employés, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien emploie à lui seul 17,5 % de tous les employés autochtones de la fonction publique fédérale. Mais, même sans compter ce ministère, le taux de représentation des Autochtones au sein de la fonction publique se chiffre à 3,4 %, ce qui dépasse de beaucoup le taux repère de 2,6 % noté dans le recensement.

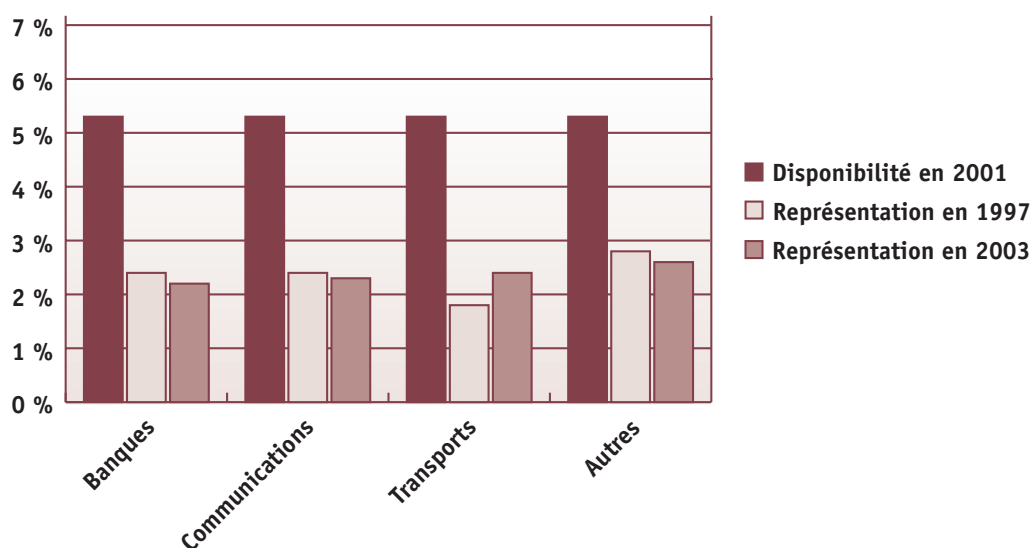
Dans l'ensemble, les Autochtones ont obtenu une part des recrutements considérablement plus élevée que le taux repère de 2,6 % enregistré lors du recensement dans toutes les catégories professionnelles. Dans la catégorie de la direction, trois personnes ou 4,0 % de l'ensemble des personnes embauchées étaient des Autochtones, portant leur taux de représentation à 2,9 %.



Personnes handicapées

Secteur privé : Ce sont les personnes handicapées qui ont bénéficié le moins de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. Leur taux de représentation en 2003 est demeuré inchangé depuis 1997, s'inscrivant à 2,3 %. En 2003, 1,1 % de toutes les personnes embauchées étaient des personnes handicapées, ce qui est considérablement inférieur au taux repère de 5,3 % noté dans l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 2001. Depuis 1997, on note une diminution de leur taux de représentation dans tous les secteurs, à l'exception de celui des transports où leur proportion est passée de 1,8 % à 2,4 % en 2003.

**Graphique 11 Personnes handicapées –
Secteur privé sous réglementation fédérale**



C'est dans le secteur bancaire que les personnes handicapées ont été le moins représentées en 2003, occupant 2,2 % des postes, une proportion légèrement inférieure au taux de 2,4 % enregistré en 1997. Leur part des recrutements dans l'ensemble du secteur a grossi, passant de 0,8 % en 2002 à 1,3 % en 2003. Dans les six plus grandes banques, dont le nombre d'embauches s'élevait à près de 16 000 personnes, la proportion de personnes handicapées recrutées a également augmenté, passant de 0,9 % en 2002 à 1,4 % en 2003. Néanmoins, ces proportions demeurent considérablement moindres que leur taux de disponibilité se chiffrant à 5,3 %.

Secteur public : Le taux de représentation des personnes handicapées s'est accru chaque année, passant de 3,9 % en 1997 à 5,7 % en 2003. Cette proportion est supérieure au taux de disponibilité de 5,3 % noté dans l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 2001, et considérablement plus élevée que le taux repère de 3,6 % du Conseil du Trésor. Les personnes handicapées occupaient 4,9 % de tous les postes de la catégorie de la direction.

La hausse du nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale semble être principalement attribuable à un accroissement non pas du nombre de personnes embauchées, mais des déclarations volontaires. En effet, les personnes handicapées constituent 3,1 % de tous les nouveaux employés recrutés en 2003. Tout comme l'année précédente, aucune personne handicapée n'a été nommée à un poste de cadre supérieur, et la part des recrutements dans les catégories scientifique et professionnelle, technique et de l'exploitation s'est avérée nettement inférieure au taux repère de 3,6 % du Conseil du Trésor et au taux de représentation de 5,3 % sur le marché du travail.





La sensibilisation aux droits de la personne

Aperçu

Dans le cadre des récentes modifications apportées à son processus de traitement des plaintes, la Commission a décidé de faire une plus large place à la prévention de la discrimination et de s'attaquer à des problèmes de droits de la personne susceptibles de toucher des groupes de personnes.

L'objectif ultime de ces efforts est de régler rapidement les problèmes de droits de la personne avant qu'ils ne dégénèrent et ne mènent à des plaintes officielles. Les modifications au processus de traitement des plaintes ont permis d'affecter des ressources à ces initiatives.

Les sous-sections suivantes fournissent davantage d'information.

Programme de prévention de la discrimination

La Commission a mis sur pied un nouveau programme de prévention de la discrimination en 2004, dont les objectifs consistent à aider les employeurs et les fournisseurs de services :

- à prévenir la discrimination en incitant les gestionnaires à être bien au fait de leurs responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- à mettre en place et à appuyer des politiques et des pratiques reliées aux droits de la personne;
- à établir et à maintenir des mécanismes efficaces permettant de régler les plaintes à l'interne;
- à s'occuper de manière plus efficace et plus rapide des préoccupations concernant les droits de la personne.

La Commission a commencé à établir des protocoles d'entente avec des employeurs sous compétence fédérale. Ces premiers protocoles viseront les gros employeurs qui sont disposés à travailler avec la Commission pour prévenir la discrimination et pour résoudre les plaintes efficacement et rapidement.

Au début de 2005, la Commission a conclu son premier protocole avec les Forces canadiennes.



Mary Gusella, présidente de la Commission, et le **général R.R. Henault**, chef d'état-major de la Défense, Forces canadiennes, signant le protocole d'entente.

En général, la Commission consultera les équipes de gestion de ces organisations en vue de déterminer les principaux sujets de préoccupation et d'élaborer des stratégies pour y remédier. Le personnel de la Commission travaillera en étroite collaboration avec les intéressés pour trouver des solutions aux problèmes de droits de la personne. Ces solutions pourraient comprendre l'élaboration de nouvelles politiques ou la modification de politiques existantes; la mise en commun des pratiques exemplaires en donnant de la formation et de l'information sur les droits de la personne; et la conception d'instruments comme des études de cas, des exposés, des affiches et des outils d'apprentissage interactifs pour aider les employeurs.

De plus, en 2004, la Commission a joué un rôle actif au sein d'un groupe de travail interministériel sur les systèmes de gestion informelle des conflits à l'intention des ministères et des organismes³. En septembre, elle a aussi pris part à une conférence sur la résolution des conflits en milieu de travail à la fonction publique fédérale, en tant que membre du Comité fédéral sur le MARC (aussi appelé RAD par certaines organisations) en milieu de travail.

Initiatives proactives

En 2004, la Commission a aussi mis sur pied l'Équipe d'initiatives proactives, qui est chargée d'étudier les problèmes systémiques ayant une incidence sur un groupe de personnes ou sur l'ensemble du système des droits de la personne, et de proposer des mesures pour les régler.

L'objectif est de tenter de résoudre les problèmes de droits de la personne, surtout par des recherches, des études et des discussions. La Commission pourrait

³ Sous-comité des sous-ministres chargé des relations de travail et du règlement des différends.





entreprendre une étude ou une enquête spéciale sur un sujet donné ou tenir une série de consultations publiques.

La Commission s'appuie sur des initiatives antérieures dans ce domaine, comme *Protégeons leurs droits*, un rapport spécial présenté au Parlement en 2004 sur l'état des droits des femmes détenues dans les prisons fédérales.

Trois sujets d'étude ont été choisis, à savoir l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'accès au téléphone pour les gens sourds ou malentendants et la propagande haineuse sur Internet.

En vertu de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la capacité des membres des Premières nations habitant dans des réserves de déposer une plainte contre les conseils de bande ou le gouvernement fédéral est limitée. La Commission demande l'abrogation de cet article depuis longtemps. Le commissaire Kelly Russ, qui connaît bien les questions juridiques liées aux Autochtones et celles liées à leurs droits, a été chargé de rédiger un rapport sur l'article 67 et sur les dispositions qui devraient le remplacer.

Faire un appel pour obtenir de l'information auprès d'un ministère est souvent difficile pour les Canadiens qui sont sourds, devenus sourds, malentendants ou qui ont un trouble de la parole. La Commission étudie ce problème et travaillera avec le gouvernement à favoriser l'égalité d'accès à tous.

La Commission reçoit un nombre croissant de plaintes en vertu de l'article 13 de la *Loi* qui interdit la diffusion de propagande haineuse au moyen d'Internet. Elle appliquera une stratégie à long terme pour remédier à cette situation. Entre autres choses, la Commission fera le meilleur usage possible de ses pouvoirs juridiques et collaborera avec d'autres groupes en vue de favoriser une meilleure compréhension des risques que pose la propagande haineuse sur Internet.

Information publique

La Commission est également chargée d'élaborer et d'exécuter des programmes d'information pour mieux faire connaître au public son rôle et ses activités, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En 2004, la Commission a lancé son nouveau site Web et préparé et distribué des documents écrits informant les Canadiens et les employeurs de ses programmes et services.

La Commission a continué à se servir de son site Web pour joindre les Canadiens et comme principal moyen de communication avec le public pour diffuser de l'information. Le site Web comprend maintenant un nouveau service de notification par courriel auquel près de 500 personnes étaient abonnées au 31 décembre 2004. Le nombre d'abonnés au service augmente régulièrement, de 40 personnes par mois en moyenne.

En 2004, la Commission a accueilli 339 095 visiteurs sur son site Web, distribué plus de 71 000 publications aux Canadiens et répondu à plus de 20 000 demandes de renseignements (par courrier, par courriel, par téléphone et sur place). L'amélioration du site Web et la mise en place du système automatisé de réponse téléphonique en 2003, qui assure un service continu toute la journée et tous les jours de la semaine, ont contribué à réduire le nombre d'appels traités au cours de la dernière année.

AU SERVICE DES CANADIENS	2003	2004
Visiteurs du site Web	198 374	339 095
Publications distribuées	95 467	71 433
Demandes de renseignements téléphoniques	25 646	14 194
Demandes de renseignements par courriel	5 024	5 496





Gestion moderne

En 2004, la Commission a continué d'améliorer ses pratiques de gestion pour faire en sorte que la prestation de ses programmes liés aux droits de la personne et à l'équité en emploi soit assurée de façon judicieuse. Elle s'est engagée à accomplir des progrès dans les dix domaines mentionnés dans le Cadre de responsabilisation de gestion élaboré par le gouvernement fédéral, qui vont des valeurs de la fonction publique à la gestion des risques. Ci-dessous se trouvent les faits saillants des activités menées au cours de la dernière année dans ces domaines :

Valeurs de la fonction publique

La Commission a amorcé un dialogue formel avec le personnel sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique au cours d'ateliers obligatoires d'une demi-journée tenus dans les deux langues officielles en 2004. Le personnel a exploré des études de cas et des problèmes d'éthique durant ces ateliers. D'autres sessions sont prévues.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

Un des objectifs de la Commission est de développer une culture organisationnelle qui encourage l'apprentissage, l'innovation et la gestion du changement. En 2004, un projet pilote d'apprentissage individuel a été mis sur pied afin de répondre aux besoins à court et à long termes des employés, ainsi qu'à leurs intérêts, prenant en compte le mandat de l'organisation.

Mesure du rendement

La Commission travaille depuis quelque temps à l'élaboration d'une méthode pour mieux rendre compte de l'issue des plaintes liées aux droits de la personne et des résultats des vérifications en matière d'équité en emploi. On peut constater le résultat de ces efforts dans les rapports présentés au Parlement. La Commission veut mettre au point une série de mesures de base au cours des prochains mois qui pourront servir année après année à guider les décisionnaires et à rendre compte des résultats au Parlement.

Effectif

La Commission continue d'encourager la diversité au sein de son effectif, le respect des deux langues officielles et de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines par ses plans concernant l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et les ressources humaines. Au 31 décembre 2004 :

-
- la Commission comptait 194⁴ employés. Parmi ceux-ci, 65,5 % étaient des femmes, 11,9 % des personnes handicapées, 9,8 % des membres des minorités visibles et 3,6 % des Autochtones. Ces pourcentages sont conformes ou supérieurs aux cibles d'équité en emploi établies par la Commission;
 - le pourcentage de postes désignés bilingues impératifs à la Commission était de 75 % alors qu'il était de 23 % pour les postes désignés anglais essentiel et de 2 % pour ceux désignés anglais ou français;
 - quelque 47 % des employés ont déclaré que leur langue maternelle était l'anglais et 53 % le français;
 - les travaux sont amorcés en vue des changements futurs qui seront apportés dans le cadre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, en particulier des consultations et des discussions patronales-syndicales.

Le roulement de personnel demeure relativement faible, se chiffrant à 9,7 % en 2004.


Gérance

La Commission a apporté des améliorations à la gestion de ses finances, dont voici les faits saillants :

- une vérification de la Direction des services financiers, réalisée par Progestics International en 2003, a permis de constater que le système de gestion financière en place est efficace. Le rapport final est affiché dans le site Web de la Commission;
- les gestionnaires de programmes et les directeurs des finances ont travaillé de concert en vue de réduire les coûts et d'optimiser les ressources. Une méthode est en cours d'élaboration afin d'évaluer, sur douze mois, le coût moyen par cas, y compris le coût des litiges, des plaintes relatives aux droits de la personne. Elle permet d'établir les coûts moyens à chaque étape du processus de traitement des plaintes;
- les travaux se sont poursuivis en ce qui concerne la comptabilité par activités en vue d'améliorer les processus opérationnels et de réduire les coûts si possible. Jusqu'à présent, la Commission s'est servie de cette méthode comptable pour analyser la prestation des services juridiques et des services de règlement alternatif des différends;

4 À l'exclusion des étudiants, des occasionnels et des employés rayés temporairement de l'effectif.



- 
- un comité de direction a été constitué afin de superviser tous les contrats supérieurs à 10 000 \$. La Commission s'est adressée au ministère de la Justice du Canada afin de connaître son pouvoir de passer des marchés pour les services juridiques.

Responsabilisation

La responsabilisation en matière de rendement découle du Rapport sur les plans et les priorités de la Commission présenté au Parlement qui sert de plan général d'activités, de plan pour les directions et d'ententes de gestion. La rémunération au rendement des cadres tient compte, entre autres, des résultats individuels, des compétences et de la contribution de l'équipe aux résultats globaux de la Commission.

Gestion des risques

Un profil et un cadre de gestion des risques sont en voie d'élaboration. Les consultations et le rapport final seront terminés d'ici le printemps 2005. Le Comité de vérification et d'évaluation de la Commission, présidé par la présidente, a approuvé le plan triennal de vérification et d'évaluation en fonction des risques. Les rapports de vérification concernant les Services juridiques et les Services financiers ont été affichés dans le site Web de la Commission.

Consultations

Aperçu

Dans le dernier rapport annuel, la Commission a souligné les cinq principes directeurs devant guider la refonte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et son application.

La Commission s'était engagée à discuter de ces principes avec les intéressés. Elle a donc mené des consultations entre octobre et décembre 2004. Elle a cherché à rencontrer des représentants de ministères fédéraux, d'organisations du secteur privé, de groupes de revendication, de syndicats et d'employeurs, ainsi que des groupes représentant les intérêts des Autochtones, des minorités visibles, des personnes handicapées et des femmes, et des spécialistes.

En général, ces principes faisaient consensus, même si certaines questions ont été soulevées. Les sections suivantes résument les principales questions abordées lors des consultations.

Les cinq principes directeurs

La Commission a énoncé cinq principes qui devraient guider d'éventuelles modifications à la *Loi* et à son application. En vertu de ces principes, toute réforme devrait viser la réalisation des objectifs suivants :

1. **servir l'intérêt public.** Dans la pratique, cela pourrait signifier l'adoption de nouveaux instruments autres que le dépôt de plaintes pour aborder les problèmes systémiques, y compris des modifications législatives ou réglementaires, et des solutions de rechange aux plaintes comme des vérifications;
2. **transformer les comportements au travail.** Entre autres, encourager des mécanismes de règlement internes au travail;
3. **être exhaustive.** Par exemple, cela pourrait signifier l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui limite la capacité des membres des Premières nations habitant dans des réserves de déposer des plaintes auprès de la Commission; cela pourrait également vouloir dire ajouter la condition sociale comme motif de discrimination;



4. **être préventive et prospective.** Cela comprend des mesures telles qu'une stratégie de prévention, des initiatives proactives et la production de rapports périodiques sur la situation des droits de la personne au Canada;
5. **favoriser l'indépendance, l'impartialité et la bonne gouvernance de la Commission.** Cela pourrait exiger une modification de la structure de la Commission pour renforcer sa responsabilité directement devant le Parlement.

Ces principes ont obtenu un vaste appui. Certains ont fait valoir qu'il est important de tenir compte des circonstances particulières caractérisant les causes de déficience et de racisme au moment d'appliquer ces principes.

Changements récents

Même si les consultations ont porté sur les cinq principes, les organisations ont également exprimé leur soutien à l'égard des changements qui ont eu lieu à la Commission ces deux dernières années. Certaines organisations ayant un mandat semblable à celui de la Commission songent à s'inspirer de l'expérience de celle-ci pour apporter des changements. D'autres intéressés ont observé que les améliorations au processus de traitement des plaintes avaient contribué dans l'ensemble à faire avancer les droits de la personne dans leurs organisations.

Cependant, ces consultations ont clairement montré que les intéressés doivent aussi être assurés que l'adoption de nouvelles mesures et d'instruments plus flexibles ne se fera pas au détriment de la fonction traditionnelle de traitement des plaintes de la Commission et qu'il y aura toujours place pour le recours aux tribunaux dans le système des droits de la personne.

Changements supplémentaires

Les intéressés ont également donné leur avis sur des questions pratiques découlant de réformes récentes et proposées. Leurs commentaires facilitent le travail de la Commission qui envisage d'apporter d'autres améliorations au service et prévoit d'élargir la portée de son mandat.

Les discussions avec les intéressés ont fait ressortir des domaines de consensus et quelques enjeux importants.

Domaines de consensus

Divers changements en cours ou à l'étape de la conceptualisation ont fait l'objet d'un consensus auprès des intéressés. Celui-ci comprend :

- un appui solide aux initiatives proactives et de prévention de la Commission, à la publication d'un bilan sur la situation des droits de la personne et à l'indépendance accrue de la Commission;
- un accord général quant à la nécessité de transformer les comportements en milieu de travail. Certains intéressés ont toutefois soulevé des questions d'ordre pratique sur l'application et le suivi des modes de règlement alternatif des différends et des mécanismes de règlement internes. La Commission partage leurs préoccupations et portera une étroite attention aux mécanismes de règlement internes dans le cadre de son nouveau programme de prévention;
- un accord sur l'importance d'effectuer un suivi des règlements découlant de médiations, d'enquêtes et de conciliations pour veiller à ce qu'ils soient exécutés. La Commission a amélioré son service de suivi des règlements au sein de la Direction générale des services de règlement alternatif des différends à cette fin;
- un accord sur l'importance de former des médiateurs et d'autres employés qui s'occupent des droits de la personne. Pour répondre à ces besoins, la Commission a mis sur pied une Direction de l'apprentissage et du perfectionnement et organisé des séances d'information à l'intention du personnel du Règlement alternatif des différends. La Commission convient qu'il est essentiel de parfaire les connaissances et les compétences des employés pour qu'ils puissent produire de meilleurs résultats en matière de droits de la personne;

[Traduction] Nous croyons que les changements mis en œuvre par la Commission depuis ce temps montrent que celle-ci a reconnu également qu'il lui fallait réviser ses procédures. Les membres d'Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) qui ont eu à négocier récemment avec la Commission pensent que certains changements apportés ont un effet positif sur la manière dont les plaintes sont traitées.

ETCOF, décembre 2004





- un large appui aux modifications législatives et administratives visant à renforcer la capacité de la Commission de recourir à des instruments tels des pouvoirs accrus pour recueillir des éléments de preuve et la fixation de délais pour répondre aux rapports;
- un soutien solide à l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission recommandera que la *Loi* soit modifiée en conséquence;
- une reconnaissance générale de la nécessité d'ajouter certaines dispositions traitant de la condition sociale comme nouveau motif de distinction illicite, même si bien des réserves ont été exprimées quant à la façon dont celle-ci sera définie;
- des divergences d'opinion sur les propositions concernant des pouvoirs d'enquête plus souples. Même si dans l'ensemble les intéressés appuyaient celles-ci, certains ont déclaré que la mise en œuvre de tout changement à cet égard devrait se faire de manière uniforme et nuancée.

Quelques questions soulevées

C'est le principe de la « protection de l'intérêt public » qui a occasionné le plus de discussions, et le terme « triage » a semé une grande confusion. Ce terme fait référence au processus qui permet d'évaluer les plaintes individuelles et de déterminer la meilleure façon de les traiter.

Le triage tient compte des avantages de répartir les plaintes en procédures accessibles, équitables et proportionnelles à leur nature. Il tient compte aussi du fait que des plaintes différentes nécessitent des solutions différentes et que chaque plainte mérite le meilleur traitement possible. Après avoir fourni ces explications aux intéressés, ceux-ci ont accordé leur soutien au concept, mais sont demeurés préoccupés par certains points qui devront être abordés.

Le rôle de la Commission devant le Tribunal est un des autres sujets qui ont été largement discutés. De manière générale, les intéressés ont compris que la Commission devait modifier son rôle afin que celui-ci reflète mieux les exigences de la *Loi* voulant que celle-ci représente l'intérêt public tandis que d'autres ne favorisaient aucune modification de ce rôle.

La Commission continue de participer à tous les cas renvoyés devant le Tribunal. Cependant, comme il a été mentionné dans la section *Activités juridiques*, la nature et la portée de sa participation lors de l'audition d'une plainte est décidée au cas par cas à la lumière de l'intérêt public.

Il est clair pour la Commission que certaines personnes croient à tort que le processus du Tribunal équivaut en quelque sorte à un procès criminel. En fait, contrairement à ce processus qui implique deux parties, soit le ministère public et le défendeur, celui relevant du Tribunal fait appel à trois parties, soit le plaignant, le mis en cause et la Commission. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission peut seulement représenter l'intérêt public et non les intérêts du plaignant ou du mis en cause. Même si de nombreux plaignants et mis en cause estiment que leurs positions dans des dossiers particuliers relèvent de l'intérêt public, il incombe à la Commission en vertu de la *Loi* de représenter l'intérêt public auprès du Tribunal.

Il n'y a pas eu de consensus pour ce qui est de la proposition d'accorder à la Commission un pouvoir de vérification en matière de droits de la personne. Tandis que les employeurs manifestaient leur opposition, d'autres intéressés avisaient la Commission de définir clairement les critères qui s'appliqueraient et d'analyser l'incidence possible sur d'autres articles de la *Loi* comme les pouvoirs du Tribunal. La mise en place d'instruments autres que le dépôt de plaintes officielles et les propositions connexes visant à renforcer l'approche de la Commission, ainsi que les améliorations opérationnelles récentes donnent à penser que la Commission peut s'acquitter de son travail de manière efficace sans pouvoir de vérification.

La Commission examinera ces questions et divers points de vue exprimés par les intéressés dans le cadre des consultations et publiera un rapport détaillé en 2005.





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 l'Université Harvard, 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 et a terminé son mandat en février 2005. 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., a exercé la fonction de commissaire de 1995 jusqu'à février 2004. 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 exercé la fonction de commissaire de novembre 1995 à février 2005. 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 l'Université St. Francis Xavier. 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.

Aimable Ndejuru

Résident de Montréal, Aimable Ndejuru a été nommé commissaire en décembre 2004. Il a obtenu un doctorat en sciences du sport et en anthropologie de l'Université de Cologne et de l'École supérieure allemande des sports en 1982. Au fil des ans, il a acquis une solide formation en droits de l'homme et en droit de l'immigration. Son parcours l'a amené à exercer diverses fonctions, dont celles de commissaire et de conseiller en perfectionnement professionnel auprès de la Commission de



l'immigration et du statut de réfugié. Auparavant, il a enseigné aux départements de kinanthropologie et de l'éducation de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). Il a également été journaliste, professeur et entraîneur sportif en Allemagne et au Rwanda. M. Ndejuru a toujours joué un rôle très actif auprès des communautés ethniques et des organismes sportifs et communautaires. Il a notamment participé activement aux travaux du Comité des femmes et des enfants revendicateurs du statut de réfugié de même qu'à la fondation de l'association Amitiés Canada-Rwanda, un organisme voué à la promotion de l'amitié entre les deux pays. M. Ndejuru parle le français, l'allemand et l'anglais.

Kelly Russ

Membre de la Première nation des Haïdas, 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'Université de 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 peuples autochtones et les litiges qui découlent de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales, provinciales et territoriales relatives aux Autochtones. De plus, il défend les intérêts d'Autochtones dans des causes touchant le droit de la famille et la protection de l'enfance.