



COMMISSION
CANADIENNE
DES DROITS
DE LA PERSONNE

Rapport annuel 1999

Bureau national

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

Bureaux régionaux

Atlantique

Adresse du bureau
5475, chemin Spring Garden
bureau 203
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Adresse postale
C.P. 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Québec

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

Ontario

175, rue Bloor Est, bureau 1002
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

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

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

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

Colombie-Britannique et Yukon

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



COMMISSION
CANADIENNE
DES DROITS
DE LA PERSONNE

Rapport annuel 1999

On peut se procurer un rapport juridique connexe, qui rend compte des décisions clés rendues par les cours et les tribunaux en 1999 dans le domaine des droits de la personne. Le chapitre sur l'équité en matière d'emploi fait aussi l'objet d'un tiré à part.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2000
N° de cat. HR1-1/1999
ISBN 0-662-64562-6

Ce rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur disquette.
On peut aussi le consulter sur le site Web de la Commission.
<http://www.chrc-ccdp.ca>



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2000

L'honorable Gildas L. Molgat, C.D.
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 1999* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

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

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Présidente

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Chief Commissioner

Mars 2000

L'honorable Gilbert Parent, 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 1999* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

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

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

R A P P O R T
A N N U E L
1 9 9 9

T A B L E D E S M A T I È R E S

Les commissaires	vii
Préface	1
Introduction	3
La parité salariale	9
La déficience	14
Les femmes	23
L'orientation sexuelle	29
Les Autochtones	34
La race, la religion et l'origine ethnique	41
L'âge	47
La protection des droits de la personne	52
La promotion des droits de la personne	63
L'équité en matière d'emploi	71
Structure de la Commission	104
État financier	106

Les commissaires

Constituée en 1977, la Commission canadienne des droits de la personne se compose de deux commissaires à temps plein et d'au plus six commissaires à temps partiel. Le président et le vice-président sont nommés pour un mandat d'une durée maximale de sept ans, et les autres commissaires, pour au plus trois ans. Voici de courtes notices biographiques des commissaires qui étaient en fonction en 1999.

Michelle Falardeau-Ramsay

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

Anne Adams

Anne Adams est devenue commissaire en mars 1999. Elle a obtenu son baccalauréat de l'Université de Montréal en 1967 et une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's en 1987. Dans l'exercice de ses fonctions à Développement des ressources humaines Canada, elle a élaboré la politique nationale d'emploi pour les femmes et géré la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux pour la région du Québec. En 1991, à titre de directrice exécutive de la Fondation canadienne des droits de la personne, elle a élaboré un programme international de formation en droits de la personne, axé plus particulièrement sur l'Europe de l'Est et l'Asie méridionale.

Au fil des ans, M^{me} Adams a dirigé un grand nombre de chambres de commerce et d'organismes communautaires, y compris la Fédération des femmes du Québec. Depuis 1998, elle assure la présidence des Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique (FRAPPE). Elle a reçu, en 1992, la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération en reconnaissance de son action communautaire et

fondé, en 1996, la société AEA Strategies and Development Inc., spécialisée dans l'équité en emploi et en développement international.

Phyllis Gordon

Résidente de Toronto, Phyllis Gordon a été nommée commissaire en mai 1998. M^{me} Gordon a obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université McGill en 1967 et un certificat d'enseignement des beaux-arts de l'Université du Québec à Montréal. Elle a obtenu son diplôme de l'Osgoode Hall Law School en 1977 et a été admise au Barreau de l'Ontario en 1979.

M^{me} Gordon a pratiqué le droit du travail et le droit de la famille pendant plusieurs années, à Kingston et Hamilton (Ontario). Au cours de sa carrière, elle a acquis une vaste expérience de divers domaines liés aux droits de la personne, dont la parité salariale et l'équité en matière d'emploi. Après avoir dirigé les Parkdale Community Legal Services à Toronto pendant cinq ans, elle a accepté, en 1994, la présidence du Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario. Elle fait maintenant de l'arbitrage et de la médiation, surtout en relations de travail.

M^{me} Gordon fait aussi partie du conseil d'administration de plusieurs organismes communautaires qui s'occupent des personnes défavorisées et de la violence contre les femmes.

Yude M. Henteleff

Résident de Winnipeg (Manitoba), Yude Henteleff, C.M., c.r., a été nommé au poste de commissaire en novembre 1998, charge qu'il avait déjà occupée de 1980 à 1986. Il est associé principal de la société d'avocats Pitblado Buchwald Asper à Winnipeg et se spécialise dans le droit des sociétés, le droit commercial, la médiation et les droits de la personne. Il a arbitré des plaintes reliées aux droits de la personne.

M. Henteleff siège au conseil d'administration de divers organismes communautaires. Depuis trente ans, il oeuvre pour la cause des enfants ayant des besoins spéciaux. Il s'est beaucoup intéressé à eux, que ce soit dans des écrits ou des conférences. Il a également été invité à parler des droits de la personne, sous l'angle des groupes minoritaires, dans les diverses régions du pays et à l'étranger. Il est avocat honoraire de l'Association canadienne des troubles d'apprentissage et membre du Conseil national de la Fondation canadienne des droits de la personne, du Conseil consultatif de l'Association manitobaine des droits et libertés et du conseil d'établissement de l'Université hébraïque de Jérusalem.

En 1999, M. Henteleff a reçu le prix d'excellence de l'Association canadienne des troubles d'apprentissage pour l'ensemble de ses réalisations. En 1998, il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada et, en 1994, le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration lui a décerné le Certificat du mérite civique. En 1992, il a reçu la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération en reconnaissance de son action communautaire. En 1989, l'Association manitobaine des droits et libertés lui a remis un certificat de mérite pour son action en faveur des groupes minoritaires. En 1984, le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social lui a décerné le Certificat d'honneur pour son travail de bénévole.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., est commissaire depuis 1995. Enseignant, directeur d'école et travailleur communautaire bénévole, il a surtout travaillé dans les domaines de l'éducation, des droits de la personne, du multiculturalisme et du développement international. M. Koilpillai a été président de l'Alberta Cultural Heritage Council, président de l'Alberta Council for Global Cooperation, membre du bureau du Conseil canadien pour la coopération internationale et président de la Canadian Multicultural Education Foundation.

Au cours de sa carrière, M. Koilpillai a établi des programmes d'études en multiculturalisme et en droits de la personne pour les écoles secondaires et élaboré pour divers ordres de gouvernement des propositions visant à répondre aux besoins des néo-Canadiens en matière sociale et en ce qui concerne la citoyenneté et les droits de la personne. Il a aidé le gouvernement fédéral à revoir sa politique étrangère et mis sur pied des projets de développement international pour des collectivités défavorisées. Il a travaillé auprès d'organisations non gouvernementales s'occupant de droits de la personne et de développement international pour les aider à accroître l'efficacité de leurs réseaux. Il continue à organiser des débats publics, des séminaires et des ateliers, ainsi que des conférences nationales et internationales sur des questions d'intérêt public.

En 1980, M. Koilpillai a reçu le prix de l'homme de l'année du ministre fédéral du Multiculturalisme et, en 1988, le prix national d'excellence en enseignement du Conseil des arts du Canada. En 1998, il a été admis au Temple de la renommée d'Edmonton et a reçu le prix Lewis-Perinbam pour le développement international. Récipiendaire de la Médaille commémorative du gouverneur général en 1992, il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 1996.

Mary Mac Lennan

Résidente d'Halifax (Nouvelle-Écosse), Mary Mac Lennan a été nommée commissaire en novembre 1995. Reçue au Barreau de sa province en 1979, elle a exercé sa profession à titre individuel jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Nova Scotia League for Equal Opportunities. Elle a tenu un rôle semblable dans le cadre de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées en 1988 et fait office de coordonnatrice des relations multiculturelles et interraciales pour la Ville d'Halifax de 1990 à 1992. Lauréate du prix des droits de la personne décerné par la Nouvelle-Écosse en 1993, elle a été nommée présidente de la commission des droits de la personne de cette province en 1996, après avoir rempli deux mandats en qualité de membre.

En 1999, M^{me} Mac Lennan a accepté le poste de coordonnatrice de l'équité à l'Université St. Francis Xavier et poursuit ses travaux sur les aspects des nouvelles technologies génétiques et de reproduction relevant des droits de la personne. Elle a également fait partie du comité de rédaction de *Just Cause*, revue spécialisée qui s'adresse aux personnes ayant une déficience de même qu'aux praticiens du droit.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, qui est membre de la Première Nation des Haidas, a été nommée commissaire en avril 1998.

Résident de Vancouver (C.-B.), M. Russ a obtenu, en 1990, un baccalauréat ès arts en science politique et en histoire et, en 1993, un baccalauréat en droit de l'Université de Victoria, où il a aussi présidé la Native Law Student Society. En 1994, il est devenu membre de la Law Society of British Columbia et de l'Association du Barreau canadien.

Maintenant praticien autonome, M. Russ s'occupe tout particulièrement des droits et litiges découlant de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales et provinciales touchant les Autochtones. Il représente de plus des Autochtones dans des causes touchant le droit familial et la protection de l'enfance.

Préface

Chaque année, quand vient le temps du dépôt du rapport annuel de la Commission, je m'interroge sur les progrès réalisés au cours de l'année écoulée. En 1999, plusieurs victoires ont permis de faire avancer les droits de la personne, notamment le dénouement de la cause de parité salariale opposant le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada. Le règlement de ce litige — et la reconnaissance par le gouvernement du droit fondamental à l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes — est venu couronner près de quinze années de lutte. Par ailleurs, plusieurs décisions importantes des tribunaux sont aussi venues appuyer la cause des personnes ayant une déficience dans leurs efforts d'intégration au marché du travail.

L'année 1999 a également été marquée par les travaux du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le processus de révision ainsi amorcé permettra de modifier la *Loi* de façon qu'elle reflète mieux les valeurs de la société canadienne d'aujourd'hui.

Enfin, je suis fière des réformes entreprises au sein de la Commission à la suite des recommandations formulées par le vérificateur général dans son rapport de septembre 1998. Ce renouveau s'inscrit dans le cadre de notre vision de la Commission, celle « d'un leader dynamique et progressiste qui participe à l'avancement d'une société dont les membres souscrivent aux droits de la personne, appuient la diversité et font preuve de dignité les uns envers les autres ».

Au cours de mes voyages à l'étranger dans le cadre des activités internationales de la Commission, je suis toujours frappée par le fait que notre pays est reconnu comme un chef de file dans le domaine des droits de la personne. D'ailleurs, la protection de ces droits au Canada — que ce soit par l'action de notre commission ou celle de nos pendants dans les provinces et les territoires, ou par

les multiples mécanismes existants — fait l'envie de bien des pays. Que de fois me suis-je sentie fière d'être Canadienne et de travailler dans un organisme voué à la défense et à la promotion des droits des personnes les plus défavorisées.

Alors, pourquoi ce sentiment d'inquiétude aujourd'hui? Serait-ce parce que l'écart entre les riches et les pauvres ne cesse de s'élargir et que cette polarisation se fait au détriment de certains groupes? Dans un pays riche comme le nôtre, comment s'enorgueillir de l'augmentation de la pauvreté? Pouvons-nous vraiment nous réjouir quand de plus en plus de femmes, chefs de famille, se retrouvent démunies au point de ne pas savoir d'où viendra leur prochain repas? La situation des personnes ayant une déficience, dont on ne semble se préoccuper que lorsqu'elle nous touche directement, demeure des plus précaires, et ce, année après année. Les obstacles que rencontrent les jeunes Autochtones s'illustrent de bien des façons, notamment par un taux de suicide huit fois plus élevé chez les femmes et cinq fois plus élevé chez les hommes par rapport à la moyenne nationale. Le racisme, qu'on croyait en voie de disparition, affiche une nouvelle forme plus insidieuse, plus difficile à cerner, mais tout aussi perverse.

Cette inquiétude me fortifie, cependant, dans ma conviction selon laquelle il nous faut rester vigilants et poursuivre nos efforts pour édifier une société équitable, une société où le respect des droits et la dignité de la personne demeurent des valeurs fondamentales. Ce n'est qu'à ce moment-là que nous pourrons dire qu'il existe une culture des droits de la personne au Canada.



Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.
Présidente

Introduction

La dernière décennie a eu plus que sa part de catastrophes humaines, que ce soit au Rwanda, au Kosovo ou au Timor-Oriental. Mais elle a également été témoin de l'avènement et de l'acceptation de plus en plus générale du principe que les droits de la personne font partie intégrante du fonctionnement de la société civile. C'est ce principe qui a entraîné l'arrestation à Londres de l'ancien président du Chili pour qu'il réponde aux accusations découlant de la mort de ses opposants politiques vingt ans plus tôt. C'est aussi ce principe qui a préparé la voie à l'établissement d'un tribunal des crimes de guerre et au jugement, sous des auspices internationaux, des personnes accusées d'atrocités dans leur propre pays. Comme l'a dit Václav Havel, président de la République tchèque, dans le discours mémorable qu'il a prononcé devant le Sénat et la Chambre des communes en avril 1999, nous sommes en train d'amener progressivement la race humaine à réaliser que l'être humain est plus important que l'État.

Divers facteurs contribuent à l'importance accrue qu'on attache aux droits de la personne : l'avènement de démocraties pluralistes un peu partout dans le monde, les progrès des technologies de l'information et la disparition progressive des frontières nationales. Pour la première fois, des institutions économiques telles que le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et l'Organisation de coopération et de développement économiques envisagent des moyens de promouvoir les principes des droits de la personne dans leurs programmes. L'Organisation mondiale du commerce cherche également à établir des liens entre le commerce et les droits humains. Un certain nombre de multinationales, prenant conscience du fait que la responsabilité sociale est nécessaire pour maintenir un développement durable, ont commencé à intégrer les principes des droits de la personne dans leurs stratégies d'affaires. Les relations entre pays qui, il n'y a pas si longtemps, étaient dominées par les questions de sécurité et les considérations commerciales, comprennent très souvent maintenant des

*Les gens sont
peut-être
de plus
en plus
conscients
du fait que le
développement
économique
et social est
intimement
lié aux
droits de la
personne*

éléments reliés aux droits de la personne. De plus en plus, ces droits constituent un important critère lorsqu'il s'agit de juger l'action d'un gouvernement.

Le Canada a autant influencé cette évolution qu'il en a subi les conséquences, alors que les droits de la personne et les questions d'équité prenaient une place centrale parmi les préoccupations nationales. Sur la scène internationale, le Conseil économique et social des Nations Unies nous a une fois de plus félicités pour avoir su établir la meilleure qualité de vie au monde. Toutefois, nous avons également été pris à partie à cause de la persistance des disparités socio-économiques dans le pays, surtout parmi les Autochtones. Au Canada même, les gens sont peut-être de plus en plus conscients du fait que le développement économique et social est intimement lié aux droits de la personne. Bien sûr, les garanties d'égalité devant la loi ne pèsent pas très lourd pour ceux que la pauvreté, le manque d'instruction et l'accès limité à l'emploi privent toujours de l'égalité des chances. Les Autochtones et les personnes ayant une déficience continuent d'ailleurs à être surreprésentés dans ces catégories.

Les rouages des droits de la personne

En avril 1999, la ministre de la Justice a annoncé que le gouvernement avait l'intention d'entreprendre une révision complète de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. À cette fin, un comité d'éminents juristes présidé par Gérard La Forest, ancien juge de la Cour suprême du Canada, a été chargé d'examiner la loi actuelle et de proposer des modifications à la ministre. La Commission appuie pleinement cette révision : en effet, bien que la *Loi* ait été modifiée de temps en temps, elle n'a jamais fait l'objet d'un examen exhaustif depuis son adoption en 1977. Bien sûr, la société canadienne et notre compréhension du concept des droits de la personne ont considérablement évolué depuis.

Le Comité de révision a sollicité des mémoires et tenu des réunions avec différents groupes dans plusieurs régions du Canada. Les membres de la Commission ont également eu l'occasion de s'entretenir avec le Comité. Celui-ci doit présenter son rapport à la ministre au printemps 2000. Naturellement, la Commission attend avec impatience les résultats de la révision.

Tout le monde convient que certains aspects de la loi actuelle nécessitent un examen attentif. Le processus de traitement des plaintes en est un exemple patent. Ce processus est devenu trop long et trop complexe, et s'est écarté considérablement du modèle simple envisagé par le législateur il y a une génération. Il est nécessaire de simplifier la procédure et d'accorder à la Commission la latitude voulue pour faire la distinction entre les cas de réelle discrimination et les affaires qui relèvent clairement du domaine des relations de travail ou qui témoignent d'un manque évident de communication entre les parties.

La Commission espère que les modifications apportées à la *Loi* lui donneront de meilleurs moyens de combattre la discrimination systémique. Notre société a fait beaucoup de chemin depuis l'époque où les employeurs pouvaient ouvertement refuser de donner un emploi aux membres de certains groupes, qu'il s'agisse de femmes, de Juifs ou de « gens de couleur ». Il n'en reste pas moins que des obstacles à l'emploi et à l'accès aux services continuent d'exister, souvent par suite de politiques ou de pratiques ayant, tout à fait involontairement, des effets préjudiciables. Dans ces cas, les plaintes individuelles ne sont pas toujours le meilleur moyen de changer les choses. Parmi les solutions de rechange à envisager, la Commission espère qu'on examinera la possibilité de recourir à des pouvoirs de vérification ou d'enquête axés sur des questions, des industries ou des secteurs particuliers, sans que des plaintes soient présentées.

La Commission a déjà mentionné dans le passé qu'il conviendrait d'accorder une plus grande attention aux obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne. Même si elles ne sont pas très connues de la plupart des Canadiens, ces obligations devraient modeler nos réactions à toute une série de situations. La révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est certes une bonne occasion d'y inscrire plus clairement la dimension internationale des droits de la personne. Ainsi, on pourrait mentionner explicitement dans la *Loi* que le Canada est signataire d'instruments internationaux tels que le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*. On devrait aussi songer à donner à la Commission le mandat de présenter des observations sur le respect des engagements internationaux du Canada en matière de droits de la personne.

La Commission a déjà mentionné dans le passé qu'il conviendrait d'accorder une plus grande attention aux obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne

*Un projet pilote
visé à
déterminer
l'efficacité
de la médiation,
comme moyen
d'aider les
parties à
s'entendre à
l'amiable, tôt
dans le processus
de traitement
des plaintes*

Une Commission renouvelée

La Commission croit fermement qu'un nouveau cadre législatif contribuerait à une meilleure protection des droits de la personne au seuil du troisième millénaire, mais il est évident qu'on ne peut pas tout arrêter en attendant que le Parlement se décide à agir. Nous croyons qu'il est possible de prendre des mesures pour rendre notre action plus efficace dans le cadre de la loi actuelle. C'est pour cette raison que la Commission a lancé en 1998 un projet de renouvellement qui doit se terminer en avril 2001.

Les éléments centraux de ce projet sont l'élimination de l'arriéré actuel de plaintes ainsi que la révision des procédures de traitement et un examen approfondi du système de gestion des plaintes. L'objectif visé est de raccourcir les délais et d'accroître la transparence et l'efficacité du processus, devenu plus complexe dans notre monde qui évolue rapidement.

En 1999, la Commission a concentré ses ressources sur le règlement des plaintes déposées depuis plus de neuf mois. Elle a aussi mis en œuvre un projet pilote visant à déterminer l'efficacité de la médiation, comme moyen d'aider les parties à s'entendre à l'amiable, tôt dans le processus de traitement des plaintes. On trouvera plus de détails à ce sujet dans le chapitre sur la protection des droits de la personne. La Commission a également entrepris de moderniser ses procédures de mise en œuvre, ses manuels et ses systèmes informatiques.

La Commission a l'intention de revoir, au cours de l'année 2000, ses normes de service et de rendement pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins des Canadiens et Canadiennes.

Quelques décisions importantes

Nous présentons dans un document distinct, le *Rapport juridique*, un résumé des principales décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne et les cours de justice au cours de la dernière année. Nous donnons aussi, dans chacun des chapitres du *Rapport annuel*, de plus amples détails sur les décisions qui se rattachent au sujet traité.

Quelques affaires méritent néanmoins d'être signalées ici parce qu'elles auront probablement d'importantes ramifications.

Mentionnons d'abord l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada dans le litige de longue date touchant la parité salariale dans la fonction publique fédérale. Les deux parties ont convenu des modalités de calcul de la rémunération due aux plaignants le 29 octobre 1999, dix jours seulement après que la Cour fédérale eut confirmé la décision rendue en juillet 1998 par un tribunal des droits de la personne. Le tribunal avait conclu que les fonctionnaires des groupes professionnels à prédominance féminine ne recevaient pas une rémunération égale pour des fonctions équivalentes. L'entente touche quelque 230 000 fonctionnaires ou ex-fonctionnaires, des femmes à plus de 85 %, comprenant aussi bien des secrétaires et des commis que du personnel hospitalier et des employés de bibliothèque.

Bien que la décision ait suscité une certaine controverse, la Commission considère ce règlement comme une mesure positive. Les systèmes d'évaluation des emplois, comme ceux qui servent à des fins de parité salariale, nous permettent d'aller au-delà de la simple comparaison de postes identiques. Tant que les femmes demeureront concentrées dans un petit nombre de groupes professionnels, nous aurons besoin de tels systèmes pour assurer l'équité.

Deux décisions rendues l'année dernière par la Cour suprême du Canada, dans des affaires de discrimination fondées l'une sur le sexe et l'autre sur la déficience, auront d'importantes répercussions dans le domaine des droits de la personne.

L'affaire *Meiorin* concernait une femme qui, depuis plus de deux ans, travaillait pour la province de la Colombie-Britannique au sein d'un groupe d'élite chargé de combattre les incendies. En 1994, M^{me} Meiorin a perdu son emploi parce qu'elle n'avait pas réussi à l'un des nouveaux tests de condition physique imposés aux pompiers. Son syndicat ayant présenté un grief, l'affaire a fini par aboutir devant la Cour suprême du Canada. La Cour s'est prononcée en faveur de M^{me} Meiorin, confirmant une sentence arbitrale antérieure selon laquelle le gouvernement provincial n'avait pas établi que les tests de condition physique constituaient une exigence professionnelle justifiée puisqu'il n'avait pas

Tant que les femmes demeureront concentrées dans un petit nombre de groupes professionnels, nous aurons besoin de systèmes d'évaluation d'emplois pour assurer l'équité

prouvé de façon crédible que l'incapacité de M^{me} Meiorin de satisfaire à la norme créait un risque pour la sécurité.

*Les décisions
Meiorin et
Grismer
obligent les
employeurs et
les fournisseurs
de services sous
réglementation
fédérale à
veiller à ce que
leurs normes
favorisent une
égalité réelle*

Dans la seconde affaire, la cause *Grismer*, la Cour suprême a étendu l'application du critère de l'arrêt *Meiorin* aux personnes ayant une déficience. Même si Terry Grismer avait réussi à plusieurs reprises le test de conduite prescrit en Colombie-Britannique, il s'était vu refuser le permis de conduire parce que les services du Surintendant provincial des véhicules automobiles écartaient systématiquement tous les candidats atteints d'un certain trouble de la vue. Notant que beaucoup d'autres pays accordaient le permis de conduire aux personnes ayant la même forme de déficience visuelle, la Cour s'est ralliée au principe que les personnes ayant une déficience devraient être jugées d'après ce qu'elles peuvent faire et non en fonction de normes générales ou abstraites.

Les décisions *Meiorin* et *Grismer* obligent les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale à veiller à ce que leurs normes favorisent une égalité réelle par l'adoption de mesures d'adaptation systémiques, au lieu de mesures d'exception destinées à assurer l'égalité de façon ponctuelle.

La Commission s'efforcera, pour sa part, de faire en sorte que les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale soient informés de la portée des décisions *Meiorin* et *Grismer*, dont il est plus abondamment question dans le chapitre sur la déficience. 🌻

La parité salariale

Peu de questions ont autant retenu l'attention des médias en 1999 que l'entente de parité salariale conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada. Ce n'était guère surprenant, compte tenu de l'historique du différend ainsi que de l'importance et de la portée du règlement.

Globalement, l'entente qui a mis fin au litige d'une quinzaine d'années prévoit le versement de quelque 3,5 milliards de dollars à environ 230 000 fonctionnaires et ex-fonctionnaires fédéraux, allant des secrétaires et des commis au personnel hospitalier et aux employés de bibliothèque. Les groupes bénéficiaires se composent de femmes à plus de 85 %.

L'affaire avait débuté en 1984, lorsque l'Alliance a déposé une plainte auprès de la Commission au nom des commis, dont la majorité étaient des femmes. Cette plainte a amené le gouvernement et les syndicats en cause à entreprendre une étude conjointe sur la parité salariale. Réalisée entre 1985 et 1989, l'étude a permis de comparer les compétences, responsabilités, efforts et conditions de travail correspondant à différents emplois. Même si les deux parties convenaient que les emplois à prédominance féminine devaient faire l'objet de rajustements paritaires, elles n'ont pas pu s'entendre sur les modalités de calcul de ces redressements. Les discussions ayant abouti à une impasse, le gouvernement a décidé de verser certains paiements unilatéralement. Les deux syndicats qui représentaient les employés des groupes à prédominance féminine — l'Alliance de la fonction publique et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada — ont déposé des plaintes auprès de la Commission, alléguant que les disparités salariales révélées par l'étude conjointe persistaient.

Lorsqu'elle s'est rendu compte qu'elle ne pouvait pas amener les deux parties à une entente, la Commission a renvoyé l'affaire à un tribunal des droits de la

*Le gouvernement
fédéral et
l'Alliance
ont pu
s'entendre
sur les
modalités
de mise
en œuvre
de la décision*

personne, qui a tenu des audiences pendant plus de 250 jours entre 1991 et 1997. Dans une première décision rendue en 1996, le tribunal a statué que l'étude conjointe sur la parité salariale constituait une base raisonnable pour déterminer si les salaires des employés intéressés devaient faire l'objet d'autres rajustements. Entre-temps, l'Institut professionnel de la fonction publique avait conclu avec le Conseil du Trésor une entente assurant des rajustements salariaux aux membres des groupes à prédominance féminine, comme celui des sciences infirmières.

En 1998, le tribunal a rendu une seconde décision dans laquelle il établissait la formule à utiliser pour calculer les rajustements dus aux membres de l'Alliance faisant partie de groupes à prédominance féminine. En août 1998, le gouvernement a réagi en demandant un contrôle judiciaire de cette décision.

Le 19 octobre 1999, M. le juge John Evans de la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du tribunal, statuant que l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devait, comme toutes les autres dispositions de la *Loi*, être interprété d'une manière large, conforme à l'objet visé et à la nature quasi constitutionnelle de cette mesure législative. Dans le contexte de la parité salariale, cela signifie qu'il faut, d'une part, adopter une démarche qui mette un terme à la sous-évaluation systémique du travail essentiellement accompli par des femmes et, de l'autre, éviter les méthodes de calcul indûment restrictives. D'après le juge Evans, la décision du tribunal satisfaisait facilement à ces critères.

Dix jours après la publication de la décision de la Cour fédérale, le gouvernement et l'Alliance ont pu s'entendre sur les modalités de mise en œuvre de la décision.

Ce règlement a eu des répercussions quasi immédiates, que la Commission juge positives. En effet, six semaines à peine après l'accord, il a été possible de régler à titre provisoire des plaintes de disparité salariale déposées en 1991 par des fonctionnaires s'occupant d'administration du personnel. Ce règlement, qui assure aux bénéficiaires quelques dizaines de millions de dollars en paiements rétroactifs et en rajustements salariaux, devait être soumis aux commissaires pour approbation au début de 2000.

L'affaire de l'Alliance de la fonction publique met en évidence certaines des forces et des faiblesses de l'article 11 de la *Loi*. L'avantage de la disposition est qu'elle offre un recours à ceux et celles qui croient que leur emploi est sous-évalué et, par conséquent, sous-rémunéré parce que leur groupe est à prédominance féminine. En même temps, l'article 11 favorise la conformité du Canada aux conventions internationales qui exigent de verser une rémunération égale pour des fonctions équivalentes.

Par ailleurs, le principal inconvénient de la *Loi* est qu'elle se fonde sur les plaintes, ce qui entraîne des affrontements inutiles, une application irrégulière et des frais qui peuvent vite devenir considérables. La Commission croit qu'il vaudrait mieux baser la *Loi* sur des obligations positives et sur la coopération entre employeurs et syndicats. Plusieurs provinces appliquent déjà cette approche de la parité salariale. De son côté, le gouvernement fédéral a adopté une démarche semblable dans le cas de l'équité en emploi.

La Commission souhaiterait qu'un débat public soit tenu sur les mesures à prendre pour assurer l'efficacité de la parité salariale à l'ère de la mondialisation et pour tenir compte des transformations que connaît le monde de l'emploi. Il est important que la parité salariale reste du domaine des droits de la personne et qu'un organisme indépendant suive de près les progrès accomplis.

Entre-temps, pour donner le maximum d'efficacité aux dispositions législatives actuelles, la Commission publie des documents expliquant les concepts de la parité salariale dans un langage non technique. De plus, elle recourt davantage à la médiation et encourage les parties à essayer de régler leurs différends à l'amiable.

L'affaire de l'Alliance de la fonction publique aura par ailleurs fait la preuve que la parité salariale suscite la discussion. Certains contestent encore l'idée même de légiférer dans ce domaine, soutenant qu'il ne faut pas influencer les mécanismes de fixation des salaires du marché. Pour la Commission, les tenants de ce point de vue font abstraction de preuves claires établissant que les salaires sont influencés par les valeurs et les traditions aussi bien que par l'offre et la demande. Il n'y a pas de doute que la parité salariale a des répercussions sur les salaires et les

*La Commission
encourage
les parties
à essayer
de régler
leurs différends
à l'amiable*

Notre économie de marché est assujettie à des règles de base définies par nos législateurs, et la parité salariale devrait être considérée comme l'une d'elles

relations employeur-employés, mais c'est aussi le cas du salaire minimum, des exigences relatives à la santé et à la sécurité au travail, du congé de maternité et du congé parental. Notre économie de marché est assujettie à des règles de base définies par nos législateurs, et la parité salariale devrait être considérée comme l'une d'elles.

Autres affaires de parité salariale

Tandis que le règlement obtenu par l'Alliance de la fonction publique faisait les manchettes en 1999, un certain nombre d'autres affaires de parité salariale se sont réglées, souvent avec l'aide de la Commission. Ainsi, un accord final a été conclu dans une affaire réglée deux ans plus tôt entre Énergie atomique du Canada Limitée et la section locale 404 du Syndicat international des employés professionnels et de bureau. Le règlement conclu en 1997 prévoyait une série de versements initiaux ainsi que la mise en train d'une étude conjointe patronale-syndicale de parité salariale. L'étude, qui a été terminée en novembre 1999, assure des versements supplémentaires et des rajustements salariaux aux membres des groupes à prédominance féminine. Cette affaire montre qu'il est possible d'obtenir d'excellents résultats lorsque l'employeur et le syndicat décident de coopérer en matière de parité salariale.

Au cours de la dernière année, des procédures judiciaires se sont poursuivies au sujet des plaintes de disparité salariale déposées contre Bell Canada, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, Postes Canada, Air Canada et les Lignes aériennes Canadien International. Bien que tous ces cas portent sur des questions de principe, ils ont souvent été bloqués par des arguments de procédure que les employeurs ont soulevés et qui, à l'occasion, ne semblaient pas avoir d'autre but que de retarder l'audition des arguments de fond. Le *Rapport juridique* de la Commission donne des précisions sur les principales causes de parité salariale.

La Norme générale de classification

En 1999, le gouvernement fédéral a poursuivi sur un autre front ses efforts tendant à régler les questions de rémunération qui se posent dans la fonction publique. Grâce à la nouvelle Norme générale de classification, 72 normes désuètes seront remplacées par un système

unique de classement des emplois. Ce nouveau système a d'ailleurs franchi, pendant l'année à l'étude, d'autres étapes qui le rapprochent sensiblement de sa mise en œuvre.

La Commission appuie les objectifs d'universalité, de non-sexisme et de simplification de la Norme générale de classification. Un système qui reconnaît d'une manière équitable les aspects du travail accompli par les femmes devrait permettre d'éviter dans une grande mesure les problèmes de parité salariale à l'avenir. Pendant la mise au point du nouveau système, le personnel de la Commission a conseillé le Conseil du Trésor sur les moyens d'encourager le non-sexisme.

Il convient de reconnaître les progrès réalisés par le Conseil du Trésor dans le cadre de cet ambitieux projet. Néanmoins, au moment où s'achèvent les travaux, il est important d'appliquer intégralement les principes et les sauvegardes du non-sexisme. 🌿

La Commission appuie les objectifs d'universalité, de non-sexisme et de simplification de la Norme générale de classification

La déficience

La Commission continue de croire que les droits des personnes ayant une déficience méritent une attention particulière dans le contexte élargi des droits de la personne. Pendant l'année à l'étude, le gouvernement, les entreprises et les fournisseurs de services ont pris des mesures pour permettre aux personnes ayant une déficience de participer pleinement à la société canadienne. Il est clair, cependant, qu'il reste encore beaucoup à faire pour qu'elles puissent avoir leur juste part de tout ce que le Canada a à offrir.

L'emploi et l'accessibilité figurent parmi les principaux enjeux. Comme nous l'avons noté dans le chapitre sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées n'obtiennent pas une part équitable des recrutements ni dans le secteur public ni dans le secteur privé.

De la même façon, nous ne sommes pas encore près de réaliser une série nationale de codes du bâtiment assurant l'accessibilité pour les personnes handicapées. Dans les domaines des transports, de l'accès à l'information et des télécommunications, les progrès réalisés dépendent essentiellement du règlement de plaintes individuelles. Et, même si la décision rendue en 1997 par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Eldridge c. Colombie-Britannique* ordonnait aux fournisseurs de services de prendre des mesures pour assurer l'accessibilité, il ne semble guère y avoir une action concertée à cet égard.

Pour une pleine participation

Un énergique débat s'est poursuivi en 1999 au sujet des stratégies propres à assurer une citoyenneté à part entière et une pleine participation aux personnes ayant une déficience. Le débat a tourné autour d'un certain nombre de documents. Le premier, *À l'image de l'interdépendance : Les personnes handicapées, le Parlement, le gouvernement et la société*, a été publié par le Sous-comité de la

condition des personnes handicapées de la Chambre des communes. Il y a ensuite eu *Une stratégie nationale pour les personnes ayant des incapacités : la définition communautaire*, étape d'un travail en cours produit par le Conseil des Canadiens avec déficiences au nom d'une coalition de groupes de défense des droits des personnes handicapées. Enfin, le gouvernement fédéral a rendu publique sa politique cadre, intitulée *Orientations futures*, et son programme d'action connexe pour les personnes handicapées.

Bien que ces documents présentent des points de vue divergents quant à la façon de réaliser les changements nécessaires, ils soulignent tous la nécessité d'assurer des mesures de soutien et des services intégrés et coordonnés dont on doit rendre compte. Chacun des documents reconnaît qu'il est nécessaire d'établir des partenariats entre les organismes fédéraux, provinciaux et territoriaux, l'entreprise privée, les groupes communautaires et les personnes ayant une déficience. Chacun fait également ressortir la nécessité de supprimer les obstacles systémiques à la participation.

Parallèlement aux principes adoptés en février 1999 dans l'entente cadre fédérale-provinciale-territoriale sur l'union sociale, cette optique commune permet d'espérer des changements concrets dans l'année qui vient. La Commission contribuera à ces changements en participant à l'activité de divers groupes de travail et organismes consultatifs, et en continuant à prodiguer conseils et encouragements à ceux qui s'emploient à combattre la discrimination.

Le Programme d'action fédéral concernant les personnes handicapées

La Commission se félicite de nombreuses initiatives prises dans le cadre du Programme d'action fédéral concernant les personnes handicapées. Elle se réjouit en particulier de constater que les préparatifs se poursuivent en vue d'une nouvelle Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) et que des comités ont été formés pour examiner des questions telles que l'accessibilité des technologies de l'information.

La Commission appuie l'engagement qui a été pris d'examiner tous les programmes et toutes les politiques et pratiques à travers une « lentille accès et intégration ». Il faudra en outre intégrer cet examen des

Les documents soulignent tous la nécessité d'assurer des mesures de soutien et des services intégrés et coordonnés dont on doit rendre compte

*La Commission
continuera
à demander
l'adoption de
mécanismes
renforcés
de mise en
œuvre et de
responsabilisation*

politiques et des programmes, nouveaux et existants, dans un cadre stratégique de planification et de rapport, car il révélera certainement l'existence d'obstacles. La meilleure façon de les supprimer consisterait, pour tous les ministères et organismes intéressés, à établir des plans d'action qui se renforcent mutuellement et qui comportent des calendriers de mise en œuvre et un engagement spécifique de ressources.

Tant les groupes de défense des droits des personnes handicapées que le sous-comité de la Chambre des communes ont déploré l'absence d'un cadre de responsabilisation et une application déficiente des politiques gouvernementales. Les groupes concernés demandent la création d'un nouveau « centre de responsabilité » indépendant, chargé de défendre les droits des personnes handicapées au sein de l'administration publique. Pour sa part, le sous-comité de la Chambre des communes a recommandé de mettre sur pied « un centre de responsabilité intégré chargé de gérer le dossier des personnes handicapées [...] pour influencer tant sur les politiques que sur les programmes ».

Tout en donnant son plein appui à l'idée de faire assumer aux ministères et aux programmes la responsabilité de la suppression des obstacles, la Commission continuera à demander l'adoption de mécanismes renforcés de mise en œuvre et de responsabilisation.

La présentation de rapports revêt une importance cruciale. Le sous-comité de la Chambre des communes a recommandé au Conseil du Trésor et à Développement des ressources humaines Canada de présenter des rapports annuels sur les progrès réalisés dans la suppression des obstacles. Pour favoriser l'intégration, la cohérence et la responsabilité dans tous les programmes et les services gouvernementaux, ces rapports devraient présenter des renseignements sur les résultats, les engagements et les indicateurs de rendement.

Dans sa réponse, le gouvernement a dit qu'il établirait un cadre interministériel pour rendre compte des progrès réalisés en faveur des personnes handicapées, mais qu'il commencerait, dans une première étape, par examiner la possibilité d'intégrer la production des renseignements voulus dans les mécanismes de rapport existants.

Tout en se félicitant de cet engagement, la Commission doit exprimer certaines réserves. Le sous-comité de la Chambre des communes est allé jusqu'à affirmer que les mécanismes actuels, tels les rapports ministériels sur le rendement, « perpétuent l'existence de cloisons interdisant la coordination entre les ministères, ainsi que la reddition de comptes ». La Commission croit que la production des rapports annuels devrait se fonder sur des critères mis au point en consultation avec la collectivité. Si l'on veut que les grands problèmes reçoivent l'attention qu'ils méritent, ces rapports devraient de préférence être distincts des rapports ministériels sur le rendement.

Bon nombre des questions abordées dans le Programme d'action fédéral s'inscrivent dans le champ d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En effet, la *Loi* oblige déjà les ministères et les organismes gouvernementaux à supprimer les obstacles et à prendre les mesures d'adaptation nécessaires, à moins que ces dernières ne leur imposent une contrainte excessive. La Cour suprême du Canada a énergiquement réaffirmé à quel point il est important de prendre des mesures actives en faveur des groupes minoritaires tant en 1997, dans l'arrêt *Eldridge c. Colombie-Britannique*, qu'en 1999, dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, mieux connu sous le titre de décision *Meiorin*. Ces décisions préconisent d'intégrer la suppression des obstacles à la participation dans les politiques, les services et les programmes, plutôt que de s'en soucier après coup en prenant des mesures d'adaptation. La Commission croit que cette manière de procéder aidera à concrétiser la vision proposée dans *Orientations futures*.

Accès et participation

La Commission a continué, au cours de l'année, à donner des conseils sur les dispositions de la *Loi* et à encourager le recours à une démarche systémique pour supprimer les obstacles. Son personnel a collaboré à cet égard aux travaux du Comité interministériel sur les personnes handicapées de Développement des ressources humaines Canada, du groupe de travail sur l'accès du Conseil du Trésor et du groupe de travail conjoint Conseil du Trésor-Conseil national de recherches sur l'accès universel grâce à la technologie. La Commission a également contribué aux efforts déployés par le Comité technique sur l'accessibilité des

*La Cour
suprême
du Canada a
énergiquement
réaffirmé
à quel point
il est important
de prendre
des mesures
actives en
faveur des
groupes
minoritaires*

bâtiments et autres installations de l'Association canadienne de normalisation (maintenant connue sous le nom de CSA International), ainsi qu'à l'activité des comités consultatifs sur le transport accessible de l'Office des transports du Canada et de Transports Canada.

La Commission est particulièrement heureuse de constater que l'Association canadienne de normalisation a fini d'établir les normes techniques et de conception des guichets automatiques accessibles

La Commission est particulièrement heureuse de constater que l'Association canadienne de normalisation a fini d'établir les normes techniques et de conception des guichets automatiques accessibles. Elle espère que, dès l'adoption de ces normes, les fabricants et l'ensemble des fournisseurs de services, et non seulement les institutions financières sous réglementation fédérale, s'empresseront d'installer ces guichets partout au pays. La Commission tient à féliciter à cet égard la Banque Royale du Canada, qui a reçu un prix en 1999 pour avoir introduit des guichets automatiques à commande vocale. La Banque, qui a agi à la suite d'une plainte déposée contre elle par une personne aveugle, mérite des éloges parce qu'elle s'est montrée disposée à s'occuper du problème, et ce, en collaboration avec des organismes représentant les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

Le groupe de travail sur l'accès et le groupe de travail sur l'accès universel grâce à la technologie s'emploient à faire en sorte que les services Internet et les technologies de communication soient accessibles. Leurs propositions, qui portent sur les contrats d'approvisionnement, la conception des pages d'accueil et l'adaptation en milieu de travail, devraient faire l'objet d'un examen sérieux de la part du gouvernement fédéral et du monde des affaires.

La Commission continue à recevoir des plaintes concernant des services et des installations de transport inaccessibles, particulièrement de la part de personnes ayant des difficultés à accéder à l'information ou qui se servent d'aides au déplacement. Une bonne nouvelle, cependant, l'Office des transports du Canada a publié en 1999 un nouveau code de pratiques d'application volontaire sur l'accessibilité des traversiers.

Le manque de téléscribes dans les aéroports, les gares ferroviaires et les services de réservation est une autre source de préoccupation. La Commission et l'Office ont reçu des plaintes et se penchent sur la meilleure façon de remédier à la situation. La Commission a également

pris contact avec des sociétés de télécommunications pour discuter de l'installation de téléscripteurs dans les lieux publics.

En 1999, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a terminé un examen de ses politiques relatives à la télévision privée. Cet examen a porté, entre autres, sur le sous-titrage codé pour malentendants et sur la prestation de services vidéo descriptifs pour les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

Le CRTC a décidé de maintenir sa politique de 1995 sur le sous-titrage codé, qui prévoit la fixation d'objectifs en fonction des recettes publicitaires annuelles des titulaires de licence. Le Conseil a également fixé des objectifs semblables à l'intention des télédiffuseurs de langue française. Tout en se réjouissant de cette dernière décision, la Commission croit que les progrès techniques et la baisse correspondante du coût du sous-titrage codé pourraient justifier une révision de cette politique dans un proche avenir.

Ayant conclu qu'il serait prématuré d'imposer des exigences précises, le CRTC a également décidé d'encourager les titulaires de licence à introduire progressivement les services vidéo descriptifs. Compte tenu des développements survenus ailleurs, il est à espérer que le CRTC réexaminera cette décision. Signalons que la Federal Communications Commission des États-Unis a proposé une règle qui obligerait les grands télédiffuseurs à offrir environ quatre heures par semaine d'émissions accessibles aux personnes malentendantes aux heures de grande écoute ou dans le cadre des émissions pour enfants.

*La Commission
continue à
recevoir des
plaintes
concernant des
services et des
installations de
transport
inaccessibles,
particulièrement
de la part de
personnes ayant
des difficultés à
accéder à
l'information*

Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes

Dimensions particulières de la déficience

Jurisprudence

La Cour suprême du Canada a rendu, en 1999, deux décisions qui auront vraisemblablement une incidence importante sur le travail de la Commission et qui méritent une attention particulière de la part des employeurs et des fournisseurs de services au public.

La première, dans l'affaire *Meiorin*, portait sur une allégation de discrimination sexuelle découlant de l'application aux pompiers d'une norme de condition physique que l'intimé présentait comme une exigence professionnelle justifiée. M^{me} le juge Beverley McLachlin, qui a rédigé la décision au nom de la Cour, a rejeté le critère traditionnel d'évaluation des exigences professionnelles justifiées parce qu'il menait à des conclusions différentes selon que la discrimination était jugée directe ou indirecte. La Cour a préféré y substituer un critère universel applicable tant à la discrimination directe qu'à la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. La décision *Meiorin* établit une série de questions claires à poser pour analyser les normes et les politiques afin de déterminer si elles sont discriminatoires.

La décision met également en évidence la nécessité de se concentrer sur l'égalité réelle lors de la conception de normes et de politiques. D'après le juge McLachlin :

Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail. En adoptant des lois sur les droits de la personne et en prévoyant leur application au milieu de travail, les législatures ont décidé que les normes régissant l'exécution du travail devraient tenir compte de tous les membres de la société, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire.

(Paragraphe 68)

La seconde décision — *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, ou affaire *Grismer* — portait sur une allégation de discrimination dans la délivrance du permis de conduire. L'intimé soutenait qu'il avait un motif justifiable pour exclure les personnes ayant une déficience visuelle particulière. Appliquant le critère défini dans l'affaire *Meiorin*, la Cour a rejeté cette assertion. Écrivant au nom de la Cour, le juge McLachlin a convenu qu'il était raisonnable, dans certaines conditions, d'assujettir la prestation de services à des normes ou des règles particulières, mais a conclu que ces normes ou règles ne pourront pas satisfaire au critère *Meiorin* si elles n'ont pas été conçues avec soin de manière à tenir compte des personnes ayant une déficience. Pour citer le juge McLachlin :

Le présent arrêt signifie que ceux qui fournissent des services visés par [la législation sur les droits de la personne] doivent adopter des normes qui tiennent compte de la situation des personnes atteintes de déficiences lorsque cela peut être fait sans sacrifier leurs objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive. (*Paragraphe 44*)

La Commission se réjouit, bien sûr, de ces deux décisions qui clarifient l'obligation qu'ont les employeurs et les fournisseurs de services d'établir et d'appliquer des normes et des politiques inclusives et non discriminatoires.

Le VIH et le sida

Au moment où le XX^e siècle tirait à sa fin, quelque 33,6 millions de personnes ayant le virus de l'immunodéficiência humaine (VIH) risquent de développer le syndrome d'immunodéficiência acquise (sida). Au Canada, même si le nombre de cas de sida diminue, le nombre d'infections au VIH déclarées est à la hausse. À la fin de 1999, plus de 54 000 Canadiens avaient été exposés au VIH, et une douzaine de plus s'ajoutent chaque jour.

D'après les plaintes reçues par la Commission et d'autres organismes, les personnes séropositives ou ayant le sida continuent de subir de la discrimination : inaccessibilité de soins médicaux, harcèlement en milieu de

D'après les plaintes reçues par la Commission et d'autres organismes, les personnes séropositives ou ayant le sida continuent de subir de la discrimination

travail et cessation d'emploi. Elles se voient également refuser certains services tels que des prêts bancaires.

Un rapport sur les questions juridiques et morales soulevées par l'usage des drogues injectables, le VIH et le sida a été publié pendant l'année à l'étude. Établi par le Réseau juridique canadien VIH, ce rapport note que la propagation du VIH et de l'hépatite C parmi les utilisateurs de drogues injectables au Canada mérite une attention immédiate et importante. Le double problème posé par l'usage de drogues injectables et l'infection au VIH est particulièrement aigu parmi certains groupes, comme les jeunes de la rue. Les auteurs du rapport demandent au gouvernement fédéral d'examiner en quoi certaines lois actuellement en vigueur, y compris le *Code criminel*, touchent de façon disproportionnée les membres les plus vulnérables de la société. Ils concluent que, d'un point de vue moral, il est non seulement possible, mais également nécessaire d'envisager des solutions de rechange à l'approche actuelle.

Les plaintes

En 1999, la Commission a mené à terme l'examen de 604 plaintes de discrimination fondée sur la déficience. Sur ce nombre, 73 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 70 plaintes pour insuffisance de preuves, nommé un conciliateur dans 102 cas et renvoyé 11 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne. 🌿

Déficience : Bilan des plaintes en 1999	Nombre	Pourcentage
Plaintes réglées ¹	73	12
Autres voies de recours	79	13
Renvoi à la conciliation	102	17
Renvoi à un tribunal	11	2
Plaintes irrecevables ²	14	2
Plaintes rejetées	70	12
Aucune autre procédure ³	32	5
Plaintes sans suite ⁴	223	37
Total	604	100

¹ *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*

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 qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*

³ *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*

⁴ *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

Les femmes

En 1900, les femmes étaient en très grande majorité privées de leurs droits et elles dépendaient financièrement des hommes. Tant les conventions sociales que les considérations de sécurité leur interdisaient de s'aventurer hors de limites étroitement circonscrites, et elles ne pouvaient exprimer librement leur personnalité. C'était une époque où l'idée même d'avoir des menuisiers, des médecins, des musiciens ou, à plus forte raison, des dirigeants nationaux de sexe féminin semblait fantaisiste sinon scabreuse.

Aujourd'hui, il est courant de voir une femme conduire un autobus, fabriquer un meuble ou opérer un malade. En fait, pour la première fois dans l'histoire du Canada, des femmes occupent deux des postes les plus élevés au sein de notre régime constitutionnel. En 1999, Adrienne Clarkson est devenue gouverneure générale, tandis que Beverley McLachlin était la première femme nommée juge en chef du Canada (la nomination officielle n'a eu lieu que le 7 janvier 2000).

Nul doute, ce sont là d'importantes réalisations, mais il est encore beaucoup trop tôt pour nous reposer sur nos lauriers : beaucoup d'autres problèmes très réels persistent. L'égalité réelle des femmes va plus loin que la suppression des restrictions formelles et des préjugés flagrants. Pour y parvenir, il faut que les femmes aient un accès égal aux ressources et aux conditions nécessaires pour vivre pleinement leur vie. Deux des éléments les plus importants à cet égard sont l'emploi et le droit à la sécurité physique.

Les défis en emploi

Depuis longtemps, les femmes doivent se battre pour accéder au même éventail de possibilités d'emploi et de revenu que les hommes. Dans les trois quarts des familles à deux revenus, l'homme gagne plus que la femme. Plus de femmes que d'hommes vivent dans la pauvreté. Et, même si les professions non

*En nommant
une femme pdg,
vice-présidente
ou sous-
ministre,
l'organisation
envoie un
message disant
qu'elle est prête
à donner une
chance à tous
ceux qui ont les
compétences
voulues,
indépendamment
de leur sexe*

traditionnelles sont plus ouvertes aux femmes, il demeure difficile pour beaucoup d'entre elles d'accéder aux postes de direction, de concilier les exigences du travail rémunéré et d'autres responsabilités, et d'obtenir l'appui des gestionnaires en vue d'établir des milieux de travail exempts de harcèlement.

Le fait de placer une femme dans un poste de direction a un sens qui va au-delà des avantages que le poste procure à l'intéressée. En nommant une femme PDG, vice-présidente ou sous-ministre, l'organisation envoie un message disant qu'elle est prête à donner une chance à tous ceux qui ont les compétences voulues, indépendamment de leur sexe. De même, à mesure que les femmes sont plus nombreuses à accéder à des postes de décision, l'organisation se montre plus sensible à leur mode de travail et à leurs besoins, devenant ainsi un employeur plus réceptif pour l'ensemble des femmes.

C'est pourquoi la Commission demeure préoccupée par le fait que le « plafond de verre » subsiste encore dans beaucoup de milieux de travail. Au moment même où les femmes obtiennent des emplois dans les anciens bastions masculins, au niveau d'entrée et même au niveau intermédiaire, les préjugés concernant le genre de personne « qui convient » pour les postes de direction et le recours encore très courant aux « connaissances » pour les recruter contribuent encore à exclure beaucoup de femmes. Changer cet état de choses devrait constituer un objectif fondamental pour les employeurs canadiens au cours des années à venir.

Le défi de concilier les obligations professionnelles rémunérées et d'autres priorités constitue peut-être une autre raison pour laquelle les femmes trouvent difficile d'atteindre les échelons supérieurs de l'organisation et, dans certains cas, de garder tout simplement leur emploi. Bien sûr, les hommes ont aussi les mêmes obligations, mais elles semblent beaucoup plus souvent échoir aux femmes parce que ce sont elles qui font le plus gros du travail quant il s'agit d'élever les enfants ou de soigner les membres âgés de la famille et d'autres personnes à charge. En effet, d'après les données du recensement, deux fois plus de femmes que d'hommes donnent des soins non rémunérés à des personnes âgées.

Les contraintes croissantes découlant des obligations concurrentes ont fait l'objet d'une étude publiée en juillet par le Conference Board du Canada sous le titre *Is Work-Life Balance Still an Issue for Canadians and Their Employers? You Bet It Is!* Près de 50 % des participants à l'étude ont déclaré ressentir un degré de stress « moyen à élevé », à comparer à 27 % seulement en 1988. En août, le Conference Board a publié un rapport de suivi soulignant que, pour être efficace, toute intervention envisagée devrait comporter des modifications à la culture et aux politiques de l'organisation.

Lorsqu'une organisation s'attend à ce que tous ses employés travaillent « également » en respectant des horaires rigides, en restant tard le soir et en acceptant d'être au poste la fin de semaine, elle place souvent les femmes dans une situation de désavantage. Il en est de même d'un superviseur qui accorde avec réticence du temps à une employée pour lui permettre de s'occuper de ses enfants, puis qui la traite de « tire-au-flanc ». Dans les deux cas, il ne s'agit pas vraiment de conditions de travail non discriminatoires. Par contre, un employeur qui tient compte des responsabilités familiales des employés en leur permettant d'avoir un horaire flexible crée un environnement de travail vraiment plus équitable. En fait, l'étude publiée en août par le Conference Board a conclu que les gestionnaires qui tenaient compte des besoins personnels et familiaux du personnel étaient souvent bien récompensés, leurs employés se déclarant sensiblement plus satisfaits de leur travail et s'absentant moins souvent que les autres.

Le gouvernement peut faciliter les choses en encourageant les employeurs à faire preuve de plus de souplesse face aux obligations familiales et en investissant dans des initiatives liées aux soins à donner aux enfants, aux aînés, aux malades chroniques et aux personnes ayant une déficience nécessitant une attention régulière. Comme l'a noté l'Institut canadien de recherches sur les femmes dans une étude (parrainée par Condition féminine Canada) parue en novembre, la responsabilité disproportionnée que les femmes assument à l'égard de telles activités et le manque de reconnaissance du travail domestique ont des répercussions négatives sur les femmes tant sur le plan des gains que sur celui de la satisfaction professionnelle. Dans une période d'excédents budgétaires, l'affectation de fonds publics supplémentaires aux services de garde d'enfants et aux programmes de soins à domicile est l'un des

Le défi de concilier les obligations professionnelles rémunérées et d'autres priorités constitue peut-être une autre raison pour laquelle les femmes trouvent difficile d'atteindre les échelons supérieurs de l'organisation

Les pouvoirs publics et la société tout entière doivent œuvrer en faveur de mesures qui feront qu'un jour, aucune femme ne se sentira en danger chez elle ou dans un lieu public du seul fait qu'elle est une femme

moyens auxquels le Canada peut recourir, en tant que société, pour aider ceux et celles qui doivent concilier un emploi rémunéré et l'attention à donner aux personnes à charge.

Si la souplesse nécessaire pour faire face aux obligations domestiques constitue l'un des éléments clés d'un milieu de travail équitable, l'établissement d'un environnement exempt de harcèlement en est certes un autre. Cela n'interdit pas, bien sûr, les réparties amusantes dans les bureaux et les usines. Il s'agit plutôt d'empêcher les comportements choquants et importuns qui dénigrent et démoralisent certains employés, les manifestations de rapports de force inégaux ainsi que les insinuations et les pressions à caractère sexuel.

La Commission continue à recevoir des plaintes de femmes alléguant avoir été victimes de harcèlement sexuel. Dans un cas, une femme travaillant pour une petite entreprise familiale s'est plainte parce que son allégation de harcèlement par un cadre supérieur avait été transmise pour enquête à un membre de la famille du cadre. La plainte a été réglée lorsque l'employeur a accepté d'offrir de la formation anti-harcèlement à tous les membres de son personnel et de revoir ses procédures de façon qu'à l'avenir les enquêtes sur des allégations de harcèlement soient confiées à des personnes sans lien de parenté avec les mis en cause. Dans une autre affaire, quatre employées se sont plaintes des remarques obscènes et désobligeantes d'un gestionnaire. Trois ont démissionné tandis que la quatrième prenait un congé de maladie par suite du stress auquel elle avait été soumise. Le règlement, dans ce cas, a consisté à présenter des excuses aux quatre plaignantes, à leur donner des lettres de recommandation et à leur verser une indemnité. De plus, l'employeur a adopté et affiché une politique de lutte contre le harcèlement.

Pas d'égalité réelle sans sécurité physique

Pour qu'il y ait égalité réelle, les femmes doivent jouir des mêmes niveaux de sécurité et de santé que les hommes.

En juin, Statistique Canada a publié un rapport selon lequel 88 % des victimes de violence conjugale sont des femmes. La Commission a donc été heureuse d'apprendre, en 1999, que la ministre fédérale et ses homologues provinciaux et territoriaux responsables de la Condition

féminine avaient adopté un cadre stratégique et convenu de travailler de concert pour combattre la violence et le harcèlement criminel. Les pouvoirs publics et la société tout entière doivent œuvrer en faveur de mesures qui feront qu'un jour, aucune femme ne se sentira en danger chez elle ou dans un lieu public du seul fait qu'elle est une femme.

Dans le passé, la Commission s'est inquiétée de l'incarcération de détenues dites « à sécurité maximale » dans des prisons pour hommes, pratique qui, de toute évidence, rendait ces femmes particulièrement vulnérables. C'est donc avec soulagement qu'elle a appris en septembre que le Service correctionnel du Canada modifierait ses établissements régionaux pour femmes afin qu'ils puissent recevoir des détenues à sécurité maximale. Le Service correctionnel a également l'intention de construire des établissements pour détenues de niveau de sécurité moyenne et minimale ayant des besoins spéciaux ou des problèmes de santé mentale, et d'accroître l'effectif du personnel chargé de surveiller et d'aider ces femmes.

Par ailleurs, la Commission est déçue du fait que le Service correctionnel n'ait pas encore étendu à la population carcérale la politique anti-harcèlement conçue pour son personnel, comme l'avait recommandé M^{me} le juge Louise Arbour, en 1996, dans le rapport de la Commission d'enquête sur certains événements survenus à la Prison pour femmes de Kingston.

Le droit des femmes à la sécurité physique suppose non seulement une protection contre l'agression, mais aussi l'accès à des services de santé équitables. Dans le passé, cet accès a été entravé par des préjugés subtils dans la recherche et les traitements médicaux, qui ont réduit l'attention accordée aux problèmes de santé des femmes. Une récente prise de conscience de ce problème, provoquée notamment par des preuves empiriques des préjugés en question, a déjà permis d'en arriver à quelques résultats notables, dont la Stratégie sur la santé des femmes annoncée en mars par le ministre de la Santé et la Conférence mondiale sur le cancer du sein qui s'est tenue à Ottawa en juillet.

Au cours des 100 dernières années, les femmes ont commencé à sortir de l'anonymat d'une existence contrôlée par d'autres pour mener une vie correspondant beaucoup plus à leur conception. Le chemin parcouru a

Le droit des femmes à la sécurité physique suppose non seulement une protection contre l'agression, mais aussi l'accès à des services de santé équitables

été remarquable grâce à la reconnaissance accrue de leurs droits et à la tolérance décroissante des préjugés et des obstacles fondés sur le sexe. Pour poursuivre le cheminement sur cette voie, il faudra la volonté d'avancer et de prendre les mesures voulues pour renforcer l'égalité réelle des femmes dans des secteurs tels que l'emploi et la sécurité physique.

Les plaintes

En 1999, la Commission a terminé l'examen de 387 plaintes de discrimination sexuelle. Sur ce nombre, 63 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 54 plaintes pour insuffisance de preuves, nommé un conciliateur dans 56 cas et renvoyé 24 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne. 🍁

Discrimination sexuelle : Bilan des plaintes en 1999	Nombre	Pourcentage
Plaintes réglées ¹	63	16
Autres voies de recours	33	9
Renvoi à la conciliation	56	14
Renvoi à un tribunal	24	6
Plaintes irrecevables ²	8	2
Plaintes rejetées	54	14
Aucune autre procédure ³	18	5
Plaintes sans suite ⁴	131	34
Total	387	100

¹ *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
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 qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
³ *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
⁴ *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

L'orientation sexuelle

Dans une décennie où les gais et les lesbiennes ont remporté d'importantes victoires au Canada, 1999 constituera sans doute un point tournant dans le domaine de l'orientation sexuelle. La question qui semblait former un obstacle quasi insurmontable il y a à peine quelques années — la reconnaissance juridique des unions de fait entre personnes du même sexe — a franchi une étape décisive lorsque la Cour suprême du Canada a statué, dans l'affaire *M. c. H.*, que les couples homosexuels devaient être traités de la même manière que les couples hétérosexuels. La recherche sur l'opinion publique montre aujourd'hui qu'une majorité de Canadiens non seulement appuient l'adoption de lois pour éliminer la discrimination contre les gais et les lesbiennes, mais sont aussi de plus en plus favorables à des mesures destinées à assurer la protection et la subsistance de leur famille. De fait, pendant que le présent rapport était en préparation, la ministre de la Justice déposait sur le bureau de la Chambre un projet de loi historique ayant précisément pour objet d'étendre les droits et les responsabilités des couples homosexuels.

Une étape à la fois

L'accession des gais et des lesbiennes à l'égalité s'est faite progressivement au Canada, mais elle a été marquée par d'importantes victoires remportées dans les conseils d'administration, les assemblées législatives et les tribunaux du pays. Au début des années 90, les gouvernements provinciaux, les municipalités et les entreprises privées ont commencé à offrir des avantages sociaux à leurs employés ayant un conjoint de même sexe. Puis, en 1996, un tribunal des droits de la personne a ordonné au gouvernement fédéral d'offrir les mêmes régimes de soins médicaux et dentaires aux partenaires de même sexe de ses employés. La même année, le gouvernement a modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour y inscrire l'orientation sexuelle comme motif de distinction illicite.

La Cour d'appel de l'Ontario avait décidé que la définition de « conjoint » dans la Loi de l'impôt sur le revenu était inconstitutionnelle parce qu'elle empêchait les partenaires de même sexe d'obtenir des prestations de survivant des régimes de pension d'employeurs

Parmi les victoires récentes, mentionnons l'arrêt *Vriend c. Alberta* de la Cour suprême du Canada, en 1998, ordonnant au gouvernement de l'Alberta d'ajouter l'orientation sexuelle aux motifs de distinction illicite de sa loi antidiscrimination. Après la publication de la décision, un sondage Angus Reid avait révélé que trois Canadiens sur quatre appuyaient l'adoption de mesures législatives interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. L'Alberta avait alors sagement décidé de faire abstraction de l'opinion de la minorité qui préconisait d'invoquer la clause de dérogation de la *Charte* pour ne pas avoir à tenir compte de l'arrêt de la Cour suprême.

C'est également en 1998 que la Cour d'appel de l'Ontario avait décidé, dans l'affaire *Rosenberg c. Canada (Procureur général)*, que la définition de « conjoint » dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* était inconstitutionnelle parce qu'elle empêchait les partenaires de même sexe d'obtenir des prestations de survivant des régimes de pension d'employeurs. Une fois de plus, les opposants de cette décision ont critiqué l'« activisme » des tribunaux et exhorté le gouvernement fédéral à en appeler de la décision ou à user de la clause de dérogation de la *Charte* pour s'y soustraire. Le gouvernement a décidé de ne pas faire appel, supprimant ainsi un obstacle de taille que devaient affronter les employeurs désireux d'offrir à leurs employés des prestations de survivant indépendantes du sexe du partenaire.

À la croisée des chemins

Pour les gais et les lesbiennes, le point tournant s'est produit en 1999 lorsque la Cour suprême a statué, dans l'arrêt *M. c. H.*, que la *Loi sur le droit de la famille* de l'Ontario s'appliquait aux couples homosexuels qui se séparaient de la même façon qu'aux couples hétérosexuels en union libre. L'affaire concernait la rupture d'une relation de longue durée entre deux femmes, à la suite de laquelle l'une des partenaires a essayé d'obtenir une pension alimentaire de l'autre en vertu de la loi ontarienne. La Cour a conclu que les gais et les lesbiennes étaient tout aussi capables que les personnes hétérosexuelles de former des couples aimants et durables, dans lesquels un partenaire peut devenir financièrement dépendant de l'autre. Pour reprendre les arguments de la majorité :

L'on ne saurait trop insister sur la portée sociétale de l'avantage conféré par la loi. L'exclusion des partenaires de même sexe du bénéfice de l'art. 29 de la *LDF* conduit à penser que M., et en général les personnes formant des unions avec une personne du même sexe, sont moins dignes de reconnaissance et de protection [...] une telle exclusion perpétue les désavantages que subissent les personnes formant une union avec une personne du même sexe et contribue à les rendre invisibles. (*Paragraphe 74*)

Même si la décision portait sur une loi bien précise d'une province donnée, elle représente probablement le développement le plus significatif qui se soit produit depuis longtemps dans le domaine des droits des gais et des lesbiennes. Elle clarifie le point de vue de la Cour suprême sur des questions concernant les couples homosexuels et incite les gouvernements dans l'ensemble du pays à revoir leurs lois pour s'assurer du traitement égal des couples homosexuels et hétérosexuels.

À la suite de la décision *M. c. H.*, le gouvernement de l'Ontario a déposé un projet de loi omnibus visant à modifier un certain nombre de lois de la province. Malheureusement, le gouvernement provincial a décidé de se conformer au jugement en créant une catégorie particulière pour les couples homosexuels, ce qui risque de déclencher une nouvelle série de litiges. En fait, au moment du dépôt du projet de loi omnibus, la province a semblé vouloir se distancer de toute l'affaire, le procureur général de l'Ontario allant même jusqu'à déclarer que le projet de loi visait à satisfaire aux exigences de la haute cour « tout en préservant les valeurs traditionnelles de la famille grâce à la protection de la définition de conjoint ». En acceptant ainsi à reculons la décision de la Cour suprême du Canada, l'Ontario se distinguait singulièrement du Québec et de la Colombie-Britannique qui ont plutôt choisi d'adopter des lois modifiant carrément la définition de « conjoint » dans plusieurs mesures législatives provinciales.

Un vent de réforme

Alors que le présent rapport était en préparation, la ministre de la Justice déposait un projet de loi intitulé *Loi visant à moderniser le régime d'avantages et d'obligations dans les Lois du Canada*, ayant pour objet de modifier 68 mesures législatives fédérales afin d'assurer les mêmes

Il s'agit avant tout d'une question d'équité : ces changements vont garantir le principe d'égalité de traitement pour toutes les unions de fait devant la loi

Un homme a allégué qu'on lui avait refusé le droit de parrainer, à titre de parent, une demande d'établissement de son partenaire de même sexe

avantages et obligations aux couples homosexuels. Le projet de loi étend bon nombre des droits et responsabilités des couples mariés aux couples de fait aussi bien homosexuels qu'hétérosexuels dans divers secteurs, dont la fiscalité, les prestations de pension, l'accès à l'assurance-emploi, les conflits d'intérêts et les visites conjugales en prison. En présentant le projet de loi, la ministre a dit qu'il reflétait les valeurs canadiennes inscrites dans la *Charte*: « Il s'agit avant tout d'une question d'équité. Ces changements vont garantir le principe d'égalité de traitement pour toutes les unions de fait devant la loi. »

La Commission croit que, en assurant le même statut de partenaires de fait aux couples tant homosexuels qu'hétérosexuels dans toute la législation fédérale, le projet de loi adopte un point de vue raisonnable pour régler une question que les gouvernements se refusaient à aborder dans le passé.

Les plaintes

En 1999, la Commission a mené à terme l'examen de 96 plaintes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Elle a rejeté 14 cas pour insuffisance de preuves et a décidé de ne donner aucune suite à 14 autres.

De plus, 23 cas ont été soumis à la conciliation, notamment un groupe de 18 plaintes contre les ministères des Finances et l'Agence des douanes et du revenu du Canada fondées sur des allégations de discrimination dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Ces plaintes soulevaient diverses questions liées aux prestations et déductions des conjoints, que pourrait régler le projet de loi omnibus récemment déposé à la Chambre.

Les affaires soumises à la conciliation comprenaient également une plainte déposée contre Citoyenneté et Immigration Canada par un homme alléguant qu'on lui avait refusé le droit de parrainer, à titre de parent, une demande d'établissement de son partenaire de même sexe. Ces dernières années, les fonctionnaires de l'Immigration manifestent une certaine souplesse dans le traitement des demandes de ce genre, mais les réponses données manquent d'uniformité. De plus, le *Règlement sur l'immigration* ne reconnaît toujours pas les partenaires de même sexe en vertu des dispositions relatives à la catégorie de la famille. Bien que

cette question précise ne soit pas abordée dans le projet de loi omnibus du gouvernement fédéral, la ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration a manifesté son intention de proposer des modifications législatives à cet effet dans le courant de l'année.

En 1999, la Commission a également contribué au règlement de 23 plaintes par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. Bon nombre d'entre elles portaient sur le refus d'accorder des avantages à des employés ayant un partenaire de même sexe. Il convient de mentionner en particulier un groupe de six plaintes contre les Lignes aériennes Canadien International, qui ont finalement accepté d'accorder les avantages en question aux couples homosexuels. 🌻

Orientation sexuelle : Bilan des plaintes en 1999	Nombre	Pourcentage
Plaintes réglées ¹	23	24
Autres voies de recours	4	4
Renvoi à la conciliation	23	24
Renvoi à un tribunal	0	0
Plaintes irrecevables ²	5	5
Plaintes rejetées	14	15
Aucune autre procédure ³	14	15
Plaintes sans suite ⁴	13	13
Total	96	100

¹ *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
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 qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
³ *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
⁴ *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

Les Autochtones

En 1999, différents événements ont mis en évidence un important problème que le Canada devra affronter pour répondre aux besoins de ses collectivités autochtones et sauvegarder leurs droits : comment assurer aux Premières Nations leur droit collectif fondamental à la survie culturelle et à l'autonomie tout en tenant compte d'autres considérations, y compris les droits individuels des Canadiens non autochtones.

Parce que cette question a été longtemps négligée, les Canadiens cherchent encore à déterminer comment réaliser cet équilibre délicat, mais le fait que nous soyons en train de quitter les sentiers battus devrait nous inspirer confiance plutôt que nous décourager. La défense des droits de la personne nécessite souvent de concilier des exigences opposées et de réaménager les priorités. Les Canadiens sont à juste titre fiers de leur réputation mondiale de défenseurs des droits. Mais nous ne pouvons maintenir cette réputation qu'en nous montrant disposés, chez nous, à agir d'une manière décisive qui concrétise nos grands principes.

À l'aube du XXI^e siècle, y a-t-il vraiment lieu de se demander si les Autochtones ont droit à la survie culturelle et à l'autonomie? D'un point de vue juridique, ce droit découle principalement des traités, qui ont contribué à l'édification de notre pays, et de la Constitution, en particulier les articles 25 et 35 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. D'un point de vue moral, ce droit est fondé sur la reconnaissance de plusieurs faits : les Autochtones étaient les premiers habitants du pays; des engagements solennels ont été pris à leur égard en échange de leur acceptation de la colonisation non autochtone; le respect de ces engagements a été sapé par le paternalisme et les préjugés; enfin, les collectivités autochtones souffrent aujourd'hui de taux disproportionnés de pauvreté et de graves difficultés sociales.

Pour le Canada, la question n'est donc pas de savoir si les Autochtones doivent jouir de droits collectifs fondamentaux; elle consiste plutôt à déterminer quelle forme concrète devrait prendre l'expression de ces droits. Pour y répondre, nous avons besoin de réflexion, de dialogue, de négociation et de mesures visant à concrétiser plus complètement les droits autochtones, après des siècles de dégradation, sans pour autant nous montrer insensibles à d'autres préoccupations et intérêts essentiels. Les événements reliés à ce processus peuvent être regroupés sous trois grands titres : les nouvelles dispositions de gouvernement, la clarification des droits autochtones grâce à la jurisprudence et les efforts tendant à sauvegarder les identités et les langues autochtones grâce à des initiatives culturelles et de communication.

Gouvernement

Le 1^{er} avril 1999, le nouveau territoire de Nunavut a vu le jour. En inuktitut, langue des Inuits, « nunavut » signifie « notre terre ». C'est le plus étendu des territoires du Canada, couvrant un cinquième de la superficie totale du pays.

L'avènement du Nunavut constituait le point culminant d'un long processus remontant à la création de l'Inuit Tapirisat du Canada en 1971 et de la Fédération Tungavik de Nunavut en 1982, organismes voués à la promotion des droits des Inuits et à la négociation d'un règlement dans le Nord. En 1982, les Territoires du Nord-Ouest ont, dans un premier plébiscite, appuyé l'idée de la création d'un nouveau territoire dans l'Arctique de l'Est. Ensuite, l'Accord politique sur le Nunavut a été signé et approuvé lors d'un second plébiscite en 1992. Enfin, le Parlement a adopté la *Loi sur le Nunavut* en 1993.

L'objectif de base de la création du Nunavut est d'assurer une plus grande autodétermination à la population inuite de l'Arctique de l'Est. Le nouveau territoire est peuplé en majorité d'Inuits, il a son siège à Iqaluit, beaucoup plus près de la plupart des collectivités inuites, et il s'efforcera de protéger et de promouvoir l'inuktitut et la culture inuite. La naissance du Nunavut, après des années de discussions et de préparatifs, a été un événement marquant dans la vie des Inuits et une importante étape vers un Canada plus juste. Comme l'a dit John Amagoalik, qui a signé l'Accord politique au nom des Inuits

*L'objectif
de base
de la création
du Nunavut
est d'assurer
une plus grande
autodétermination
à la population
inuite de
l'Arctique
de l'Est*

L'Accord niska'a, comme le nouveau territoire de l'Arctique, apporte une fin heureuse à une longue histoire de dépossession et à des négociations d'une désespérante lenteur

[Traduction] : « La vie en régime colonialiste est quelque chose que nos enfants, Dieu merci, ne connaîtront pas. Nos pères ont vécu la perte de leur indépendance et de leurs droits humains. Grâce au règlement de nos revendications territoriales et à la renaissance du Nunavut, notre génération a reconquis le droit de décider de son avenir politique. »

Le traité sur les revendications territoriales des Niska'a, qui a été ratifié par l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique et par le Parlement fédéral en 1999, se fondait sur des motifs semblables. Ce traité, comme le nouveau territoire de l'Arctique, apporte une fin heureuse à une longue histoire de dépossession et à des négociations d'une désespérante lenteur. Les Niska'a, qui n'avaient jamais cessé de revendiquer leurs terres ancestrales, avaient entamé des discussions avec les autorités fédérales et provinciales en 1887, adressé une pétition au Conseil privé de Londres en 1913, remporté une victoire historique devant la Cour suprême du Canada en 1973 et entrepris la négociation officielle du traité en 1976. L'Accord définitif était donc l'aboutissement d'une longue entreprise, qui assure aux Niska'a 1 992 km² de terres dans le nord-ouest de la Colombie-Britannique, des paiements de 196,1 millions de dollars échelonnés sur 15 ans, l'accès aux ressources naturelles et économiques et des arrangements d'autonomie gouvernementale qui leur permettent d'adopter des lois destinées à « préserver, promouvoir et développer la culture Niska'a et la langue Niska'a ».

Contrairement à la réaction généralement positive suscitée par la création du Nunavut, la signature de l'Accord niska'a a provoqué une grande controverse et le plus long débat qui ait jamais eu lieu à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique. Les remous découlent surtout de l'impression que l'accord va établir d'une façon permanente un gouvernement « à fondement racial ». Bien sûr, le traité accorde certaines prérogatives aux Niska'a en reconnaissance de leurs droits historiques et de leurs besoins actuels, mais il comporte aussi de nombreuses dispositions destinées à protéger les intérêts du petit nombre de personnes n'appartenant pas à la collectivité qui résident en territoire niska'a, et affirme que la *Charte* et les autres lois fédérales et provinciales continuent à s'appliquer en territoire niska'a. De plus, il prévoit la suppression progressive des exonérations fiscales accordées aux Niska'a en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

D'après Joe Gosnell, chef et principal négociateur des Nisga'a, le traité permet de concilier des intérêts contraires d'une manière rationnelle et équilibrée, qui devrait être célébrée comme preuve du fait que des gens de bonne volonté peuvent régler leurs différends sans affrontement et sans procès. S'adressant à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, il a souligné que, grâce au traité, les Nisga'a [Traduction] « ne seront plus des pupilles de l'État, ni des mendiants sur leurs propres terres [...] Nous aurons droit à nos propres erreurs, nous pourrons savourer nos propres victoires et nous tenir à nouveau la tête haute. »

De toute évidence, il n'y a rien de mal à débattre énergiquement les avantages et inconvénients d'un accord donné. Mais, comme la Commission l'a souvent fait remarquer, il est capital de reconnaître la situation sans pareille des Autochtones et les obligations que le Canada a envers eux. L'autonomie gouvernementale est un élément essentiel de l'éventail des remèdes à apporter aux erreurs du passé et aux privations du présent.

Jurisprudence

Au moment même où des progrès étaient accomplis dans le domaine de l'autonomie gouvernementale, la Cour suprême du Canada examinait des questions touchant directement les droits des Autochtones et, dans certains cas, l'équilibre à réaliser entre ces droits et d'autres considérations.

Dans la cause *R. c. Marshall* dont on a beaucoup parlé, la Cour a confirmé le droit des Mi'kmaq de pêcher, de chasser et de faire la cueillette pour vivre, tout en reconnaissant que ce droit pouvait être limité par des motifs impérieux tels que la conservation des ressources et la participation historique de Canadiens non autochtones aux secteurs économiques en cause. En reconnaissant les droits des Mi'kmaq et en acquittant M. Marshall d'accusations portées contre lui en vertu de la réglementation fédérale sur les pêches, la Cour a confirmé l'applicabilité d'un traité datant de 1760 et déclaré que les règles relatives aux pêches doivent permettre « aux familles mi'kmaq de s'assurer une subsistance convenable ». La Cour a préconisé l'établissement d'un processus de consultation et de négociation dans les situations où des impératifs tels

*L'autonomie
gouvernementale
est un élément
essentiel de
l'éventail
des remèdes
à apporter
aux erreurs du
passé et aux
privations du
présent*

*Les Autochtones
recourent
de plus en
plus aux
initiatives
culturelles
et aux
moyens de
communication
pour renforcer
leurs langues
et leur identité*

que la conservation des ressources peuvent entrer en conflit avec les droits issus des traités.

La décision a déclenché une vague de débat public et de graves affrontements sur la côte est. Ces incidents ont été provoqués par la peur du changement à l'égard des moyens de subsistance, une incompréhension entre les deux cultures et, il faut le déplorer, une pointe d'intolérance dans quelques cas.

Dans l'affaire *R. c. Gladue*, la Cour a confirmé qu'il convient, dans le cas des délinquants autochtones, de tenir compte des circonstances très particulières des Premières Nations du Canada, notamment les taux disproportionnés d'incarcération, les graves difficultés socio-économiques et l'importance traditionnellement accordée aux formes réparatrices de justice. Dans la cause *Corbiere c. Canada*, la Cour a par ailleurs déclaré inconstitutionnelle la disposition de la *Loi sur les Indiens* qui interdit globalement à tous les membres hors réserve de voter aux élections des conseils de bande. La Cour a statué que la disposition établissait une distinction qui privait les Autochtones hors réserve du bénéfice égal de la loi. De plus, l'« autochtonité-lieu de résidence » (la qualité de membre hors réserve d'une bande indienne) constituait un motif de distinction illicite analogue à ceux énumérés à l'article 15 de la *Charte*, qui consacre les droits à l'égalité. La Cour n'est pas allée jusqu'à accorder à tous les membres hors réserve un droit de vote automatique, se limitant à déclarer que la restriction imposée par le paragraphe 77(1) de la *Loi sur les Indiens* avait une trop grande portée. Elle a donc suspendu l'application de la disposition pendant 18 mois, sans doute pour laisser au Parlement le temps de modifier la *Loi*.

Ces arrêts, ainsi que les décisions rendues par des tribunaux inférieurs sur des questions connexes, contribuent à définir les droits des Autochtones et à en modeler les manifestations concrètes dans la société d'aujourd'hui. Comme les nouveaux arrangements d'autonomie gouvernementale, les jugements font ressortir tant l'obligation de veiller à ce que les Autochtones disposent des moyens voulus pour surmonter leurs désavantages et préserver leur culture que l'importance de trouver des stratégies compatibles avec d'autres priorités.

Culture et communication

Les Autochtones recourent de plus en plus aux initiatives culturelles et aux moyens de communication pour renforcer leurs langues et leur identité. C'est ainsi que de nombreux nouveaux sites autochtones font leur apparition tous les ans sur Internet. Le gouvernement du Nunavut profite également de la technologie nouvelle pour relier les collectivités isolées, diffuser de l'information et renforcer la culture inuite.

Il convient de mentionner dans ce contexte l'octroi par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, en 1999, d'une licence au réseau de télévision autochtone APTN (Aboriginal Peoples Television Network), qui a commencé à émettre le 1^{er} septembre. Diffusant des émissions en anglais, en français et dans diverses langues autochtones à destination de plus de huit millions de foyers, APTN contribue à la sauvegarde et à la diffusion des cultures autochtones et, comme l'a noté le CRTC, jette un pont entre les cultures autochtones et non autochtones.

Pour en faire davantage

Les progrès accomplis au chapitre des questions autochtones en 1999 suscitent un optimisme prudent. Après de longues années de négligence et d'atermoiements, des résultats tangibles sont maintenant visibles. Cependant, la Commission doit réitérer le point de vue qu'elle a exprimé dans les rapports annuels précédents : la réaction du gouvernement au rapport publié en 1996 par la Commission royale sur les peuples autochtones a été lente à venir. Nous ne souhaitons certes pas minimiser l'importance de mesures telles que la constitution du Fonds de guérison, de 350 millions de dollars, en janvier 1998, ni nier les bonnes intentions dont témoigne *Rassembler nos forces*, réponse officielle du gouvernement au rapport de la Commission royale. Il faut néanmoins accorder beaucoup plus d'attention à plusieurs questions pressantes, comme le chômage chez les Autochtones vivant en milieu urbain et le refus d'accorder le statut d'Indien inscrit aux enfants de certaines femmes membres des Premières Nations qui épousent des non-Autochtones. Peut-être aussi pourrait-on accélérer le rythme des pourparlers sur l'autonomie gouvernementale.

*Les progrès
accomplis au
chapitre des
questions
autochtones
en 1999
suscitent un
optimisme
prudent*

*La société
canadienne
à l'occasion
de faire du
nouveau siècle
une période
de guérison et
d'avancement
pour les peuples
autochtones*

La Commission a directement participé en 1999 au règlement négocié de la plainte de discrimination déposée depuis longtemps déjà par l'Assemblée des chefs du Manitoba contre Greyhound Canada. La signature de l'entente a mis fin aux multiples plaintes que l'Assemblée avait présentées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au nom d'Autochtones à la recherche d'emplois. Dans une quarantaine de cas, les accords conclus obligent les employeurs à faire des efforts de recrutement dans les collectivités autochtones et à prendre des mesures visant à accroître la représentation des Autochtones dans leur effectif.

La société canadienne a l'occasion de faire du nouveau siècle une période de guérison et d'avancement pour les peuples autochtones, mais elle aura besoin pour cela de persévérance, de compréhension et d'une certaine perspective historique. À l'ère des formules lapidaires et de l'impatience généralisée, il faudra de l'introspection et du respect pour s'attaquer avec succès à ce qui demeure l'un de nos plus urgents problèmes en matière de droits de la personne. 🌻

La race, la religion et l'origine ethnique

D’après la *Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, la discrimination fondée sur la race, la couleur et l’origine ethnique constitue un obstacle à des relations cordiales et pacifiques entre les peuples, à la coopération entre les nations ainsi qu’à la paix et à la sécurité internationales. La *Convention* a été ratifiée par la majorité des États membres des Nations Unies, mais, à l’aube d’un nouveau siècle, les problèmes de discrimination raciale et ethnique persistent. En fait, comme en témoignent les événements sur plusieurs continents, nous ne sommes pas près de voir la fin des affrontements ethniques.

Au Canada, l’hostilité ouverte entre groupes et collectivités est plutôt rare. Nous avons à l’occasion des problèmes de violence raciale mais, s’il faut en juger d’après les plaintes reçues par la Commission, la discrimination raciale dans notre pays se manifeste le plus souvent sous forme d’obstacles systémiques à l’emploi ou dans des situations mettant en cause des travailleurs ou des usagers de services, à titre individuel. Elle s’exerce alors souvent de façon subtile et est donc plus difficile à enrayer.

Les minorités visibles dans la fonction publique

En 1997, la Commission a publié une étude intitulée *Les minorités visibles et la fonction publique du Canada*, selon laquelle les résultats obtenus par le gouvernement fédéral en ce qui concerne le recrutement et le maintien en emploi de membres de minorités visibles étaient inférieurs à ceux du secteur privé. L’étude révélait en outre que les fonctionnaires appartenant à des minorités visibles étaient souvent d’avis que la fonction publique se montrait insensible et hostile. L’impression générale était que certains aspects du système de dotation faisaient obstacle au recrutement et à l’avancement des candidats membres de minorités visibles.

Les résultats du sondage mettent en évidence la nécessité d'agir d'une manière rapide et décisive pour répondre aux préoccupations des fonctionnaires faisant partie de minorités visibles

En avril 1999, le président du Conseil du Trésor a établi un groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, sous la présidence de M. Lewis Perinbam, ancien vice-président de l'Agence canadienne de développement international, qui avait également travaillé auparavant pour la Banque mondiale et l'UNESCO. Le groupe de travail se compose d'anciens fonctionnaires et de représentants du secteur privé, des milieux universitaires et d'organisations de minorités visibles. Ses porte-parole ont déclaré qu'il tiendrait de vastes consultations et élaborerait un plan d'action visant à accroître la représentation des minorités visibles dans la fonction publique. La Commission considère la formation de ce groupe de travail comme une mesure positive et attend avec intérêt la publication de son rapport et la réponse ultérieure du gouvernement.

Le sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux, dont les résultats ont été publiés en novembre 1999, a confirmé la nécessité d'agir dans ce domaine. D'après les réponses données aux questions portant sur la discrimination et le harcèlement, 33 % des employés qui s'étaient identifiés comme membres d'une minorité visible ont déclaré avoir fait l'objet de discrimination dans leur unité de travail. Pour l'ensemble de la fonction publique, le taux correspondant était de 17 %. De même, 25 % des employés membres de minorités visibles ont dit avoir subi du harcèlement.

Les résultats du sondage mettent en évidence la nécessité d'agir d'une manière rapide et décisive pour répondre aux préoccupations des fonctionnaires faisant partie de minorités visibles.

La discrimination dans d'autres secteurs

Trois études publiées en 1999 ont mis en lumière des problèmes liés à la discrimination raciale ou aux stéréotypes raciaux. L'une d'elles était un rapport préparé pour le compte de Revenu Canada qui évaluait le degré de satisfaction des Canadiens par rapport aux services de Douanes Canada. Le rapport révélait que le racisme constituait un problème réel ou perçu dans certains secteurs. À l'échelle nationale, le tiers des répondants ont déclaré qu'ils n'étaient pas satisfaits des services qu'ils avaient reçus de Douanes Canada au cours des quatre années précédentes. Les niveaux d'insatisfaction étaient les plus élevés à

Toronto où, d'après les résultats du rapport, les voyageurs de race noire étaient soumis à plus de retards et de fouilles que les autres, surtout s'ils revenaient des Caraïbes.

Le deuxième rapport a été publié par le Groupe de travail de l'Association du Barreau canadien sur l'égalité raciale dans la profession juridique. Intitulé *Le défi de l'égalité raciale : Mettre les principes en application*, le rapport révèle que le racisme systémique demeure un problème sous forme de valeurs et de pratiques en apparence neutres, mais qui favorisent involontairement la discrimination.

Le groupe de travail a formulé des recommandations tendant à accroître la représentation des avocats membres de communautés raciales dans les facultés de droit et à supprimer les obstacles systémiques à la participation des avocats membres de minorités visibles dans tous les secteurs de la profession juridique. La Commission se réjouit du fait que l'Association du Barreau canadien ait déjà accepté de mettre en œuvre un certain nombre de recommandations, y compris l'organisation d'un sondage auprès des études d'avocats comptant dix associés ou plus au sujet de leur politique d'équité en milieu de travail. L'Association demandera également au ministère fédéral de la Justice d'effectuer tous les cinq ans une analyse critique des données de Statistique Canada sur la profession juridique et d'en communiquer les résultats à tous les intéressés. La diffusion de telles données serait très utile pour suivre les progrès accomplis vers une plus grande diversité dans la profession juridique.

Le troisième rapport, résultat d'une étude menée par Frances Henry, titulaire de la chaire de diversité à la faculté de journalisme de l'Université Ryerson, présentait une analyse des articles diffusés par les médias, qui associaient fortement un groupe racial particulier à des activités criminelles. D'après le rapport, une telle « racialisation » du crime contribue aux stéréotypes et aux généralisations concernant les groupes minoritaires et peut conduire à une plus grande marginalisation de ces groupes.

*Le racisme
systémique
demeure un
problème sous
forme de valeurs
et de pratiques
en apparence
neutres,
mais qui
favorisent
involontairement
la discrimination*

La Commission s'inquiète depuis longtemps de l'utilisation d'Internet pour diffuser des messages haineux; elle a donc demandé la constitution d'un tribunal pour examiner des allégations selon lesquelles des documents affichés exposaient les Juifs à la haine ou au mépris

Les difficultés des néo-Canadiens

Depuis son inauguration en 1928 jusqu'à sa fermeture en 1971, le quai 21 du port d'Halifax a accueilli plus d'un million d'immigrants au Canada. Le 1^{er} juillet, le quai 21 est devenu un monument national témoignant, pour les générations à venir, de l'apport important de l'immigration à l'édification de notre pays.

Mais, tandis que le quai 21 célébrait l'histoire du multiculturalisme canadien, de nouvelles questions complexes se posaient en 1999 dans le domaine de l'immigration. Sur la côte ouest du Canada, l'arrivée d'un grand nombre de migrants clandestins venus de Chine dans des bateaux délabrés et surchargés a suscité un débat animé sur la politique canadienne concernant les réfugiés. Entre-temps, le débat concernant le droit exigé pour l'établissement au Canada s'est poursuivi. La Commission avait exprimé sa préoccupation, dans les rapports annuels précédents, au sujet du fardeau financier que ce droit de 975 \$ impose aux réfugiés, d'autant plus que des frais d'administration supplémentaires de 500 \$ ont été introduits en 1994.

La Commission continue à croire que l'imposition d'un droit d'établissement aux réfugiés est contraire aux traditions humanitaires du Canada. Nous avons appris, alors que ce rapport était en préparation, que le gouvernement avait entrepris de revoir ce droit et qu'il envisageait de l'éliminer dans le cas des réfugiés. La Commission espère que le gouvernement agira rapidement et qu'il supprimera tant le droit que les frais connexes.

La Commission se réjouit par ailleurs de l'inclusion dans un projet de loi déposé en 1999 d'une disposition qui permettrait qu'un enfant étranger adopté par un citoyen canadien puisse obtenir la citoyenneté canadienne sans avoir à devenir résident permanent au préalable. Cette disposition restreindrait la distinction actuellement établie entre un enfant adopté à l'étranger par un citoyen canadien et l'enfant né à l'étranger d'un citoyen canadien.

Les messages haineux

La Commission s'inquiète depuis longtemps de l'utilisation d'Internet pour diffuser des messages haineux. En 1996, elle a demandé la constitution d'un tribunal des droits de la personne pour examiner des allégations selon lesquelles des documents affichés sur Internet par Ernst Zündel exposaient les Juifs à la haine ou au mépris à cause de leur race, de leur religion et de leur origine ethnique. Depuis, l'audition de l'affaire a commencé, mais a été retardée par différentes contestations judiciaires de la part de l'intimé.

La Commission croit que cette affaire permettra de préciser dans quelle mesure la *Loi* interdit la communication de messages haineux par téléphone et jusqu'à quel point elle peut servir à combattre la propagande sur Internet, indépendamment du lieu d'origine.

Les plaintes

En 1999, la Commission a mené à terme l'examen de 383 plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'origine nationale ou ethnique. Sur ce nombre, 34 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 55 plaintes pour insuffisance de preuves, désigné un conciliateur dans 40 cas et renvoyé 11 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne.

Un cas, celui de *Chopra c. Santé Canada*, continue à préoccuper la Commission. Le Dr Chopra a commencé à travailler pour Santé Canada en 1969. En 1992, après s'être vu refuser une promotion au niveau de directeur, il a déposé une plainte auprès de la Commission, alléguant qu'il était victime de discrimination fondée sur la race.

La Commission a fait enquête sur la plainte, puis l'a renvoyée à un tribunal des droits de la personne, qui l'a rejetée. En 1998, cependant, la Section de première instance de la Cour fédérale a statué que le tribunal avait commis une erreur en refusant d'admettre des preuves statistiques

La Commission croit que cette affaire permettra de préciser dans quelle mesure la Loi interdit la communication de messages haineux par téléphone.

établissant que les minorités visibles étaient sous-représentées dans les postes de direction à Santé Canada. Conformément à une décision que la Cour d'appel fédérale a confirmée en janvier 1999, la plainte a été renvoyée au tribunal pour une nouvelle audition. 🍁

La race, la religion et l'origine ethnique : Bilan des plaintes en 1999								
	Race ou couleur		Origine nationale ou ethnique		Religion		Total	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Plaintes réglées ¹	13	7	15	9	6	23	34	10
Autres voies de recours	22	11	18	11	2	7	42	11
Renvoi à la conciliation	24	12	15	9	1	4	40	10
Renvoi à un tribunal	5	3	6	4	0	0	11	3
Plaintes irrecevables ²	8	4	1	1	0	0	9	2
Plaintes rejetées	29	15	22	13	4	16	55	14
Aucune autre procédure ³	12	6	11	7	0	0	23	6
Plaintes sans suite ⁴	81	42	75	46	13	50	169	44
Total	194	100	163	100	26	100	383	100

¹ *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*

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 qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*

³ *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*

⁴ *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

L'âge

La discrimination fondée sur l'âge demeure une réalité pour beaucoup de Canadiens, jeunes et âgés. En 1999, les Nations Unies ont reconnu de différentes façons les difficultés que doivent affronter les deux groupes. D'abord, elles ont déclaré 1999 Année internationale des personnes âgées, afin de célébrer la contribution des aînés à la société et de mettre en lumière les enjeux liés au vieillissement de la population. Ensuite, les Nations Unies ont tenu à marquer le dixième anniversaire de la *Convention relative aux droits de l'enfant*. En vertu de la *Convention*, les États signataires doivent notamment prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les enfants contre toute forme d'exploitation économique ou autre et toute forme de discrimination, et pour veiller à ce que les enfants ayant des déficiences mentales ou physiques puissent mener « une vie pleine et décente, dans des conditions qui garantissent leur dignité, favorisent leur autonomie et facilitent leur participation active à la vie de la collectivité ».

Le vieillissement de la population canadienne

Le Canada a un taux de vieillissement de la population qui compte parmi les plus élevés du monde. D'après les prévisions, nous aurons d'ici 2020 autant de personnes de plus de 65 ans que nous avons d'enfants. À mesure que notre population avancera en âge, la demande de soins palliatifs, de médicaments, de programmes de promotion de la santé et d'autres services augmentera. Les transports en commun et les logements devront être plus accessibles, et d'importants investissements seront nécessaires dans le secteur des services de soutien à domicile.

Pendant l'année à l'étude, le Conseil consultatif national sur le troisième âge a examiné quelques-unes de ces questions dans son rapport intitulé *1999 et après : Les défis d'une société canadienne vieillissante*. Le rapport note que la société ne tire

Le Conseil préconise de trouver des moyens de maintenir les travailleurs âgés dans la population active aussi longtemps qu'ils peuvent et veulent y rester

pas vraiment partie des compétences de ses membres les plus âgés qui, trop souvent, sont jugés plus d'après leur âge que d'après leurs compétences.

Dans un chapitre traitant du travail et de la retraite, le Conseil préconise de trouver des moyens de maintenir les travailleurs âgés dans la population active aussi longtemps qu'ils peuvent et veulent y rester. Il propose, lorsque des mises à pied sont nécessaires, que tous les travailleurs aient la possibilité, indépendamment de leur âge, de participer aux programmes de formation et de création d'emplois. Il incite en outre les employeurs à élaborer des politiques reconnaissant les responsabilités familiales des employés ayant des personnes âgées à charge.

Le Canada n'est pas seul à prendre conscience de ces problèmes. Une conférence sur la valorisation des travailleurs âgés organisée par la commission des droits de l'homme de la Nouvelle-Zélande a noté que le maintien en emploi des travailleurs âgés productifs non seulement aurait des avantages économiques sensibles, mais constituerait aussi une contribution sociale non négligeable. De même, une étude britannique, *A Profit Warning: Macroeconomic Costs of Ageism*, aboutit à la conclusion qu'à moins de recruter et de former des travailleurs âgés, nous courons le risque de connaître des pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail.

En général, avec le vieillissement de la population, l'industrie connaîtra probablement un resserrement du marché du travail qui donnera une importance accrue aux travailleurs âgés. Pour éviter les pénuries de main-d'œuvre, les employeurs devront élaborer des stratégies assurant le maintien en emploi et le recyclage de ces travailleurs.

Pauvreté et droits des enfants

En 1989, la Chambre des communes adoptait à l'unanimité une résolution par laquelle elle s'engageait à chercher à « réaliser l'objectif d'éliminer la pauvreté chez les enfants du Canada d'ici l'an 2000 ». En 1999, Campagne 2000, coalition de groupes communautaires établie pour suivre les progrès réalisés à cet égard, a publié son rapport annuel intitulé *La pauvreté des enfants au Canada*.

En se basant sur les seuils de faible revenu de Statistique Canada pour déterminer les familles les plus pauvres, Campagne 2000 brosse un tableau peu optimiste de la situation. En 1989, un enfant sur sept était considéré comme pauvre mais, en 1997, un sur cinq l'était. Le rapport annuel note que les familles pauvres sombrent de plus en plus profondément dans la pauvreté pendant que l'écart entre leur revenu et celui des familles aisées semble s'élargir.

De toute évidence, la volonté exprimée par le Parlement en 1989 ne s'est pas concrétisée. En effet, si le Canada s'est classé premier en 1999 parmi les pays où il fait bon vivre d'après l'Indice de développement humain des Nations Unies, il était neuvième la même année d'après l'Indice de pauvreté humaine des Nations Unies, qui classe les pays d'après la façon dont ils traitent leurs pauvres.

Nouvelle plus réjouissante, la *Convention relative aux droits de l'enfant*, dont on a souligné le dixième anniversaire en 1999, demeure l'instrument international de défense des droits de la personne le plus largement adopté dans le monde. Elle est maintenant ratifiée par tous les pays de la planète, sauf la Somalie et les États-Unis. Le Canada a toujours appuyé cette convention et a été l'un des tout premiers pays à la signer.

Les pays qui ratifient la *Convention* acceptent de présenter des rapports tous les cinq ans au Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, pour rendre compte de leurs efforts dans ce domaine. Le Comité examine les rapports présentés par chacun, puis publie des observations et des recommandations.

Le Canada a présenté un seul rapport, qui remonte à juin 1994. En juin de l'année suivante, le Comité des droits de l'enfant a publié ses observations, dans lesquelles il loue le Canada d'avoir renforcé les droits de la personne en général, et les droits de l'enfant en particulier, grâce à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à l'adoption de mesures législatives visant les droits de l'enfant. En même temps, le Comité a exprimé sa préoccupation face au problème de pauvreté qui se faisait jour chez les enfants, surtout parmi les groupes vulnérables. Tout en reconnaissant les mesures déjà prises, le Comité a relevé les problèmes

Le Comité a exprimé sa préoccupation face au problème de pauvreté qui se faisait jour chez les enfants, surtout parmi les groupes vulnérables

*Dans beaucoup
de cas,
il était
clair que
l'employeur
avait accepté
certains
préjugés
quant aux
compétences des
travailleurs âgés*

particuliers auxquels sont toujours confrontés les enfants des groupes défavorisés, comme les Autochtones, en ce qui concerne leur droit au logement et à l'éducation.

Les plaintes

En 1999, la Commission a mené à terme l'examen de 197 plaintes de discrimination fondée sur l'âge. Sur ce nombre, 10 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 27 plaintes pour insuffisance de preuves, nommé un conciliateur dans 10 cas et renvoyé 5 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne.

La plupart des plaintes portaient sur des questions liées à l'emploi. Dans beaucoup de cas, il était clair que l'employeur avait accepté certains préjugés quant aux compétences des travailleurs âgés. Par exemple, un des cas réglés pendant l'année à l'étude concernait un homme de 60 ans qui avait postulé un emploi de directeur dans une grande société privée. Le candidat retenu, qui était beaucoup plus jeune, ne satisfaisait pas aux exigences minimales du poste. Et, même si le plaignant n'avait pas été convoqué à une entrevue pour l'emploi, on lui a répondu, lorsqu'il a demandé pourquoi sa demande avait été rejetée, qu'il manquait de « créativité ».

Dans un autre cas, le poste qu'un homme de 54 ans occupait dans une banque a été aboli. Il avait plus d'ancienneté que ses collègues plus jeunes et avait toujours fait l'objet d'évaluations de rendement positives. Après avoir aboli son poste, la banque a engagé deux personnes pour remplir ses fonctions. La plainte a été réglée par voie de conciliation, et une indemnité financière a été versée au plaignant.

Ces cas, qui sont représentatifs de nombreux autres dont la Commission a été saisie, soulignent combien il est important, en vertu de la législation sur les droits de la personne, de juger les travailleurs d'après leur rendement et non leur âge. 🌿

Âge : Bilan des plaintes en 1999	Nombre	Pourcentage
Plaintes réglées ¹	10	5
Autres voies de recours	11	6
Renvoi à la conciliation	10	5
Renvoi à un tribunal	5	2
Plaintes irrecevables ²	6	3
Plaintes rejetées	27	14
Aucune autre procédure ³	11	6
Plaintes sans suite ⁴	117	59
Total	197	100

¹ *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
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 qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
³ *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
⁴ *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

La protection des droits de la personne

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission a la double responsabilité de promouvoir et de protéger les droits de la personne au Canada. Dans ce dernier rôle, elle reçoit, examine et tente de régler les plaintes de discrimination fondées sur les onze motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi*. Cette dernière a pour objet à cet égard d'assurer une réparation aux personnes victimes de discrimination et de contribuer à la modification des politiques et pratiques susceptibles de se répercuter sur beaucoup de gens.

Le processus de traitement des plaintes

La Commission reçoit chaque année quelque 50 000 demandes de renseignements, tant à l'administration centrale d'Ottawa qu'à ses six bureaux régionaux. En 1999, elle en a reçu 49 737 (tableau 1). La plupart des demandes de renseignements portent sur des questions qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission. Dans ces cas, le personnel suggère normalement d'autres voies de recours dont pourrait se prévaloir l'intéressé pour obtenir réponse à ses questions.

Si l'affaire s'inscrit dans le champ de compétence de la Commission, c'est-à-dire si l'intéressé affirme avoir fait l'objet de discrimination en matière d'emploi ou de prestation de services sur la base d'un ou de plusieurs des onze motifs de distinction illicite mentionnés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un employé prend note des préoccupations particulières de la personne et lui explique le fonctionnement du processus de traitement des plaintes (voir page 53).

En 1999, la Commission a reçu 1 430 plaintes, ce qui est un peu moins que la moyenne des dernières années (tableau 2).

Le processus de protection des droits de la personne

Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission reçoit une demande de renseignements

- Les employés donnent des renseignements aux personnes qui prennent contact avec la Commission.
- Les employés peuvent renvoyer ces personnes à un autre organisme si le problème exposé ne relève pas de la compétence de la Commission.

Lorsque la Commission accepte une plainte

- S'il y a lieu, les agents renvoient les plaignants à d'autres voies de recours (comme le processus interne de traitement des plaintes d'un employeur ou la procédure de grief d'un syndicat).
- Les agents essaient, dans la mesure du possible, d'agir en médiateurs entre le plaignant et le mis en cause.
- Les agents mènent une enquête officielle sur les allégations du plaignant en prévision d'une décision des commissaires sur la plainte.

Lorsque les commissaires rendent une décision

- Les commissaires peuvent approuver un règlement entre le plaignant et le mis en cause.
- Ils peuvent nommer un conciliateur.
- Ils peuvent renvoyer une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne.
- Ils peuvent rejeter une plainte ou ne lui donner aucune suite s'il n'a pas été possible d'établir un lien entre l'acte allégué et un motif de discrimination illicite.



Tribunal canadien des droits de la personne

- Un membre du Tribunal peut agir en médiateur entre le plaignant et l'intimé.
- Une formation du Tribunal peut procéder à l'audition de la plainte.
- Elle peut alors rendre une décision et des ordonnances exécutoires au sujet de la plainte.



Cour fédérale du Canada

- La Cour fédérale peut procéder au contrôle judiciaire d'une décision des commissaires.
- La Cour peut également faire un contrôle judiciaire d'une décision ou d'une ordonnance rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Il est également possible, si l'affaire est relativement simple, que le personnel tente de la régler rapidement en prenant directement contact avec l'employeur ou le fournisseur de services

Au reçu d'une plainte, le personnel de la Commission peut encourager son auteur à se prévaloir d'autres recours, comme une procédure de règlement des griefs ou d'autres mécanismes prévus par diverses lois. Il est également possible, si l'affaire est relativement simple, que le personnel tente de la régler rapidement en prenant directement contact avec l'employeur ou le fournisseur de services.

Si, après discussion de la situation avec un agent, le plaignant souhaite aller plus loin, les employés de la Commission l'aident à exprimer par écrit ses allégations de discrimination. En 1999, 566 plaintes de ce genre ont été déposées au total. Un exemplaire du formulaire de plainte est alors envoyé au mis en cause (c'est-à-dire l'employeur ou le fournisseur de services faisant l'objet de la plainte). À ce stade, dans le cadre d'une nouvelle procédure que nous décrivons plus loin, les parties sont invitées à tenter de régler la plainte par voie de médiation. Si la médiation est impossible dans un cas particulier, ou encore si elle échoue, la plainte est transmise à un enquêteur, qui est alors chargé de réunir les faits. Tout au long de l'enquête, les parties peuvent engager ou rouvrir des discussions visant à parvenir à un règlement.

Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur rédige un rapport qu'il communique au plaignant et au mis en cause. Les deux parties sont alors invitées à présenter des observations. Si, à cette étape, l'une d'elles avance de nouveaux faits ou de nouveaux arguments juridiques, les observations des deux doivent faire l'objet d'une divulgation réciproque, et un complément d'enquête peut être jugé nécessaire. L'affaire est ensuite présentée aux commissaires, qui examinent les éléments de preuve réunis par l'enquêteur et les observations reçues

Tableau 1
Demandes de renseignements reçues au cours des dix dernières années

1999	49 737
1998	55 398
1997	47 200
1996	46 796
1995	36 574
1994	40 112
1993	46 292
1992	52 170
1991	52 284
1990	52 792

L'expression « demande de renseignements » s'entend de toute prise de contact avec la Commission faite par une personne, un groupe ou un organisme désirant obtenir de l'information ou signaler une situation ou une préoccupation.

Tableau 2
Ventilation des plaintes déposées par province ou territoire, de 1996 à 1999

	1999		1998		1997		1996	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Terre-Neuve	30	2	46	3	20	1	50	3
Île-du-Prince-Édouard	15	1	92	5	19	1	31	2
Nouvelle-Écosse	85	6	95	5	121	8	125	7
Nouveau-Brunswick	61	4	62	3	50	3	56	3
Québec	255	18	261	15	202	13	256	14
Ontario	533	37	579	33	525	34	647	36
Manitoba	95	7	162	9	140	9	84	5
Saskatchewan	69	5	78	4	97	7	69	4
Alberta, T. N.-O. et Nunavut	91	6	86	5	88	6	128	7
Colombie-Britannique et Yukon	196	14	315	18	265	18	353	19
Total	1 430	100	1 776	100	1 527	100	1 799	100

Le nombre de plaintes en provenance des diverses régions du pays varie quelque peu d'une année à l'autre. Il n'est cependant pas étonnant de constater que la majorité des plaintes viennent des trois plus grandes provinces du pays, l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique.

des parties, et prennent une décision quant aux suites à donner à la plainte.

Selon les éléments de preuve qui leur sont présentés, les commissaires peuvent soit rejeter la plainte, soit nommer un conciliateur pour essayer d'en arriver à un règlement, ou encore demander au Tribunal canadien des droits de la personne d'instruire la plainte.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme distinct ayant le pouvoir de convoquer des témoins et de prendre des témoignages sous serment. Il peut, s'il conclut à la discrimination, ordonner à un employeur ou à un fournisseur de services d'accorder au plaignant une réparation appropriée. Cette réparation peut comprendre une indemnité pour préjudice moral et des dédommagements pour la perte d'un emploi, d'une promotion ou d'autres occasions.

Le conciliateur est chargé d'aider les parties à régler leur différend et de rendre compte à la Commission du résultat de ses efforts

La Commission s'est engagée à réaliser en deux ans un plan de renouveau destiné à améliorer ses services au public

La Commission peut également approuver un règlement convenu entre les parties, décider de ne donner aucune autre suite à des plaintes autrement réglées ou mettre une affaire en suspens en attendant le résultat d'affaires semblables examinées par des tribunaux ou des cours de justice.

La Commission nomme un conciliateur si la preuve réunie étai^e les allégations de discrimination du plaignant. Le conciliateur est chargé d'aider les parties à régler leur différend et de rendre compte à la Commission du résultat de ses efforts. Si la conciliation réussit et qu'un accord soit conclu entre les parties, les commissaires sont appelés à en approuver les dispositions. Autrement, l'affaire revient devant la Commission, qui détermine s'il convient de la renvoyer au Tribunal.

Les plaintes sont renvoyées au Tribunal si la Commission croit qu'il y a suffisamment de preuves pour justifier un complément d'enquête et qu'elle a été incapable d'aider les parties à s'entendre à l'amiable. Les plaintes instruites par le Tribunal peuvent, après décision, faire l'objet d'un contrôle judiciaire de la Cour fédérale.

Amélioration du processus

Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction du rapport, la Commission s'est engagée à réaliser en deux ans un plan de renouveau destiné à améliorer ses services au public. Beaucoup d'aspects de ce plan se rattachent directement au processus de traitement des plaintes et aux efforts déployés pour en accroître l'efficacité. C'est ainsi qu'au cours de la dernière année la Commission a donné le coup d'envoi à diverses initiatives visant à gérer plus efficacement la charge de travail et à rationaliser le traitement des plaintes.

Vers la fin de l'automne 1998, la Commission a mis sur pied un groupe spécial composé d'employés de toutes les directions générales et de tous les bureaux régionaux pour liquider 600 des plus vieilles plaintes à l'étude. À la fin de 1999, 90 % de ces cas avaient été soumis aux commissaires pour décision.

Des modifications ont également été apportées en 1999 au calendrier des réunions de la Commission, afin d'accélérer le processus d'examen

des affaires une fois l'enquête terminée. Dans le passé, les commissaires se réunissaient une fois par mois, avec des interruptions en janvier et pendant l'été. En 1999, les réunions se sont poursuivies en été, et un plus grand nombre de réunions à deux ou trois commissaires ont été tenues. Il a été ainsi possible de présenter aux commissaires, pour décision, quelque 500 plaintes plusieurs mois plus tôt qu'on n'aurait pu le faire si l'ancien calendrier de réunions avait été maintenu.

Le projet pilote de médiation

Les cours de justice, les tribunaux administratifs et les organismes de réglementation envisagent de plus en plus la médiation comme moyen à substituer aux enquêtes et aux procès. En 1998, la Commission a examiné la possibilité de mettre en œuvre un service de médiation aux premiers stades de son processus de traitement des plaintes, et a pris la décision de commencer à offrir ce service aux plaignants et aux mis en cause sur une base expérimentale.

Contrairement à la conciliation, qui fait suite à l'enquête et qui n'est tentée que si on dispose d'éléments de preuve établissant la discrimination, la médiation est un processus facultatif qui est offert aux plaignants et aux mis en cause avant l'ouverture d'une enquête. Dès la signature d'un formulaire de plainte, le personnel de la Commission détermine si la plainte peut être avantageusement renvoyée à la médiation. Dans la plupart des cas, la médiation est une option valable. Dans le cas de certaines plaintes de discrimination systémique, cependant, il peut être préférable de mener une enquête pour examiner à fond les tenants et les aboutissants d'une plainte.

Si la plainte se prête à la médiation, on demande aux parties si elles souhaitent y participer. Si l'une d'elles refuse, la plainte est confiée à un enquêteur suivant la procédure normale. Si les deux parties acceptent, le dossier est transmis à un médiateur, qui organise le plus tôt possible une réunion avec les deux parties. En cas de succès, c'est-à-dire si les parties réussissent à s'entendre, le médiateur renvoie l'affaire à la Commission en recommandant que l'affaire soit classée. En cas d'échec, la plainte est renvoyée au service des enquêtes, où elle suit son cours normal.

*La médiation
est un processus
facultatif qui est
offert aux
plaignants et
aux mis en cause
avant
l'ouverture
d'une enquête*

La Commission surveille également les programmes d'équité en matière d'emploi mis en œuvre par une quarantaine d'employeurs par suite du règlement de plaintes ou d'ordonnances de tribunaux

En 1999, la médiation a été offerte aux parties dans 227 plaintes. Elle a été refusée dans 86 cas, a été menée à terme dans 103 autres et était encore incomplète en fin d'année dans 38 autres cas. Sur les 103 médiations terminées, 62 ont atteint le stade du règlement. Ces chiffres sont encourageants. Dans sa première année, le service de médiation a donc enregistré un taux de succès de 60 %.

Le projet pilote de médiation prendra fin dans le courant de l'année 2000, et la Commission décidera s'il y a lieu de maintenir ou non la médiation dans le cadre du processus de traitement des plaintes. Pour mesurer le succès du projet, la Commission tiendra compte des facteurs suivants :

- La clientèle de la Commission est-elle plus satisfaite du processus de traitement des plaintes grâce à la médiation?
- En réduisant le nombre de cas exigeant une enquête, la médiation réduira-t-elle le temps total nécessaire pour traiter les plaintes?
- Enfin, la médiation réduit-elle le coût total de traitement des plaintes de la Commission?

Le suivi des règlements relatifs à l'équité en emploi

La Commission surveille également les programmes d'équité en matière d'emploi mis en œuvre par une quarantaine d'employeurs par suite du règlement de plaintes ou d'ordonnances de tribunaux. Cette fonction de suivi découle de plaintes déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avant que des responsabilités de vérification ne soient confiées à la Commission conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Les mesures imposées dans le cadre de règlements peuvent comprendre la prestation de services directs aux membres des groupes sous-représentés, l'organisation de cours de sensibilisation, la révision des méthodes de recrutement et de sélection pour les débarrasser de subtils préjugés, la consultation d'organismes communautaires et la fixation d'objectifs numériques. Le rôle de la Commission consiste à examiner les rapports d'étape présentés par les employeurs en cause, à analyser leurs

réalisations et à préciser les domaines nécessitant d'autres améliorations. Les analyses sont transmises tant aux employeurs qu'aux plaignants ayant soulevé le problème à l'origine. Les groupes les plus importants à cet égard sont l'Assemblée des chefs du Manitoba et le DPEEHRG (Disabled Persons Employment Equity Human Rights Group).

Les types de discrimination : plaintes reçues en 1999

Comme nous l'avons déjà mentionné, la Commission a reçu en 1999 un total de 1 430 plaintes, dont 566 étaient signées et nécessitaient une enquête (ou une médiation) et une décision de la part des commissaires à l'issue du processus. Le tableau 3 montre à quelle fréquence les plaignants ont mentionné chacun des onze motifs de distinction illicite. Il convient de noter que le nombre de motifs invoqués dépasse le nombre total de plaintes parce que chacune peut être fondée sur plus d'un motif de discrimination.

La répartition des plaintes est demeurée relativement constante au cours des quatre dernières années

Tableau 3								
Ventilation des plaintes par motif de distinction illicite, de 1996 à 1999								
	1999		1998		1997		1996	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Déficience	600	34	597	27	645	26	685	30
Sexe	325	18	415	19	407	17	461	20
Race ou couleur	258	15	312	15	339	14	358	15
Origine nationale ou ethnique	250	14	252	11	305	12	276	12
Âge	134	8	321	14	453	18	159	7
État matrimonial ou situation de famille	129	7	186	9	199	8	221	10
Orientation sexuelle	42	2	75	3	70	3	99	4
Religion	30	2	48	2	55	2	47	2
État de personne graciée	7	0	6	0	6	0	8	0
Représailles	6	0	3	0	4	0	1	0
Total	1 781	100	2 215	100	2 483	100	2 315	100

Il convient de noter que le nombre de motifs invoqués dépasse le nombre total de plaintes parce que chacune peut être fondée sur plus d'un motif de discrimination.

Il y a une légère augmentation des plaintes alléguant la discrimination raciale par rapport aux années précédentes

La répartition des plaintes est demeurée relativement constante au cours des quatre dernières années. Une fois de plus en 1999, la déficience a été le motif le plus souvent cité. La discrimination fondée sur la déficience a été alléguée dans 600 cas, ou 34 % des plaintes, soit un peu plus souvent que par les années précédentes.

Le sexe demeure, lui aussi, un motif souvent invoqué par les plaignants. En 1999, la discrimination sexuelle a constitué la base de 325 cas représentant 18 % de l'ensemble des plaintes reçues.

Les plaignants qui allèguent la « discrimination raciale » citent généralement comme motifs la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique qui, ensemble, représentaient 508 cas ou 29 % de l'ensemble des plaintes reçues. Encore là, il s'agit d'une légère augmentation par rapport aux années précédentes.

Tableau 4
Bilan des plaintes de 1996 à 1999

	1999		1998		1997		1996	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Plaintes réglées ¹	213	12	189	11	217	10	325	14
Autres voies de recours	174	9	297	17	301	14	327	15
Renvoi à la conciliation	242	14	83	5	120	6	110	5
Renvoi à un tribunal	52	3	22	1	24	1	9	0
Plaintes irrecevables ²	44	2	23	1	28	1	18	1
Plaintes rejetées	243	14	192	11	221	10	245	11
Aucune autre procédure ³	109	6	129	7	147	7	198	9
Plaintes sans suite ⁴	713	40	824	47	1 087	51	989	45
Total	1 790	100	1 759	100	2 145	100	2 221	100

¹ *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*

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 qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*

³ *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*

⁴ *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

Les autres motifs de discrimination sont beaucoup moins fréquents. Ensemble, ils sont à l'origine de 19 % des plaintes. Il n'y a pas de changements sensibles à signaler dans la répartition des plaintes au cours des quatre dernières années, sauf en ce qui concerne les plaintes fondées sur l'âge. La fluctuation du nombre de ces plaintes peut cependant s'expliquer par le fait que la Commission a eu tendance à recevoir plus de groupes de plaintes basées sur ce motif que sur tout autre. Les groupes de plaintes fondées sur l'âge reçues dans le passé contestaient les limites d'âge qu'imposent certains régimes de pension ou l'admissibilité aux indemnités de départ.

Résultats : les dossiers fermés en 1999

En 1999, la Commission a mené à terme 1 790 dossiers de plainte (tableau 4).

La répartition des résultats tend à varier quelque peu d'une année à l'autre, mais les chiffres des quatre dernières années ne révèlent pas de tendances ou de changements significatifs, à l'exception d'une hausse sensible du nombre de cas soumis à la conciliation. En 1999, la Commission a décidé de nommer un conciliateur dans 242 cas, soit 83 de plus qu'en 1998. Cette augmentation est en partie attribuable au fait que les commissaires ont examiné un nombre élevé de cas en 1999 (tableau 5) par suite de la mise en œuvre du projet de réduction de l'arriéré et de la modification du calendrier de réunions dont nous avons parlé plus haut. Pour faire face à cette importante hausse du nombre des cas de conciliation, la Commission a procédé à une réaffectation partielle de ses ressources internes et mis en vigueur de nouvelles normes de conciliation et de nouvelles procédures de contrôle.

En 1999, il y avait une hausse sensible du nombre de cas soumis à la conciliation par la Commission

Il est également intéressant de noter, en ce qui concerne les résultats, la hausse du nombre de plaintes réglées, qui reflète les premiers succès du projet pilote de médiation, et le pourcentage supérieur de cas renvoyés au Tribunal canadien des droits de la personne. De fait, en 1999, la Commission a renvoyé 52 plaintes au Tribunal, soit plus du double du nombre enregistré au cours de chacune des deux années précédentes. Près de la moitié de ces cas (24) consistaient en des plaintes de discrimination sexuelle, et douze de ces dernières comportaient des allégations de harcèlement sexuel. 🌻

Tableau 5			
Nombre de cas où la Commission a rendu une décision			
1999	1998	1997	1996
1 039	656	808	1 024

La promotion des droits de la personne

Comme nous l'avons expliqué dans des chapitres précédents du rapport, au cours de la dernière année, la Commission a surtout concentré son attention sur son rôle de protection et mis en train une série de projets destinés à améliorer le traitement des plaintes. Pour ce faire, elle a dû réaffecter les ressources déjà limitées dont elle dispose et réduire les efforts déployés dans d'autres secteurs de programme.

Malgré ces contraintes, la Commission a fait du travail de promotion dans trois domaines prioritaires : transmettre ses messages clés à des auditoires ciblés, organiser des séances de formation à l'intention d'employeurs publics et privés sous réglementation fédérale et maintenir les réseaux et les partenariats établis dans le domaine des droits de la personne. Sur la scène internationale, la Commission a également continué à faire profiter de son expérience et de son expertise, quoique d'une façon limitée, les pays cherchant à créer ou à renforcer leurs institutions de protection des droits de la personne.

Faire passer les messages clés

Depuis sa création, la Commission fournit de l'information et réalise des programmes de sensibilisation publique en matière de droits de la personne. De plus, elle se tient à la disposition des employeurs, des fournisseurs de services et des groupes communautaires désireux d'en apprendre davantage sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En 1999, comme par les années précédentes, la Commission a reçu de nombreuses invitations lui demandant de présenter des exposés sur des questions liées à la discrimination et à l'équité en matière d'emploi.

La présidente, Michelle Falardeau-Ramsay, a eu un calendrier chargé de discours et d'allocutions. En 1999, elle a prononcé plus de 25 discours et s'est

La présidente a parlé des effets du vieillissement de la population sur beaucoup de femmes de la génération intermédiaire, qui ont la double responsabilité d'élever leurs propres enfants et de soigner des parents âgés

entretenu avec un grand nombre de représentants de groupes communautaires et de défense de droits. En voici quelques exemples.

Au début de l'année, elle a marqué la Journée internationale de la femme par un discours au seul hôpital pour anciens combattants qui subsiste au Canada, l'Hôpital Sainte-Anne, à Sainte-Anne-de-Bellevue (Québec). Comme 1999 était l'Année internationale des personnes âgées, elle a parlé des effets du vieillissement de la population sur beaucoup de femmes de la génération intermédiaire, qui ont la double responsabilité d'élever leurs propres enfants et de soigner des parents âgés. À Calgary, dans un discours sur l'égalité des sexes devant la loi, elle a évoqué l'affaire « personne » et souligné l'apport de ses cinq célèbres protagonistes.

Au cours de l'été, la présidente a été invitée pour la deuxième fois à prendre la parole à la cérémonie de remise des diplômes aux officiers du Collège des Forces canadiennes. M^{me} Falardeau-Ramsay a parlé des droits de la personne, en général, et de l'intégration des femmes dans les Forces, en particulier, sujets qui font maintenant partie du programme d'études permanent du Collège. Plus tard dans l'année, elle a été invitée par les Forces canadiennes à débattre une question connexe, la prévention du harcèlement en milieu de travail.

Au cours de l'automne, la présidente a prononcé un discours devant la Conférence 1999 sur les relations de travail, qui avait pour thème les droits de la personne en milieu de travail. Son exposé a porté sur l'équité en matière d'emploi, la parité salariale, le harcèlement sexuel et les mesures d'adaptation. Également pendant l'automne, M^{me} Falardeau-Ramsay a reçu un prix de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, en reconnaissance de son leadership dans la promotion et la défense des droits des personnes ayant une déficience.

La présidente juge prioritaire d'entretenir des relations étroites avec les groupes qui s'intéressent aux droits de la personne au pays. Vers la fin de l'année, elle a collaboré étroitement avec son homologue Mary-Woo Sims de la Colombie-Britannique à des rencontres avec des organismes autochtones, multiculturels et autres sur les droits de la personne dans cette province.

Les six autres membres de la Commission ont également eu un calendrier chargé, participant à une multitude d'événements un peu partout au pays. Nous vous présentons ci-dessous quelques exemples de leurs activités.

La commissaire Phyllis Gordon a représenté la Commission aux cérémonies organisées à l'occasion du 20^e anniversaire du Mois de l'histoire des Noirs en Ontario. Elle a participé à la marche *Spread the Seeds of Rights* organisée à Toronto au cours de l'automne et a prononcé une allocution commémorant la proclamation de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* devant le North Halton Cultural Awareness Council.

Le commissaire Yude Henteleff de Winnipeg est bien connu au Canada pour son action en faveur des personnes handicapées. En 1999, il a aidé à établir au Manitoba la First Nations Disabilities Association, qui est en train de mettre sur pied une organisation centrale chargée de coordonner, à l'échelle provinciale et locale, les services dispensés aux Autochtones ayant une déficience.

Au début de l'année, M. Henteleff a fait office, pendant plusieurs semaines, de consultant auprès de la commission des droits de l'homme de la Bolivie, ce qui a préparé la voie à l'accord conclu entre les commissions bolivienne et canadienne, que nous mentionnons plus loin. Au cours de l'automne, il a présenté un document sur le traitement des enfants ayant des besoins spéciaux par le système judiciaire canadien à une conférence, organisée à Ottawa, sur les enfants qui risquent d'avoir des démêlés avec la justice.

Pour le commissaire Henteleff, l'un des événements marquants de l'année a été de recevoir le prix d'excellence de l'Association canadienne des troubles d'apprentissage pour l'ensemble de ses réalisations, en témoignage de ses trente années de travail au service des personnes ayant une déficience.

Le commissaire Robinson Koilpillai s'occupe depuis des années de la Canadian Multicultural Education Foundation et de l'Alberta Council for Global Cooperation. En 1998, il a participé à l'organisation, à Edmonton, d'une importante conférence internationale sur les droits de la personne, où l'archevêque Desmond Tutu était l'un des principaux

Le commissaire Henteleff a reçu le prix d'excellence de l'Association canadienne des troubles d'apprentissage pour l'ensemble de ses réalisations, en témoignage de ses trente années de travail au service des personnes ayant une déficience

Le secrétaire général a pris la parole devant des représentants haut gradés des Forces venant des différentes régions du pays dans le cadre d'une conférence sur l'intégration des femmes et le renforcement de la diversité

orateurs. Par la suite, M. Koilpillai a contribué à l'établissement d'une série annuelle de conférences sur les droits de la personne à l'Université de l'Alberta, pour commémorer la visite de l'archevêque Tutu. Le commissaire a également été invité par l'Université de Calgary à guider le travail de son nouvel institut de la diversité. Il a accepté des invitations au Kenya et au Népal pour collaborer avec des organisations de défense des droits de la personne dans ces pays.

La commissaire Anne Adams a prononcé un discours sur les problèmes de droits de la personne qui se posent au Canada devant le Montreal West Rotary Club, et un autre sur les droits économiques des femmes à l'occasion du Congrès sur la violence faite aux femmes, tenu à Toronto sous les auspices de l'UNESCO et du Réseau des femmes du sud de l'Ontario. M^{me} Adams a également représenté la Commission à une réunion du Forum Asie-Pacifique des institutions nationales de protection et de promotion des droits de l'homme, tenue aux Philippines.

En sus de ses attributions comme membre de la Commission, Mary Mac Lennan a présidé pendant plusieurs années la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. Son mandat, dans ce dernier organisme, ayant expiré en 1999, elle a pu consacrer plus de temps à ses nouvelles fonctions de coordonnatrice de l'équité à l'Université St. Francis Xavier et à ses travaux sur les aspects des nouvelles technologies génétiques et de reproduction relevant des droits de la personne. De plus, la commissaire Mac Lennan a souvent pris la parole au cours de manifestations et de discussions en comité axées sur les droits de la personne.

Le commissaire Kelly Russ a pris la parole à une conférence tenue à Vancouver sous les auspices du Committee for Racial Justice et portant sur le renforcement de la responsabilité en matière de valeurs et de droits humains. Il a également prononcé un discours devant l'Interfaith Association de la Colombie-Britannique.

Nous avons donné, dans notre rapport annuel de 1998, un compte rendu des mesures prises par les Forces canadiennes pour mettre en œuvre l'ordonnance de 1989, dans laquelle un tribunal des droits de la personne leur avait fixé un délai de dix ans pour réaliser la pleine intégration des femmes dans leurs rangs. Bien que les progrès aient été

décevants dans l'ensemble, nous avons trouvé encourageantes les initiatives prises par les Forces pour affronter le problème, comme les plans de recrutement ciblés et l'établissement du Conseil sur la diversité de la Défense. Au début de 1999, le secrétaire général de la Commission, John Hucker, a été invité à prendre la parole devant des représentants haut gradés des Forces venant des différentes régions du pays, dans le cadre d'une conférence sur l'intégration des femmes et le renforcement de la diversité dans les Forces canadiennes. La Commission continuera à suivre de près les progrès accomplis dans ce domaine.

La formation en droits de la personne

La diffusion d'information et l'organisation de séances de formation au sujet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constituent d'importants aspects du travail de promotion. Les employeurs s'adressent à la Commission pour obtenir des éclaircissements sur leurs obligations, demander conseil au moment d'élaborer des politiques et des programmes, et convenir de programmes de formation destinés à leurs cadres et à leurs employés. La formation est donnée par des membres du personnel de l'administration centrale d'Ottawa et des six bureaux régionaux de la Commission.

Au cours de l'année visée, l'information et les séances de formation de la Commission ont porté sur une vaste gamme de sujets et ont touché une multitude de publics. Il convient de mentionner à cet égard une table ronde, dans la région de l'Atlantique, sur la diversité en milieu de travail et ses effets positifs sur les affaires; une séance d'information pour les conseillers en matière de harcèlement des Forces canadiennes à Québec; un exposé présenté aux gestionnaires ontariens des relations de travail de la Banque Nationale du Canada, dans le cadre du programme *Work On Track* de préparation à l'emploi des personnes ayant une déficience qui réintègrent la population active; des séances de formation à Winnipeg pour de jeunes Autochtones hors réserve entrant sur le marché du travail; des colloques pour les étudiants du Northern Alberta Institute of Technology; des exposés aux conseillers en emploi et aux superviseurs des bureaux de Développement des ressources humaines Canada en Colombie-Britannique; un colloque de formation pour les employeurs du Yukon; ainsi que des séances sur l'adaptation religieuse à

La formation est donnée par des membres du personnel de l'administration centrale d'Ottawa et des six bureaux régionaux de la Commission

L'année dernière, la présidente de la Commission a visité la Bolivie et le Pérou, ce qui a mené à la signature d'accords de coopération avec les deux pays prévoyant la prestation d'une aide technique

l'intention des gestionnaires des bureaux de Citoyenneté et Immigration Canada un peu partout dans le pays.

Comme nous le mentionnons dans le chapitre sur l'équité en matière d'emploi, un tout petit nombre seulement des employeurs vérifiés en 1999 ont été jugés en conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il n'est donc pas surprenant que la demande d'ateliers sur l'équité en emploi pour les employeurs des secteurs public et privé soit demeurée élevée pendant toute l'année. Nous nous attendons d'ailleurs à ce que le nombre de ces ateliers augmente encore dans l'année qui vient.

Les activités internationales

En 1995, la Commission a commencé à aider son pendant indonésien, Komnas Ham, à améliorer ses fonctions de recherche, d'enquête, de protection et de promotion. Depuis 1997, un conseiller canadien détaché par la Commission travaille pour Komnas Ham à Djakarta. Un plan de développement de l'organisation est maintenant en place, et la commission indonésienne a pu réaliser un certain nombre d'améliorations dans les domaines de la dotation, des procédures d'enquête et des systèmes informatiques.

L'année dernière, la présidente de la Commission a visité la Bolivie et le Pérou, ce qui a mené à la signature d'accords de coopération avec les deux pays prévoyant la prestation d'une aide technique. Par la suite, des employés et la présidente de l'organisme bolivien ont participé à des séminaires sur les droits de la personne que la Commission a organisés à leur intention, à Ottawa.

Au printemps, le secrétaire général a participé à une conférence tenue au Zimbabwe sous les auspices de la Commonwealth Human Rights Initiative. L'objet de cette conférence était de discuter des moyens de collaboration entre les pays membres pour assurer l'avancement des droits de la personne au sein du Commonwealth.

La Commission a également accueilli des visiteurs venus d'un certain nombre de pays, notamment des députés accompagnés de hauts fonctionnaires de l'Assemblée nationale du Kenya, le ministre de la Justice du Sri Lanka, des représentants de l'Assemblée nationale du

Viêt-Nam, un membre de la commission sud-africaine sur l'égalité des sexes et des représentants du Conseil constitutionnel du Cambodge.

Le maintien du réseau des droits de la personne

La Commission effectue une grande partie de son travail de promotion en partenariat avec ses homologues des provinces ainsi qu'avec des organismes et des groupes qui consacrent leurs efforts à un ou plusieurs aspects des droits de la personne.

Il convient de mentionner à cet égard un atelier sur les aspects juridiques du harcèlement en milieu de travail, organisé conjointement par le Bureau régional des Prairies et la Commission manitobaine des droits de la personne pour la Manitoba Association for a Respectful Workplace. De même, le Bureau régional de l'Ontario a collaboré avec la Commission ontarienne des droits de la personne pour réaliser un atelier sur le harcèlement et l'obligation d'adaptation, qui a été présenté à l'occasion d'une conférence sur la loi et l'éthique professionnelle dans un milieu de travail en évolution rapide, organisée par l'Institute for International Research.

La Commission est également membre de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, qui regroupe les organismes de droits de la personne au gouvernement fédéral, dans les provinces et les territoires. Cette association est le forum où les différentes commissions discutent de l'élaboration des politiques et des programmes, évaluent les développements survenus en matière de jurisprudence et échangent des renseignements sur les méthodes de gestion des plaintes, les activités de promotion et d'autres questions d'intérêt commun.

Les activités courantes de promotion

Chaque année, la Commission répond à une cinquantaine de milliers de demandes de renseignements. L'immense majorité de ces demandes sont présentées au téléphone, mais la Commission reçoit également un certain nombre de demandes de renseignements et de publications sur son site Internet. Le personnel s'efforce de répondre aux demandes téléphoniques dans un délai de 24 heures. Les agents d'information de la

La Commission effectue une grande partie de son travail de promotion en partenariat avec ses homologues des provinces ainsi qu'avec des organismes et des groupes qui consacrent leurs efforts à un ou plusieurs aspects des droits de la personne

La Commission rend ses publications accessibles sur des supports substitués : disquettes, audiocassettes et documents en braille et en gros caractères

Commission connaissent bien les services offerts par d'autres organismes fédéraux, provinciaux et municipaux, compte tenu du fait que beaucoup d'appels portent sur des questions extérieures au champ de compétence de la Commission.

Chaque année, la Commission répond également à plus de 800 demandes de renseignements des médias et participe à une centaine d'interviews. Le site Internet de la Commission comporte maintenant une rubrique sous laquelle on trouve les communiqués et les documents d'information. Pour faciliter les recherches des journalistes, les organismes mentionnés dans les communiqués (comme le Tribunal canadien des droits de la personne) s'accompagnent souvent d'un lien hypertexte qui permet d'accéder directement à leur site Internet en cliquant sur leur nom.

La présidente tient beaucoup à s'entretenir régulièrement avec les comités de rédaction des journaux. C'est ainsi qu'elle a rencontré, à l'automne, l'équipe du *Vancouver Sun* pour discuter des aspects du Traité niska'a relatifs aux droits de la personne.

En 1999, les médias se sont particulièrement intéressés à la parité salariale, par suite des nombreux développements survenus dans ce domaine pendant l'année. Ils ont également accordé de l'attention à l'intégration des femmes dans les Forces canadiennes, aux questions de déficience mentale et aux aspects discriminatoires de la retraite obligatoire.

La Commission rend ses publications accessibles sur des supports substitués : disquettes, audiocassettes et documents en braille et en gros caractères. Les documents présentant des renseignements sur les développements survenus au Canada et à l'étranger dans le domaine des droits de la personne, comme le *Rapport annuel* et *Égalité*, bulletin d'information de la Commission, sont distribués sur des supports substitués, sur demande. 🌻

L'équité en matière d'emploi

La première *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, que le Parlement avait adoptée en 1986, imposait aux sociétés d'État et aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale d'élaborer des plans visant à assurer une représentation équitable des groupes désignés dans leur effectif. Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles devaient être représentés selon leur disponibilité sur le marché du travail. La *Loi*, cependant, ne comportait aucun mécanisme de mise en œuvre.

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui est entrée en vigueur le 24 octobre 1996, est plus énergique : elle a établi les mêmes obligations de base concernant l'élaboration des programmes d'équité en matière d'emploi, mais elle a créé en même temps un processus de vérification de la conformité. En vertu de ses douze obligations législatives, les employeurs doivent analyser leur effectif, étudier leurs systèmes d'emploi, déterminer les obstacles et mettre en œuvre des plans d'action correctifs conçus pour leur permettre de réaliser des progrès raisonnables en vue d'une représentation équitable. De plus, la nouvelle loi désigne la Commission canadienne des droits de la personne comme organisme de contrôle chargé d'exécuter des vérifications de la conformité chez les employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale. Les employeurs disposaient d'un an pour se préparer aux vérifications. La Commission a donc commencé son travail de mise en œuvre en octobre 1997.

L'objectif global de la *Loi* est de réaliser une pleine représentation des quatre groupes désignés dans la population active sous réglementation fédérale. Les employeurs qui font une enquête sur leur effectif et procèdent à une analyse qui démontre une pleine représentation seront jugés en conformité avec la *Loi* s'ils maintiennent leur programme d'équité en emploi. Les employeurs dont l'effectif n'est pas représentatif peuvent néanmoins être déclarés en conformité s'ils effectuent tout le travail nécessaire en vertu de chacune des douze exigences

La vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi

La Commission canadienne des droits de la personne vérifie la conformité à l'équité en matière d'emploi des ministères et organismes fédéraux et des employeurs du secteur privé assujettis à la réglementation fédérale. La Loi sur l'équité en matière d'emploi charge la Commission d'effectuer ces vérifications et de rendre compte des résultats au Parlement tous les ans. La coopération est essentielle, la Commission ne recourant qu'en dernier ressort aux mesures d'exécution.

Commission canadienne des droits de la personne

Les étapes de la vérification initiale

- L'employeur reçoit une lettre de notification lui annonçant la vérification. Un agent de vérification de la conformité prend ensuite contact avec lui, négocie un plan de vérification et lui envoie un questionnaire.
- En se servant des résultats du questionnaire, l'agent procède à une évaluation des documents pour déterminer la conformité aux douze exigences législatives figurant dans la *Loi*. L'agent effectue ensuite une visite sur place pour confirmer les conclusions et passer en revue les résultats préliminaires avec l'employeur.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification. S'il ne l'est pas, l'agent établit un rapport provisoire faisant état des engagements nécessaires pour atteindre la conformité et fixant des délais pouvant atteindre douze mois pour respecter chaque engagement.
- L'agent et l'employeur négocient ensuite les engagements et les délais figurant dans le rapport. Lorsqu'il y a entente, l'employeur signe le rapport.

Les étapes de la vérification de suivi

- L'employeur présente un rapport d'étape. Ensuite, une vérification de suivi a lieu pour déterminer s'il a respecté ses engagements.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification. Par la suite, la Commission suit les rapports annuels de l'employeur. Elle peut entreprendre une nouvelle vérification si elle juge que ces rapports ne témoignent pas de progrès raisonnables.

Quand la Commission donne-t-elle un ordre?

- Si l'employeur refuse de signer les engagements ou s'il ne fait pas le travail qui y est prévu, la Commission peut lui donner un « ordre ». L'ordre est une instruction officielle stipulant le travail à faire et les délais correspondants. L'employeur a l'occasion de prendre connaissance de la recommandation relative à l'ordre éventuel et de présenter des observations aux commissaires avant qu'ils ne prennent la décision de donner ou non l'ordre. Une vérification de suivi effectuée après l'expiration du délai fixé permet de déterminer si l'employeur s'est conformé à l'ordre reçu.

Tribunal de l'équité en matière d'emploi

- Une fois que la Commission a donné un ordre, l'employeur peut demander à un tribunal de réexaminer l'affaire. La Commission peut également demander à un tribunal de rendre une ordonnance si l'employeur ne s'est pas conformé à l'ordre reçu.

Cour fédérale du Canada

- La Cour peut procéder à un contrôle judiciaire de la décision de la Commission ou d'un tribunal.
- L'ordonnance d'un tribunal peut être enregistrée auprès de la Cour fédérale, ce qui lui donne la même force qu'une ordonnance de la Cour.

législatives et si la Commission est convaincue que leur plan d'équité en matière d'emploi leur permettra de faire des progrès raisonnables en vue de réaliser une représentation équitable.

Lorsque la Commission a rendu compte, l'année dernière, de ses travaux en 1998, première année complète de vérifications en matière d'équité en emploi, elle a signalé que seuls deux employeurs, Condition féminine Canada et A. J. Bus Lines, avaient été jugés en pleine conformité. La plupart des employeurs vérifiés s'étaient montrés coopératifs, certes, mais leur connaissance de la *Loi* et de ses dispositions était assez limitée.

Ces résultats ont suscité plusieurs questions. Le taux initial de non-conformité va-t-il persister? Les employeurs continueront-ils à se montrer coopératifs avec les vérificateurs? Vont-ils respecter leurs engagements? Enfin, la Commission sera-t-elle obligée de recourir à des mesures d'exécution?

Deux années d'expérience ont permis de répondre à quelques-unes de ces questions. Nous avons terminé au total 111 vérifications initiales : 4 employeurs ont été déclarés en conformité, 103 ont signé des engagements qui exigent des vérifications de suivi, et les 4 vérifications restantes ont dû être reportées ou annulées. Par suite des vérifications de suivi effectuées en 1999, 8 autres employeurs ont été jugés en conformité. Nous présentons dans ce qui suit un compte rendu détaillé des résultats des vérifications de 1999.

Vérifications en cours

La fixation d'objectifs

Pour 1999, l'objectif de la Commission était d'entreprendre au moins 100 vérifications, dont 75 suivis des engagements des employeurs.

La Commission croyait pouvoir terminer ou clore au moins 90 vérifications pendant l'année. Une vérification est « terminée » lorsqu'elle aboutit à des engagements signés ou lorsqu'un agent recommande de donner un ordre. Elle est dite « close » quand l'employeur est déclaré en conformité avec la *Loi*, c'est-à-dire quand les groupes désignés sont déjà équitablement représentés dans l'effectif de

La plupart des employeurs vérifiés s'étaient montrés coopératifs, certes, mais leur connaissance de la Loi et de ses dispositions était assez limitée

Tableau 1				
Progrès réalisés par rapport aux objectifs				
	1998		1999	
	Objectif	Résultat	Objectif	Résultat
Vérifications entreprises				
Initiales	82	110	25	36
Suivis	—	—	75	68
<i>Total, vérifications entreprises</i>	<i>82</i>	<i>110</i>	<i>100</i>	<i>104</i>
Vérifications terminées ou closes			90	
Initiales		49		67
Suivis		—		20
<i>Total, vérifications terminées ou closes</i>		<i>49</i>	<i>90</i>	<i>87</i>

l'employeur ou quand la Commission est convaincue que les plans d'équité en matière d'emploi permettront de réaliser des progrès raisonnables en vue d'une représentation équitable.

Environ les deux tiers des vérifications de suivi ont révélé que les employeurs n'étaient pas encore en conformité

Atteinte des objectifs

Le tableau 1 montre que la Commission a terminé ou clos 87 vérifications au cours de l'année. Tous les employeurs, sauf deux, ont dû signer des engagements en vue d'atteindre la conformité. Environ les deux tiers des vérifications de suivi ont révélé que les employeurs n'étaient pas encore en conformité. Toutefois, comme ils avaient fait des progrès sensibles, la Commission leur a accordé des prolongations d'au plus 90 jours pour terminer le travail qu'il restait à faire. Bien sûr, ces mesures ont rallongé le processus, ce qui a obligé à reporter à l'an 2000 certaines vérifications de suivi. Dans quatre cas, le travail accompli n'ayant pas été jugé suffisant pour justifier une prolongation, la Commission a donné un ordre à l'employeur lui enjoignant de respecter les engagements pris.

Résultats et conclusions

Vérifications initiales

Comme le montre le tableau 2, seuls 2 des 49 employeurs dont les vérifications ont été terminées ou closes en 1998 avaient été jugés en conformité. Les vérifications initiales de 1999 ont abouti à des résultats semblables : sur 51 vérifications terminées ou closes, seules 2 ont permis de déclarer les employeurs, Nortel Networks et la Commission nationale des libérations conditionnelles, en situation de conformité.

Ces taux de conformité initiale demeurent bas. Tout semble indiquer cependant qu'un nombre croissant d'employeurs prennent les mesures voulues pour se conformer à la *Loi* avant d'être soumis à une vérification initiale. Ainsi, les vérifications récentes ont permis de constater que les enquêtes d'auto-identification étaient mieux organisées et les analyses de l'effectif, mieux faites. En particulier, beaucoup d'employeurs ont établi des groupes consultatifs d'équité en matière d'emploi, ont tenu des consultations auprès des représentants syndicaux et ont donné de la formation à leurs employés sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre la conformité.

Vérifications de suivi

La Commission a entrepris 68 vérifications de suivi en 1999 (tableau 3) et terminé l'évaluation des progrès dans 39 cas. Huit employeurs ont été

Beaucoup d'employeurs ont établi des groupes consultatifs d'équité en matière d'emploi, consulté les représentants syndicaux et donné de la formation à leurs employés sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre la conformité

Tableau 2

Situation des vérifications initiales, 1998-1999

	1998	1999	Total
Vérifications initiales entreprises	110	36	146
Vérifications terminées avec engagements	47	49	96
Vérifications closes (conformité de l'employeur)	2	2	4
Vérifications reportées ou annulées*	—	4	4

* *Il s'agit d'employeurs qui ou bien ont subi d'importantes réorganisations, ou bien ne font plus l'objet de vérifications parce que leur effectif est tombé en deçà de 100 employés, ou encore ont cessé leurs activités*

Tableau 3	
Situation des vérifications de suivi entreprises en 1999	
Analyse préliminaire en cours	29
Analyse terminée	39
<i>Prolongation de 90 jours accordée</i>	<i>25</i>
<i>Vérifications closes (conformité de l'employeur)</i>	<i>8</i>
<i>Ordre donné</i>	<i>4</i>
<i>Vérifications closes (employeurs n'étant plus soumis à la Loi)</i>	<i>2</i>
Total, vérifications de suivi	68

jugés en conformité : Alcan, Bearskin Lake Air Services Ltd., Cameco Corporation, Agences Canada Maritime Ltée, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, Téléphone du Nord Limitée, N. Yanke Transfer Ltd. et Seaspans International Ltd.

L'un des éléments clés dont tient compte la Commission avant de donner un ordre est la question de savoir si l'employeur a procédé à une étude satisfaisante de ses systèmes d'emploi

La Commission a accordé à 25 des 39 employeurs de courtes prolongations afin de leur permettre de terminer le travail nécessaire pour respecter leurs engagements. En fin d'année, la Commission avait commencé à évaluer les progrès réalisés par ces employeurs. Bien que les rapports finals ne soient pas encore terminés, la plupart semblent avoir atteint la conformité.

Ordres donnés

Fin 1999, quatre employeurs qui n'avaient pas respecté leurs engagements ont reçu des « ordres » de la Commission : la Banque Commerciale Italienne du Canada, Conair Aviation Ltd., Fundy Communications (dont l'ordre a été annulé lorsque l'entreprise a été rachetée par Shaw Communications) et Environnement Canada, qui interjette appel contre l'ordre devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

L'un des éléments clés dont tient compte la Commission avant de donner un ordre est la question de savoir si l'employeur a procédé à une étude satisfaisante de ses systèmes d'emploi. Cette étude est essentielle pour déterminer les obstacles à l'emploi des groupes désignés. Si elle n'est pas faite sérieusement, tout le reste du programme est vicié, de sorte que

l'employeur ne peut pas entreprendre d'activités destinées à supprimer les obstacles, ni mettre en œuvre des mesures spéciales suffisantes pour combler les écarts, ni fixer les objectifs de recrutement et d'avancement à un niveau approprié pour réaliser des progrès raisonnables.

Fin 1999, la Commission n'avait renvoyé aucun employeur à un tribunal d'équité en matière d'emploi pour refus de se conformer à un ordre, puisque les délais fixés dans les ordres donnés n'étaient pas encore arrivés à expiration.

Les secteurs qui posent des problèmes aux employeurs

La détermination des obstacles

Pour réaliser l'équité en matière d'emploi, les employeurs doivent déterminer et supprimer les obstacles à l'emploi, et instituer des mesures spéciales visant à résorber leurs effets. La première étape consiste à vérifier si les groupes désignés sont sous-représentés en fonction de leur disponibilité dans le secteur pertinent du marché du travail. En 1999, un nombre accru d'employeurs ont correctement effectué cette analyse. Par ailleurs, la détermination des obstacles qui contribuent à la sous-représentation demeure une source de difficultés pour la plupart d'entre eux.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'étude des systèmes d'emploi est l'un des aspects les plus critiques de l'équité en matière d'emploi. Elle nécessite de reconnaître clairement les politiques et pratiques tant officielles qu'informelles qui contribuent à la sous-représentation, et d'examiner les attitudes et les comportements. La Commission a publié un guide à l'intention des employeurs afin de les aider à comprendre plus clairement ses exigences quant à l'étude des systèmes d'emploi. Le guide explique comment les études effectuées sont évaluées dans le cadre des vérifications de la conformité.

La gestion des ressources humaines est un domaine complexe qui évolue rapidement. Il en découle qu'une étude efficace des systèmes d'emploi nécessite de l'expertise et des ressources, et exige qu'on soit disposé à reconnaître les facteurs qui contribuent aux écarts décelés au cours de l'analyse de l'effectif.

Pour réaliser l'équité en matière d'emploi, les employeurs doivent déterminer et supprimer les obstacles à l'emploi, et instituer des mesures spéciales visant à résorber leurs effets

Si les objectifs étaient fixés au niveau de la disponibilité, beaucoup de ministères auraient besoin d'environ 28 ans pour atteindre une pleine représentation de certains groupes désignés

La fixation d'objectifs réalistes de recrutement et d'avancement

Comme nous l'avons noté plus haut, la plupart des vérifications de suivi montrent que les employeurs se rapprochent de la conformité lorsqu'ils prennent les mesures nécessaires pour respecter leurs engagements. Il n'est pas surprenant de constater que ceux qui n'établissent pas d'objectifs appropriés ont moins de succès que les autres. Dans la plupart des cas, les employeurs qui n'avaient pas tout à fait atteint la conformité avaient manqué leur but parce qu'ils n'avaient pas fixé des objectifs adéquats de recrutement et d'avancement. Même ceux qui ont réussi à déterminer et à supprimer les obstacles hésitent souvent à établir des objectifs pouvant mener à une augmentation de la représentation dans des délais raisonnables.

Si un employeur effectue une analyse adéquate de son effectif, les résultats lui donneront une bonne estimation du nombre de recrutements et de promotions de membres de groupes désignés auquel il peut s'attendre en l'absence d'obstacles discriminatoires. Un employeur dont les objectifs de recrutement et d'avancement des membres des groupes désignés sont inférieurs à leur disponibilité sur le marché du travail ne peut pas s'attendre à réaliser des progrès raisonnables vers une représentation équitable.

La *Loi* est également explicite au sujet d'autres facteurs dont il faut tenir compte une fois que ces points de repère ont été établis. L'employeur doit prendre en considération la taille de chaque écart, le taux de roulement à prévoir et la croissance ou la contraction projetée de l'emploi dans chaque catégorie ou groupe professionnel. Si l'écart de représentation est important ou si le roulement et la croissance de l'effectif sont faibles, un taux de recrutement fixé au niveau de la disponibilité n'entraînera que des progrès très lents vers la représentation équitable.

Ainsi, en appliquant un modèle de prévision élaboré par la Commission de la fonction publique, on se rend compte que si les objectifs sont fixés au niveau de la disponibilité, beaucoup de ministères auraient besoin d'environ 28 ans pour atteindre une pleine représentation de certains groupes désignés. Dans une telle situation, un objectif égal à 150 % ou 200 % de la disponibilité peut être nécessaire.

Inversement, si les écarts d'un employeur sont relativement faibles ou s'il prévoit beaucoup d'occasions d'engager et de promouvoir des employés pendant la période de trois ans visée par son plan, il peut réaliser des progrès sensibles en fixant ses objectifs à un niveau assez proche de la disponibilité. Par exemple, certains employeurs vérifiés ont signalé des taux de roulement dépassant 50 % au cours d'une période donnée. Dans un tel cas, il est beaucoup plus facile de faire des progrès rapides pour combler les écarts.

La Commission reconnaît que les objectifs ne devraient pas indûment exclure les personnes qui ne font pas partie des groupes désignés des possibilités de recrutement et d'avancement. Elle rappelle donc aux employeurs de tenir compte de ce facteur lorsqu'ils fixent leurs objectifs et décident des mesures spéciales à adopter.

Réaliser des progrès raisonnables

Beaucoup d'employeurs croient qu'ils ne seront plus soumis à des vérifications une fois qu'ils auront rempli les douze exigences législatives. Ce n'est pas le cas. En effet, d'après la *Loi*, « [l]'employeur est tenu de veiller à ce que la mise en œuvre de son plan d'équité en matière d'emploi se traduise par des progrès raisonnables dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi » et « [il] incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en œuvre de son plan [d'équité en matière d'emploi] ».

Ces dispositions permettent de tirer deux conclusions. D'abord, avant de clore une vérification, le vérificateur doit être convaincu que le plan de l'employeur mènera à des progrès raisonnables. Ensuite, une fois la vérification close, la Commission devra suivre le rendement de l'employeur en examinant ses rapports annuels. Les employeurs du secteur privé envoient ces rapports à Développement des ressources humaines Canada, tandis que ceux du secteur public les présentent au Conseil du Trésor.

Idées innovatrices

Certains employeurs investissent d'une façon créative dans leurs employés, faisant ainsi des progrès constants dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Ainsi, un employeur de l'Ontario,

Certains employeurs investissent d'une façon créative dans leurs employés, faisant ainsi des progrès constants dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi

Dans l'administration de son programme de vérification, la Commission fait tout ce qu'elle peut pour obtenir des résultats en misant sur la persuasion et la coopération

Téléphone du Nord Limitée, a convenu avec le syndicat représentant ses employés d'inscrire dans la convention collective une clause permettant de doter deux postes chaque année en s'écartant des limites fixées dans la convention. Au cours de la dernière année, cela lui a permis d'engager deux Autochtones dans un secteur d'emploi où une sous-représentation avait été constatée. Une autre société, Cameco Corporation, a accordé un million de dollars au College of Engineering de l'Université de la Saskatchewan afin de faciliter l'accès des Autochtones aux programmes d'études en génie et en sciences.

En valorisant des compétences clés au lieu d'exiger des titres universitaires, un employeur du secteur public, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, a réussi à engager cinq femmes dans des postes de cadres stagiaires. Avec le temps, cette façon de procéder devrait permettre à l'Agence d'améliorer considérablement la représentation des femmes parmi ses cadres supérieurs.

De même, un employeur du secteur des transports, N. Yanke Ltd., a réalisé des progrès dans l'embauche de femmes dans des postes non traditionnels en remplaçant ses exigences d'expérience par des exigences génériques portant sur les compétences requises. Cet employeur a pu constater par la suite que ces nouvelles employées avaient un très bon rendement.

Normes de vérification

Respect des normes actuelles

Dans l'administration de son programme de vérification, la Commission fait tout ce qu'elle peut pour obtenir des résultats en misant sur la persuasion et la coopération. Le processus de vérification peut prendre

Tableau 4		
Vérifications entreprises et terminées, 1998 et 1999		
	Entreprises	Terminées
Vérifications initiales	146	111
Vérifications de suivi	68	14
Total des vérifications	214	125

Tableau 5		
Normes d'exécution des vérifications initiales		
<i>Le vérificateur amorce sa vérification dans les 90 jours suivant la notification de l'employeur</i>		
Activité	Vérificateur	Employeur
Remplir et renvoyer le questionnaire d'enquête		30 jours
Examiner le questionnaire d'enquête, procéder à l'évaluation initiale et confirmer les conclusions au cours d'une visite sur place	90 jours	
Terminer l'analyse, rédiger, présenter et faire traduire la version préliminaire du rapport	70 jours	
Approuver le rapport et présenter des engagements		30-60 jours
Négocier les engagements		30 jours
Mettre le rapport en forme finale et le renvoyer à l'employeur	7 jours	
Obtenir la signature du chef de la direction ou du sous-ministre		15-30 jours
<i>Durée totale de la vérification</i>		<i>9 à 11 mois</i>

plus de temps pour qu'on puisse s'entendre sur les dispositions nécessaires. Cependant, à la fin, cette façon de procéder s'avère plus rapide que le recours à des mesures d'exécution.

Cela dit, il faut faire la distinction entre les délais raisonnables et les retards excessifs. La Commission a donc élaboré des normes de rendement applicables aussi bien aux vérifications initiales qu'aux vérifications de suivi.

Dans la plupart des cas, ces normes sont respectées, aboutissant au profil exposé au tableau 4. Depuis le lancement du programme, l'acceptation générale du processus de vérification par les employeurs a beaucoup contribué à ces résultats.

Le respect des normes régissant les vérifications initiales

Nous présentons ci-dessous les normes de rendement applicables aux vérifications initiales, que nous avons mentionnées dans le rapport annuel de l'année dernière. Il faut en moyenne de 9 à 11 mois pour terminer une vérification (tableau 5). Un examen des charges de travail actuelles et le fait que la Commission atteint les objectifs de son programme d'équité en matière d'emploi indiquent que, dans la plupart des cas, ces normes sont respectées. Un système amélioré de gestion de

L'importance de l'intervalle de temps est attribuable aux prolongations que la Commission accorde aux employeurs proches de la conformité

Un système amélioré de gestion de l'information, en voie d'élaboration, devrait permettre de mesurer les résultats avec une plus grande précision

l'information, actuellement en cours d'élaboration, devrait permettre de mesurer les résultats avec une plus grande précision dans les années à venir.

Établissement de normes pour les vérifications de suivi

En 1999, la Commission a établi et commencé à tester des normes d'exécution applicables aux vérifications de suivi. L'expérience des derniers mois et les 68 vérifications de suivi amorcées indiquent que le laps de temps nécessaire pour faire les suivis sera très proche des normes établies pour les vérifications initiales.

La vérification de suivi est généralement terminée dans un délai de 7 à 12 mois (tableau 6). L'importance de l'intervalle entre ces deux chiffres est attribuable aux prolongations que la Commission accorde aux employeurs proches de la conformité. Comme dans le cas des vérifications initiales, le travail peut demander de 28 à 62 jours ouvrables supplémentaires aux agents de vérification.

Tableau 6

Normes d'exécution des vérifications de suivi

Le vérificateur amorce la vérification de suivi 30 jours avant la date prévue en demandant à l'employeur un rapport d'étape

Activité	Vérificateur	Employeur
Remplir et renvoyer le rapport d'étape		30 jours
Terminer l'analyse préliminaire de la situation	45 jours	
Renseigner l'employeur sur sa situation (cette étape peut comporter une visite sur place)	45 jours	
Accorder une prolongation si des modifications sont nécessaires	30 jours	Jusqu'à 90 jours
Terminer l'analyse, rédiger, présenter et faire traduire le rapport de conformité*	70 jours	
Obtenir une signature si le rapport comporte des recommandations		15-30 jours
Durée totale de la vérification	7 à 12 mois	
En cas de non-conformité, communiquer à l'employeur la recommandation de lui donner un ordre	30 jours	
Réponse de l'employeur		30 jours

** Si l'employeur est en conformité, la vérification est close à cette étape.*

Tableau 7						
Résultats de 1998 et 1999 et projections pour 2000, sur la base d'un effectif équivalent de 10 vérificateurs						
	1998		1999		2000	
	Résultats		Résultats		Prévisions	
	Vérifications		Vérifications		Vérifications	
	entreprises	terminées	entreprises	terminées	à entreprendre	à terminer
Vérifications initiales entreprises	110	49	36	7	25	10
Vérifications de suivi entreprises	—	—	68	14	67	25
Total, vérifications entreprises	110	49	104	21	92	35
Vérifications initiales reportées de l'année précédente	—	—	61	53	29	29
Vérifications de suivi reportées de l'année précédente	—	—	—	—	48	40
Total, vérifications terminées ou closes	49		74		104	
Charge de travail en vérification	110		165		169	
Nombre de vérifications par vérificateur	11		17		17	

Comme la Commission a décidé d'accorder de courtes prolongations aux employeurs proches de la conformité, la norme de rendement qui exige des agents qu'ils fassent rapidement part de leur réaction aux employeurs est particulièrement critique. Les agents sont tenus de respecter un délai de 45 jours civils à cet égard.

Le plan de vérification 2000

Charge de travail estimative

Le tableau 7 présente les objectifs de vérification de la Commission pour l'an 2000. Comme nous l'avons signalé l'année dernière, le programme d'équité en matière d'emploi est actuellement financé en fonction d'un effectif de dix vérificateurs devant chacun gérer 10 vérifications par an. Compte tenu des résultats des vérifications initiales effectuées jusqu'ici

La norme de rendement qui exige des vérificateurs qu'ils fassent rapidement part de leur réaction aux employeurs est critique

et de son niveau actuel de ressources, la Commission s'attend à entreprendre 92 vérifications en 2000, dont 67 seraient des suivis. De plus, 29 vérifications initiales et 48 vérifications de suivi seront reportées de 1999, ce qui portera la charge de travail totale à 169 vérifications en cours en l'an 2000. Il est également prévu que 104 vérifications — 39 initiales et 65 suivis — seront terminées ou closes dans l'année.

Une mise en garde

L'expérience de la dernière année montre qu'il sera de plus en plus difficile pour les vérificateurs de s'acquitter d'une charge de travail équivalant à dix vérifications complètes par an et pour la Commission de prévoir avec précision le nombre de vérifications entreprises ou terminées dans une année donnée, parce que le nombre de variables influant sur les calculs ne cesse d'augmenter : proportions relatives de vérifications initiales et de suivis, nombre de prolongations de 90 jours accordées, obligation de procéder à une vérification plus exhaustive des employeurs ayant fait l'objet d'un ordre, nécessité de commencer à contrôler le rendement des employeurs qui ont déjà été vérifiés et d'entreprendre de nouvelles vérifications dans le cas des employeurs qui n'auront pas réalisé des progrès raisonnables.

En l'an 2000, la Commission a l'intention de concentrer davantage son activité sur la vérification des gros employeurs

Enfin, en l'an 2000, la Commission a l'intention de concentrer davantage son activité sur la vérification des gros employeurs, ce qui pourrait entraîner une baisse du nombre de vérifications initiales qu'il sera possible d'entreprendre durant l'année. Nous examinons cette question de plus près dans la section qui suit.

Le cycle quinquennal

La Commission avait projeté de vérifier tous les employeurs assujettis à la *Loi* au cours des cinq premières années de son mandat. En décembre 1999, il était évident que cet objectif ne serait peut-être pas atteint. L'expérience acquise à ce jour démontre que plus de 95 % des employeurs nécessitent une vérification de suivi, le plus souvent parce qu'ils n'ont pas une connaissance suffisante des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Une méthode de vérification plus courte et plus simple a été adoptée dans le cas des employeurs qui n'avaient fait qu'un travail limité, mais il est encore trop tôt pour déterminer les effets à long terme de cette mesure. De même, au cours de 1998, la Commission a encouragé le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et Développement des ressources humaines Canada à donner davantage de conseils techniques, dans le cadre des services consultatifs dispensés aux employeurs des secteurs public et privé. Pour que les employeurs se conforment à la *Loi* aux premiers stades du processus, d'autres efforts seront nécessaires de leur part — et de la part des organismes chargés de les assister.

Pleins feux sur la troisième année

Durant les deux premières années complètes du programme de vérification de l'équité en matière d'emploi de la Commission (1998 et 1999), les employeurs ont été groupés selon le secteur d'activité, la taille et le lieu de l'organisation, avant d'être choisis au hasard pour fins de vérification. Fin 1999, les 146 organismes et entreprises dont la vérification initiale avait commencé comptaient 23 % de l'effectif total des employeurs sous réglementation fédérale. Le lecteur trouvera à la fin du chapitre des tableaux montrant la taille et le champ d'activité des employeurs visés par la *Loi*.

Dans son rapport annuel 1998, la Commission s'est engagée à déterminer si certains rajustements ne permettraient pas de renforcer l'impact initial du programme de vérification. En 2000, la Commission se concentrera sur les vérifications initiales d'employeurs dont l'effectif dépasse 1 000 employés. Ainsi, plus de 60 % de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et 80 % de l'effectif de la fonction publique devraient avoir fait l'objet d'une vérification à la fin de 2000.

*Une méthode
de vérification
plus courte et
plus simple
a été adoptée
dans le cas
des employeurs
qui n'avaient
fait qu'un
travail limité*

Comme par le passé, certains groupes désignés ont eu de meilleurs résultats que d'autres, et les progrès ont varié d'un secteur d'activité à l'autre

Les progrès réalisés par les quatre groupes désignés

Les employeurs privés sous réglementation fédérale présentent depuis douze ans des rapports annuels d'équité en matière d'emploi à Développement des ressources humaines Canada. Ces rapports contiennent des données détaillées sur la représentation, le recrutement, l'avancement et la cessation d'emploi des employés membres des groupes désignés.

En 1999, quelque 333 employeurs des secteurs des banques, des communications, des transports et d'« autres » secteurs ont produit des rapports sur un effectif total d'environ 586 000 employés pour l'année terminée en décembre 1998. La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

Pour ce qui est du secteur public, le Conseil du Trésor a présenté un compte rendu de l'équité en matière d'emploi dans 65 ministères et organismes fédéraux comptant un effectif total d'environ 178 000 employés. Les données les plus récentes de la fonction publique fédérale remontent au 31 mars 1999.

La hausse de 2,8 % de l'effectif du secteur privé est attribuable au fait que plusieurs employeurs qui n'avaient pas présenté de rapport en 1998 l'ont fait en 1999. Dans le secteur privé, plus de 80 000 postes ont été comblés, soit 14 500 de plus que l'année précédente. Cela permet de croire que les employeurs ont eu de nombreuses occasions d'engager des membres des quatre groupes désignés. Une fois de plus, cependant, peu d'employeurs ont tiré parti des possibilités qui s'offraient. Comme par le passé, certains groupes désignés ont eu de meilleurs résultats que d'autres, et les progrès ont varié d'un secteur d'activité à l'autre.

Dans l'ensemble, la fonction publique fédérale s'est légèrement contractée durant l'année, mais environ 17 000 vacances ont été remplies. Dans 2 500 cas, il s'agissait de postes permanents. Les

ministères et organismes ont, dans une certaine mesure, exploité les occasions d'engager des membres des groupes désignés, notamment des femmes et des Autochtones. Cependant, comme nous l'exposons plus en détail dans les sections qui suivent, le recrutement de personnes handicapées et de membres des minorités visibles s'est situé à des taux sensiblement inférieurs à leurs taux de disponibilité dans la population active du Canada.

Dans l'évaluation des données les plus récentes, il importe de ne pas perdre de vue les points suivants :

- Dans les sections qui suivent, nous comparons les données de l'effectif des secteurs public et privé aux taux de disponibilité des femmes, des minorités visibles et des Autochtones tirés du recensement de 1996. Les graphiques présentent les progrès accomplis par les quatre groupes désignés entre 1987 et 1998.
- L'estimation des taux de disponibilité des personnes handicapées remonte à l'Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), puisque cette enquête n'a pas été reprise au recensement de 1996.
- En raison de l'adoption d'un nouveau système de regroupement des professions dans le secteur privé en 1996, il n'est pas toujours possible de faire des comparaisons avec les chiffres des années antérieures.
- L'estimation des taux de disponibilité des membres des minorités visibles établie par le Secrétariat du Conseil du Trésor se fonde sur les données du recensement de 1996 et ne porte que sur les citoyens canadiens. Les estimations précédentes étaient basées sur le recensement de 1991. L'estimation du taux de disponibilité de 9,0 % du secteur public était alors semblable aux 9,1 % du secteur privé, et les deux chiffres comprenaient tant les résidents permanents que les citoyens canadiens. Bien que le recensement de 1996 indique que la disponibilité globale des minorités visibles est passée à 10,3 %, l'estimation du Conseil du Trésor a été ramenée à 8,7 % par suite de l'exclusion des résidents permanents. L'explication du Conseil du Trésor est que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* donne la

Les employeurs ont eu de nombreuses occasions d'engager des membres des quatre groupes désignés, mais peu d'entre eux en ont profité

Le recrutement de personnes handicapées et de membres des minorités visibles s'est situé à des taux sensiblement inférieurs à leurs taux de disponibilité dans la population active du Canada

préférence aux citoyens canadiens lors du recrutement dans la fonction publique fédérale. Cette préférence fait toutefois l'objet d'une contestation judiciaire en ce moment. La Commission continuera donc à évaluer les objectifs de recrutement établis pour les membres de minorités visibles dans la fonction publique par rapport au point de repère de 10,3 %.

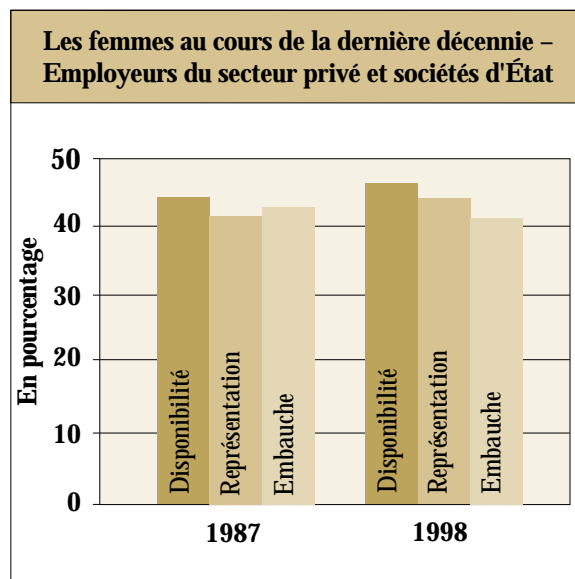
- Les parts de recrutements et de cessations de fonctions figurant dans les résumés qui suivent désignent les pourcentages de membres de groupes désignés. En l'absence d'obstacles à l'emploi, un groupe désigné pourrait s'attendre à recevoir une part des recrutements correspondant à son taux de disponibilité dans la population active du Canada. Dans le cas des cessations de fonctions, cependant, la part du groupe devrait correspondre à sa représentation du moment dans l'organisation.

Les femmes

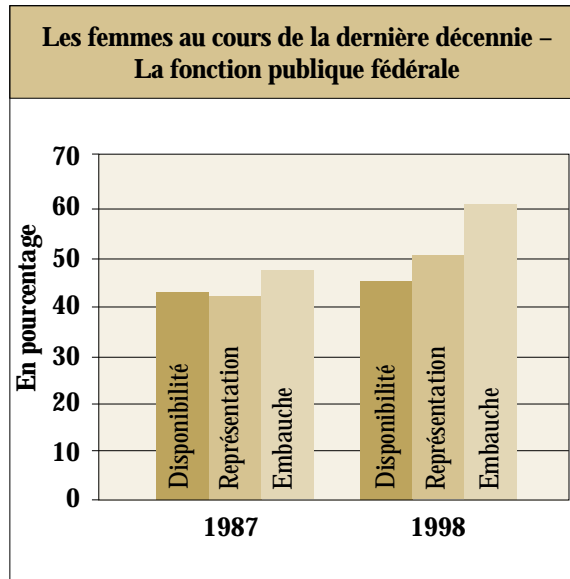
Dans le secteur privé : La représentation des femmes a augmenté, passant d'environ 40,1 % en 1987 à 44,3 % en 1998, ce qui demeure proche de leur taux de disponibilité de 46,4 %. Leur part des recrutements s'est accrue quelque peu, s'établissant à 41,4 % en 1998 par rapport à 39,2 % en 1997.

La représentation des femmes s'est échelonnée entre 72,5 % dans le secteur bancaire à 23,5 % dans les transports et 25 % dans les « autres » secteurs. Leur représentation a augmenté dans la plupart des catégories professionnelles du secteur privé, ainsi que dans les postes de haute direction dans tous les secteurs.

Dans le secteur bancaire, les femmes ont enregistré des hausses dans les



catégories de la gestion et des professions, où elles occupent maintenant près de la moitié de l'ensemble des postes. Leur représentation parmi les cadres supérieurs est passée à 19,5 % en 1998, mais demeurait quelque peu inférieure au point de repère de 20,8 % du recensement de 1996. Dans l'ensemble, leur part des recrutements dans le secteur bancaire a chuté abruptement, passant de 76,3 % en 1987 à 59,1 % en 1998, notamment par suite de la baisse du nombre d'emplois de bureau dans l'effectif bancaire.



Dans le secteur des transports, leur part des recrutements est passée de 21,9 % en 1987 à 29,8 % en 1998, ce qui a assuré une progression régulière de leur représentation, de 16,0 % à 23,5 %. Par rapport à 1997, leur part des recrutements dans certaines catégories professionnelles non traditionnelles a légèrement augmenté, demeurant malgré tout bien en deçà du taux de disponibilité.

En 1998, à peu près 22 % des femmes du secteur privé travaillaient à temps partiel, en comparaison avec approximativement 8 % des hommes. Cette tendance vaut également pour les femmes membres d'un groupe minoritaire : près de 27 % des femmes autochtones et plus de 20 % des femmes ayant une déficience travaillaient, elles aussi, à temps partiel.

Dans le secteur public : La représentation des femmes dans la fonction publique fédérale s'élevait à 51,5 % au 31 mars 1999, enregistrant une hausse de près d'un point de pourcentage sur 1997. C'est là un progrès remarquable depuis 1987, alors que leur représentation était d'environ 42 %. Ce chiffre se compare favorablement à un taux de disponibilité de 46,4 % dans la population active du Canada. Leur part des recrutements était d'environ deux points supérieure à celle de 1997, atteignant 62,1 %

En l'absence d'obstacles à l'emploi, un groupe désigné pourrait s'attendre à recevoir une part des recrutements correspondant à son taux de disponibilité dans la population active du Canada

Une proportion sensiblement plus élevée de femmes ont été engagées dans des postes temporaires sans sécurité d'emploi

au 31 mars 1999. Toutefois, seulement 11 % des femmes embauchées ont obtenu des postes permanents, par rapport à 22 % des hommes. Comme par le passé, une proportion sensiblement plus élevée de femmes ont été engagées dans des postes temporaires sans sécurité d'emploi.

La représentation des femmes dans le groupe de la direction a augmenté d'environ deux points de pourcentage depuis 1997, atteignant 26,9 %. Leur représentation s'est également accrue dans toutes les autres catégories professionnelles.

Dans le cas des organisations comptant 200 employés ou plus, la représentation des femmes était la plus élevée dans l'élément civil de la Gendarmerie royale du Canada (81 %). Cette situation est attribuable au fait que 74 % des emplois civils de la GRC sont des postes de commis, dans lesquels il y a une forte concentration de femmes. Leur représentation était la plus faible (26,5 %) au ministère des Pêches et des Océans, où une forte proportion des emplois se situent dans les catégories scientifique, technique et de l'exploitation, où les femmes sont traditionnellement sous-représentées.

Les membres des minorités visibles

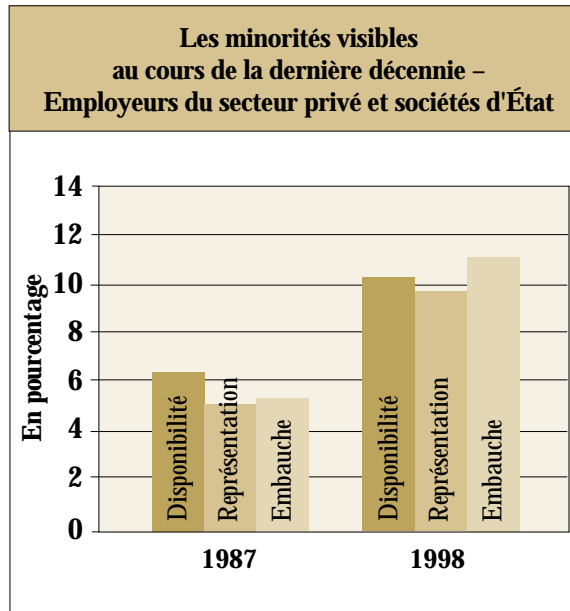
Dans le secteur privé : La représentation des minorités visibles a plus que doublé au cours des douze dernières années, passant de 4,9 % en 1987 à 9,9 % en 1998, mais elle reste inférieure au taux de disponibilité de 10,3 % établi par le recensement de 1996.

Dans l'ensemble, la part des recrutements chez les minorités visibles a été ramenée de 12,1 % en 1997 à 11,3 % en 1998. Néanmoins, elle demeure passablement supérieure aux 5,2 % enregistrés en 1987.

Comme par le passé, la représentation de ce groupe varie beaucoup d'un secteur à l'autre. Dans les banques, elle a atteint 15,3 %, soit légèrement plus que l'année précédente et loin devant les 9,5 % de 1987. Dans les communications, les membres des minorités visibles forment 9,0 % de l'effectif, soit un peu plus que l'année précédente. Bien que ce pourcentage demeure inférieur au taux de disponibilité, il représente plus que le double des 4,0 % enregistrés en 1987. Les progrès qu'affichent ces deux secteurs sont attribuables à des taux de

recrutement supérieurs à la disponibilité générale des membres des minorités visibles.

Dans la catégorie « autres », les minorités visibles formaient 7,9 % de l'effectif en 1998, loin devant les 2,5 % de 1987. Toutefois, leur représentation était inférieure aux 8,1 % enregistrés en 1997, parce que leur part des recrutements a chuté, passant de 15,5 % en 1997 à 6,4 % en 1998.



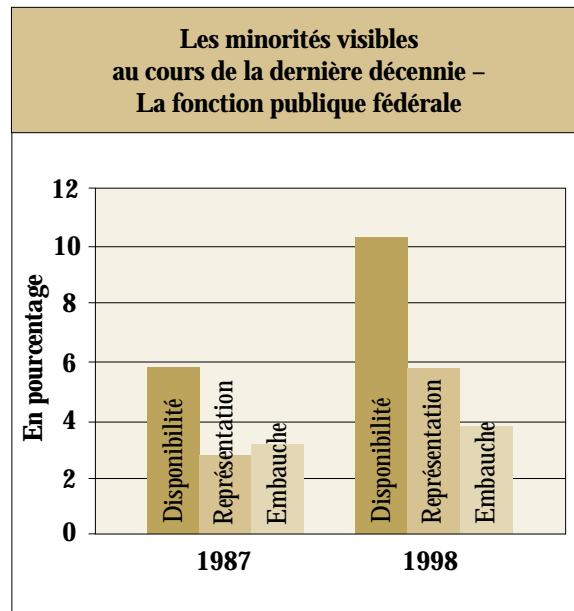
Les progrès ont été les plus lents dans le secteur des transports, où la représentation des minorités visibles a atteint 5,7 % en 1998, par rapport à 5,3 % l'année précédente et 2,5 % en 1987. Même si la part des recrutements du groupe a constamment été inférieure à la disponibilité, leur part des cessations de fonctions s'est située aux alentours du taux de représentation, ce qui a permis au groupe de réaliser une légère avance dans un effectif qui a rétréci de plus de 27 % depuis 1987.

Il est vrai que les minorités visibles réalisent des progrès constants dans le secteur privé, mais il reste encore beaucoup à faire. Les membres du groupe demeurent concentrés dans certaines catégories professionnelles et sous-représentés dans d'autres, notamment parmi les cadres supérieurs.

Dans le secteur public : Au 31 mars 1999, la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale s'élevait à 5,9 %, soit légèrement plus que les 5,1 % de 1997. Les données montrent que la fonction publique comptait, dans l'ensemble, 1 297 employés de plus qu'en 1997 identifiés comme membres de minorités visibles. Toutefois, comme le nombre de nouveaux recrutements n'a atteint que 730, près de la moitié de l'augmentation est attribuable à un taux plus élevé d'auto-identification. Il est décevant de noter, une fois de plus, que les

*Les progrès
qu'affichent ces
deux secteurs
sont
attribuables à
des taux de
recrutement
supérieurs à la
disponibilité
générale des
membres des
minorités
visibles*

Les membres des minorités visibles demeurent concentrés dans certaines catégories professionnelles et sous-représentés dans d'autres, notamment parmi les cadres supérieurs



visibles avaient été engagés à un taux correspondant à leur disponibilité, ils auraient obtenu 1 730 emplois. Ils ont donc été écartés non seulement des postes à durée indéterminée, dont leur part n'a été que de 6,9 %, mais aussi des postes à durée déterminée, dont ils n'ont obtenu que 4 %.

Bien que leur part des recrutements ait été faible dans toutes les catégories professionnelles, il est encourageant de noter que 4 des 38 nominations faites dans le groupe de la direction, niveau de gestion le plus élevé de la fonction publique fédérale, ont échu à des membres de minorités visibles.

Parmi les ministères et organismes de plus de 200 employés, la représentation des minorités visibles était la plus élevée (18,3 %) à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié. Elle était près de 10 % à Santé Canada et à Citoyenneté et Immigration Canada. Vingt-trois organisations comptaient, cependant, une représentation inférieure à la moitié du taux de disponibilité de 10,3 % dans la population active du Canada.

ministères n'ont pas tiré parti des nombreuses occasions de recrutement qui se sont présentées pour engager des membres de ce groupe désigné, dont la part des recrutements ne s'est élevée qu'à 4,4 %, soit un peu plus qu'en 1997, mais considérablement moins que leur taux de disponibilité de 10,3 % dans la population active du Canada. En fait, si les membres des minorités

Les Autochtones

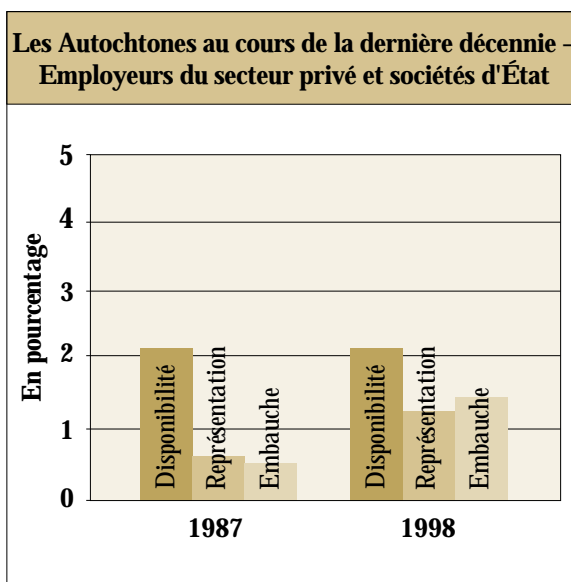
Dans le secteur privé : Les Autochtones n'ont pas profité du nombre assez élevé de recrutements qui ont eu lieu en 1998. Même si, à 1,3 %, leur représentation était supérieure au taux de 0,6 % enregistré en 1987, elle n'avait pas changé par rapport à l'année précédente. Pour la quatrième année consécutive, la part des recrutements des Autochtones a continué de baisser : à 1,4 % en 1998, elle était considérablement inférieure au taux de disponibilité de 2,1 %. Les difficultés de ce groupe ont été aggravées par leur part disproportionnée de cessations de fonctions.

La seule augmentation de la représentation des Autochtones a été enregistrée dans le secteur des transports. Même si leur part des recrutements a été ramenée de 2,0 % en 1997 à 1,9 % en 1998, le nombre de cessations d'emploi a été inférieur aux recrutements, ce qui a entraîné une augmentation marginale de leur représentation, qui est passée de 1,2 à 1,3 %.

La représentation des Autochtones s'est maintenue dans les banques (1,3 %) et dans les communications (1,1 %). Dans ces deux secteurs, leur part des recrutements, tout en étant très légèrement supérieure à celle de 1997, n'atteignait qu'environ la moitié de leur disponibilité d'après le recensement de 1996.

Dans la catégorie « autres », les progrès réguliers des dernières années ont brusquement cessé, la part des recrutements des Autochtones étant tombée de 3,3 % en 1997 à 1,8 % en 1998, ce qui, du même coup, a fait baisser leur représentation de 2,1 à 2,0 %.

Les Autochtones n'ont pas profité du nombre assez élevé de recrutements qui ont eu lieu en 1998

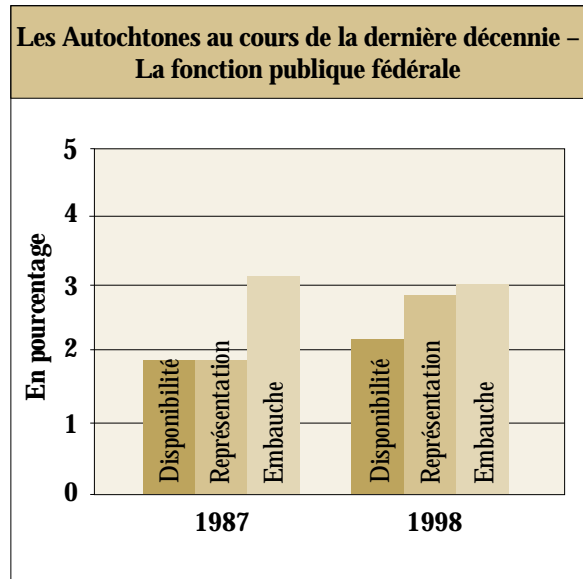


Dans le secteur public :

Contrairement à la baisse enregistrée dans le secteur privé, la représentation des Autochtones dans le secteur public a poursuivi sa progression des dernières années pour atteindre 2,9 % au 31 mars 1999, taux supérieur au point de repère de 2,1 % tiré du recensement de 1996. Cependant, comme nous l'avons noté dans le passé, la répartition des

Autochtones parmi les différents ministères et organismes fédéraux est très irrégulière. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, dont plus de 27 % de l'effectif est composé d'Autochtones, emploie près de 17 % de tous les Autochtones de la fonction publique fédérale. En même temps, 23 des 42 organisations de la fonction publique qui comptent plus de 200 employés n'atteignent pas le point de repère du recensement.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, les données indiquent que les Autochtones ont obtenu une part équitable des recrutements dans toutes les catégories professionnelles et dans les emplois à durée aussi bien indéterminée que déterminée. Toutefois, compte tenu des effets disproportionnés des mesures de dotation prises au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, la Commission portera une attention particulière aux objectifs de recrutement des autres ministères et organismes. Elle tiendra en particulier à s'assurer que ces objectifs sont assez élevés pour réaliser une augmentation significative de la représentation des Autochtones dans toute la fonction publique fédérale.



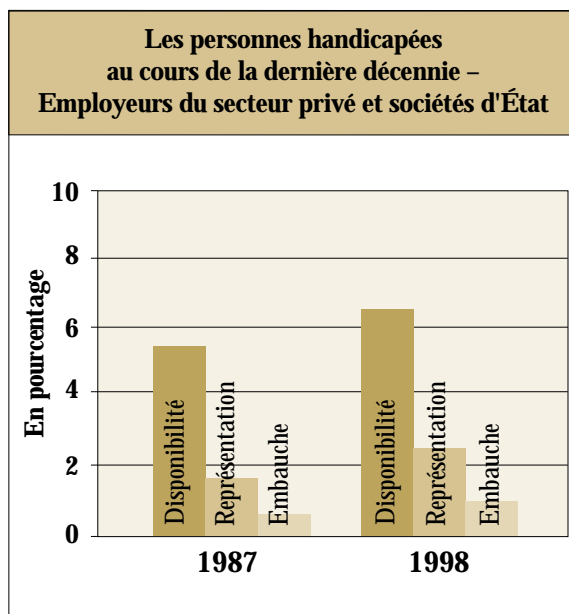
Contrairement à la baisse enregistrée dans le secteur privé, la représentation des Autochtones dans le secteur public a poursuivi sa progression des dernières années

Les personnes handicapées

Dans le secteur privé :

Comme nous l'avons noté plus haut, les possibilités de recrutement ont beaucoup augmenté en 1998, mais les personnes handicapées n'ont pas du tout eu l'occasion d'en profiter. Même si leur représentation globale dans le secteur privé est restée stable à 2,3 %, leur part des recrutements a baissé pour la cinquième année consécutive, atteignant son

niveau le plus bas depuis 1988. Au cours des douze dernières années, cette part n'a jamais été très proche de leur taux de disponibilité sur le marché du travail.



Les personnes handicapées sont sous-représentées dans tous les secteurs d'activité, leur représentation s'échelonnant entre un minimum de 1,8 % dans les transports et un maximum de 2,9 % dans les « autres » secteurs, en passant par 2,3 % dans les banques et 2,4 % dans les communications. Comme par le passé, cette situation est directement attribuable au fait regrettable que ce groupe n'a pas obtenu une part équitable des recrutements. En 1998, les personnes handicapées n'ont eu que 0,9 % du nombre total de recrutements, chiffre inférieur à celui de 1997 et n'atteignant même pas un septième du point de repère de 6,5 % établi par l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA). Cette situation déplorable s'est manifestée dans tous les secteurs d'activité, aucun n'ayant enregistré une part de recrutements supérieure à 1,1 %.

Dans le secteur public : À l'inverse, la représentation des personnes handicapées a grimpé dans le secteur public, passant de 3,9 % en 1997 à 4,6 % en 1998. Bien que ce dernier chiffre soit proche du point de repère de 4,8 % utilisé par le Conseil du Trésor, il reste assez éloigné de

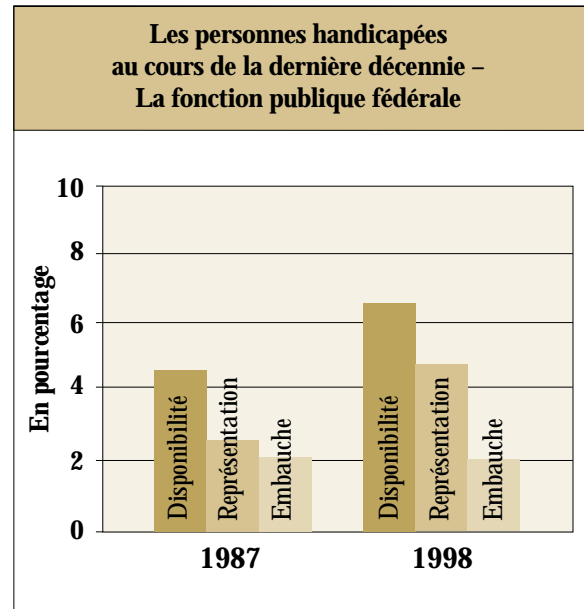
Même si le nombre total de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale a augmenté durant l'année, leur part des recrutements est restée très décevante

la représentation de 6,5 % de ce groupe dans la population active du Canada (d'après l'ESLA de 1991). De plus, les données permettent de croire que la hausse est largement attribuable à une auto-identification accrue.

Même si le nombre total de personnes handicapées dans la fonction publique a augmenté de 1 194 durant l'année, leur part des

recrutements (380 au total) est restée très décevante. Elles n'ont obtenu que 51 (2 %) des 2 533 nominations à des postes permanents et 329 (2,4 %) des quelque 14 000 postes d'une durée déterminée de trois mois ou plus qui ont été remplis pendant l'année. Pas une seule personne handicapée n'a accédé au groupe de la direction, et elles n'ont décroché que 59 des quelque 4 000 postes remplis dans la catégorie de l'administration et du service extérieur et 34 des 3 000 nominations dans les catégories scientifique, professionnelle et technique.

Au cours des douze dernières années, la part des recrutements chez les personnes handicapées n'a jamais été très proche de leur taux de disponibilité sur le marché du travail



Les résultats toujours médiocres de la fonction publique fédérale au chapitre de l'embauche de personnes ayant une déficience se reflètent également dans le fait que 38 des 42 organisations du secteur public qui comptent plus de 200 employés n'ont pas atteint le point de repère de 6,5 % établi par l'ESLA. On constate d'ailleurs, en regardant les chiffres de plus près, que 17 organisations avaient moins de la moitié de la représentation attendue de personnes handicapées. Seules quatre atteignaient ou dépassaient le niveau repère : l'Office des transports du Canada, Développement des ressources humaines Canada, la Commission de la fonction publique et l'élément civil de la GRC.

Récapitulation

Malgré les gains enregistrés par quelques groupes désignés, les résultats de la dernière année montrent clairement que les progrès accomplis en

vue d'une représentation équitable dans les secteurs sous réglementation fédérale continuent de se faire à un pas de tortue. En particulier, les progrès des Autochtones et des personnes handicapées dans le secteur privé et ceux des minorités visibles et des personnes handicapées dans le secteur public ne sont tout simplement pas acceptables.

Partenariats en faveur du changement

Le secteur public

Depuis un certain nombre d'années, la Commission fait part de sa préoccupation croissante au sujet des graves disparités qui persistent dans la fonction publique fédérale, surtout en ce qui concerne les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les préoccupations des minorités visibles ont sûrement contribué à l'établissement du Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique, dont les membres comptent plus de 200 fonctionnaires de 18 ministères et organismes fédéraux. Le Conseil a organisé sa conférence inaugurale en octobre 1999, qui s'est déroulée en présence du vice-premier ministre, de sous-ministres, de hauts fonctionnaires et d'un représentant de la Commission. Intitulée « Édifier maintenant et au nouveau millénaire une fonction publique représentative », la conférence cherchait à favoriser une action concertée des ministères et des organismes fédéraux et à les sensibiliser davantage aux problèmes d'équité en emploi auxquels font face les minorités visibles.

Bien que la conférence ait fait ressortir la lenteur des changements dans la fonction publique fédérale, les participants ont eu droit à des mots encourageants de la part du vice-premier ministre, qui a déclaré :

L'équité en matière d'emploi est un des principaux éléments du renouveau de la fonction publique, une fonction publique qui continue d'offrir un excellent service à tous les Canadiens et Canadiennes. Les mesures visant à accroître la représentation des minorités visibles à tous les niveaux constituent une part

Les résultats de la dernière année montrent clairement que les progrès accomplis en vue d'une représentation équitable dans la population active sous réglementation fédérale continuent de se faire à un pas de tortue

La création du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, sous la présidence de Lewis Perinbam, est une autre initiative importante ayant vu le jour en 1999

importante de cette stratégie d'ensemble : changements de la culture interne, engagement de la haute direction, communication, éducation et formation de partenariats entre ministères et entre régions de notre fonction publique fédérale, toutes ces initiatives sont essentielles à notre succès dans ce domaine.

La création du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, sous la présidence de Lewis Perinbam, est une autre initiative importante ayant vu le jour en 1999. Le groupe de travail, qui réunit des représentants de groupes d'action et des personnes qui connaissent bien les secteurs public et privé, entreprend un examen approfondi des obstacles touchant les membres des minorités visibles. La présidente de la Commission s'est entretenue avec les membres du groupe de travail à leur invitation. La Commission espère que les recommandations du groupe recevront rapidement toute l'attention nécessaire, aussitôt qu'il aura publié son rapport.

Durant 1999, les membres du personnel de la Commission ont continué à collaborer étroitement avec leurs homologues de Développement des ressources humaines Canada pour assurer une mise en œuvre harmonieuse de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Commission demeure toutefois préoccupée en ce qui concerne la capacité des services consultatifs du ministère de fournir l'aide nécessaire pour permettre aux employeurs du secteur privé et aux sociétés d'État d'élaborer et de mettre en œuvre des plans appropriés d'équité en matière d'emploi. Malgré les efforts considérables déployés par le personnel des services consultatifs, le faible niveau de conformité initiale à la *Loi* permet de croire qu'un accroissement des ressources affectées à ce secteur pourrait être très avantageux.

La GRC, les Forces canadiennes et le Service canadien du renseignement de sécurité

Lorsque la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a reçu la sanction royale, elle prévoyait des mesures permettant d'en étendre le champ d'application aux Forces canadiennes, au Service canadien du renseignement de sécurité et à la Gendarmerie royale du Canada. Il est regrettable que ces organismes ne soient pas encore assujettis à la *Loi*. La Commission n'est au courant d'aucune raison valable pouvant justifier le retard mis à

adopter le décret nécessaire pour étendre le champ d'application de la *Loi*.

La GRC a pleinement coopéré avec la Commission il y a quelques années à l'occasion d'une étude volontaire de l'équité en matière d'emploi. Elle a depuis réalisé d'excellents progrès en vue d'en arriver à une représentation équitable. Rien ne permet de croire que les Forces canadiennes et le SCRS puissent avoir un succès moindre dans ce domaine. Leur exclusion du champ d'application de la *Loi* est un exemple regrettable pour d'autres.

Un examen de la *Loi* à l'horizon

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit un examen complet de ses dispositions cinq ans après son adoption. La *Loi* est entrée en vigueur le 24 octobre 1996, mais elle laissait aux employeurs un délai d'un an pour se préparer aux vérifications, que la Commission a entreprises vers la fin de 1997. Un examen de la *Loi* devrait donc commencer dans les derniers mois de 2001, soit quatre ans après l'entrée en vigueur du mandat de vérification de la Commission. Deux indicateurs de rendement seront sans doute jugés pertinents dans tout examen de ce genre : l'augmentation du nombre d'employeurs ayant en place des systèmes d'emploi non discriminatoires et la croissance (ou la baisse) de la représentation des groupes désignés à tous les niveaux de l'effectif des employeurs.

À cet égard, la Commission s'est fixé l'objectif suivant : un an après avoir été déclarés en conformité avec la *Loi*, au moins 80 % des employeurs qui avaient initialement des sous-représentations dans leur effectif devraient avoir enregistré des améliorations. Le nombre de vérifications de la conformité entreprises et terminées demeure évidemment un objectif opérationnel important. À la fin, cependant, le succès ou l'échec de la *Loi* sera fonction de la mesure dans laquelle la population active sous réglementation fédérale aura réalisé une représentation équitable.

*La Commission s'est fixé l'objectif suivant : un an après avoir été déclarés en conformité avec la *Loi*, au moins 80 % des employeurs qui avaient initialement des sous-représentations dans leur effectif devraient avoir enregistré des améliorations*

Tableau 8**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***Au 31 décembre 1999*

Secteur	Sous-secteur	Visés par la <i>Loi</i>		En cours de vérification	
		<i>Employeurs</i>	<i>Employés</i>	<i>Employeurs</i>	<i>Employés</i>
Secteur privé	<i>Banques</i>	18	174 133	7	9 450
	<i>Communications</i>	98	194 780	32	53 844
	<i>Transports</i>	167	156 861	58	37 697
	<i>Autres*</i>	50	60 814	16	18 330
Fonction publique fédérale		65	178 479	31	83 068
Employeurs distincts fédéraux		16	106 817	2	609
Total		414	871 884	146	202 998

* *La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.*

Tableau 9
Organisations du secteur public en cours de vérification,
selon la taille de l'employeur

	Fonction publique fédérale <i>au 31 mars 1999</i>				Employeurs distincts <i>en janvier 2000</i>			
	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	5	100 216	3	43 651	2	85 739	0	0
2 000-9 999	15	65 316	8	31 107	5	17 661	0	0
1 000-1 999	2	2 450	1	1 233	0	0	0	0
500-999	8	5 375	6	4 120	2	1 475	0	0
100-499	18	4 515	13	2 957	7	1 942	2	609
Moins de 100	17	607	0	0	0	0	0	0
Total	65	178 479	31	83 068	16	106 817	2	609

Tableau 10**Organisations et employés du secteur privé visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* selon la province et le secteur***au 31 décembre 1999*

	Secteur									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		Total	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 491	4	2 757	6	1 475	0	0	15	5 723
Île-du-Prince-Édouard	4	386	2	487	3	284	0	0	9	1 157
Nouvelle-Écosse	6	5 274	7	5 423	13	3 200	2	1 835	28	15 732
Nouveau-Brunswick	6	2 722	8	6 437	10	3 310	0	0	24	12 469
Québec	14	31 378	33	42 350	41	27 442	9	2 454	97	103 624
Ontario	13	88 180	52	79 608	74	49 142	30	35 088	169	252 018
Manitoba	6	5 106	12	7 399	20	12 020	15	5 247	53	29 772
Saskatchewan	5	4 207	7	3 040	11	3 604	9	5 003	32	15 854
Alberta	8	13 970	19	19 080	35	19 601	11	5 543	73	58 194
Colombie-Britannique	9	20 212	21	23 504	37	27 368	12	2 449	79	73 533
Territoires du Nord-Ouest	2	78	2	346	4	670	0	0	8	1 094
Yukon	2	74	1	309	0	0	0	0	3	383
Reste**		1 055		4 040		8 745		3 195		17 035
Canada***	18	174 133	98	194 780	167	156 861	50	60 814	333	586 588

Nota :

* *La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.*** *Employés à l'égard desquels aucun rapport détaillé n'a été produit parce que les employeurs ne sont tenus de faire une déclaration que dans les régions où ils ont au moins 100 employés.**** *Le nombre d'employeurs mentionné par province et territoire englobe les bureaux régionaux, lesquels ne sont pas comptabilisés sous la rubrique « Canada ».*

Tableau 11
Organisations et employés du secteur privé en cours de vérification,
selon la province et le secteur
au 31 décembre 1999

	Secteur									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		Total	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	0	0	0	0	2	223	0	0	2	223
Île-du-Prince-Édouard	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nouvelle-Écosse	0	0	4	617	5	727	3	1 968	12	3 312
Nouveau-Brunswick	0	0	5	4 700	3	1 224	0	0	8	5 924
Québec	5	2 944	12	8 135	13	4 313	4	969	34	16 361
Ontario	5	2 883	16	15 935	22	10 550	9	6 879	52	36 247
Manitoba	0	0	4	950	5	1 369	4	2 564	13	4 883
Saskatchewan	0	0	1	220	1	142	3	3 226	5	3 588
Alberta	1	370	8	9 638	12	4 987	3	916	24	15 911
Colombie-Britannique	2	2 824	7	12 400	11	9 200	4	932	24	25 356
Territoires du Nord-Ouest	0	0	0	0	2	591	0	0	2	591
Yukon	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reste**		429		1 249		4 371		876		6 925
Canada***	7	9 450	32	53 844	58	37 697	16	18 330	113	119 321

Nota :

* La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

** Employés à l'égard desquels aucun rapport détaillé n'a été produit parce que les employeurs ne sont tenus de faire une déclaration que dans les régions où ils ont au moins 100 employés.

*** Le nombre d'employeurs mentionné par province et territoire englobe les bureaux régionaux, lesquels ne sont pas comptabilisés sous la rubrique « Canada ».

Structure de la Commission

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

Le *Secrétariat exécutif* offre différents services administratifs aux bureaux de la direction, y compris la coordination des réunions de la Commission, les services de soutien au Comité de la haute direction, la gestion de la correspondance de la haute direction et la préparation de documents d'information. Il s'occupe aussi de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels.

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

La *Direction générale des programmes d'antidiscrimination* est chargée de la médiation, des enquêtes et des services de conciliation visant les plaintes, y compris celles touchant la parité salariale, ainsi que du suivi des règlements. Elle assure également le contrôle de la qualité des dossiers soumis à la Commission, forme le personnel chargé des activités antidiscriminatoires et établit des normes de rendement et des politiques opérationnelles.

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

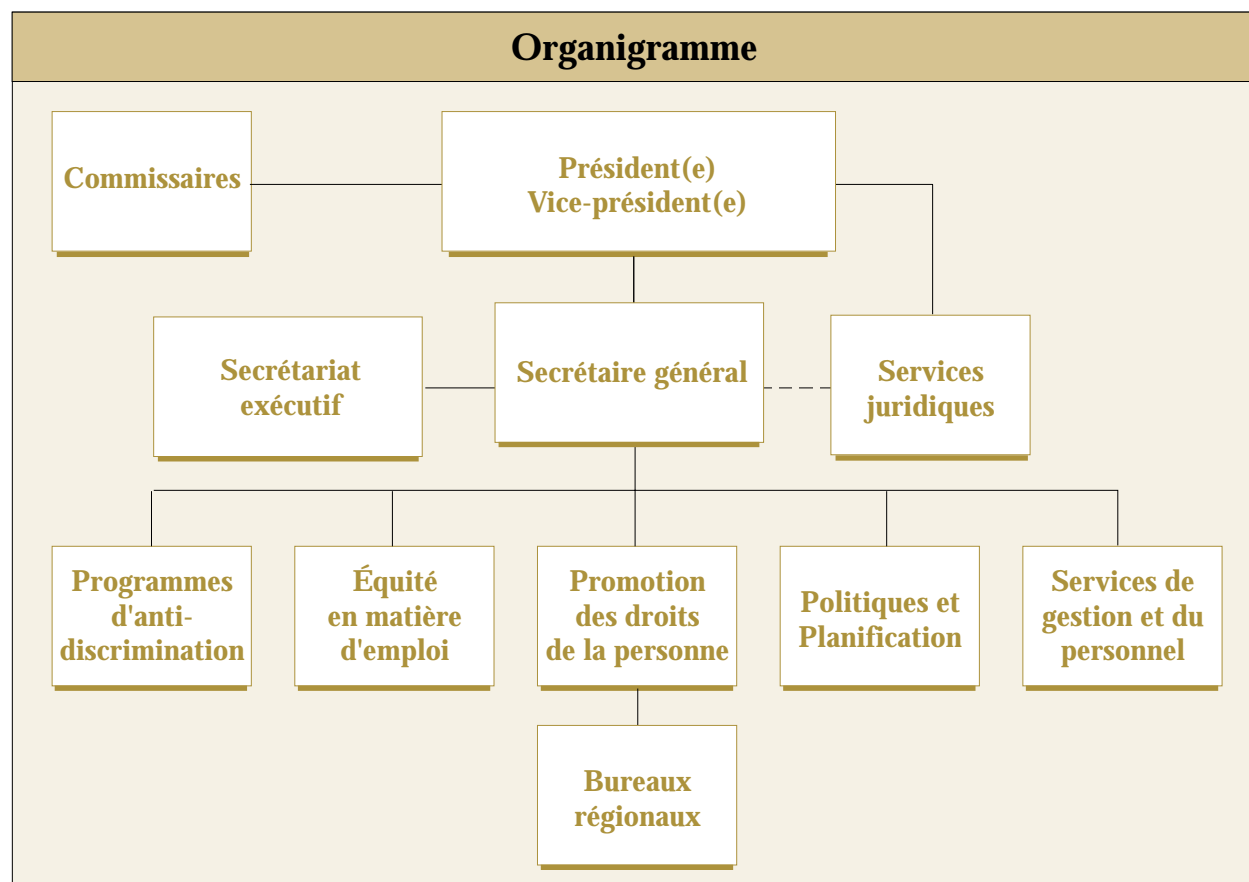
La *Direction générale de la promotion des droits de la personne*, qui compte du personnel à l'administration centrale et dans les six bureaux régionaux de la Commission, met en œuvre des programmes visant à promouvoir les principes de l'égalité et à mieux faire connaître au public la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que les activités de la Commission. Elle est aussi responsable des contacts avec les médias et des services de rédaction-révision.

Les *bureaux régionaux* jouent un rôle de promotion et de mise en œuvre. Ils s'occupent des activités de sensibilisation et de liaison avec les groupes communautaires, les employeurs, les

fournisseurs de services, les syndicats et les commissions provinciales des droits de la personne. Ils sont le premier point de contact des personnes désireuses de porter plainte pour discrimination et collaborent au processus de traitement des plaintes.

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

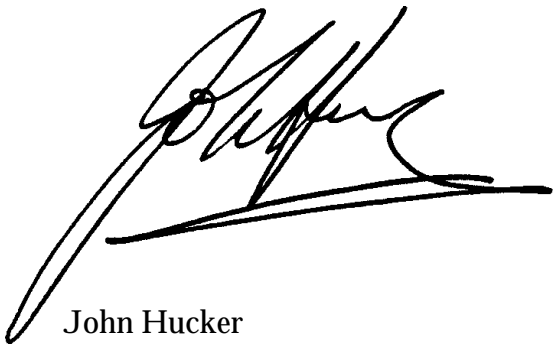
La *Direction des services de gestion et du personnel* fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des biens, finances, informatique, gestion de l'information et services de bibliothèque. Elle offre aussi des services de soutien pour ce qui concerne la dotation, la classification, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la formation, la planification des ressources humaines et les langues officielles ainsi que la santé et la sécurité. 🌿



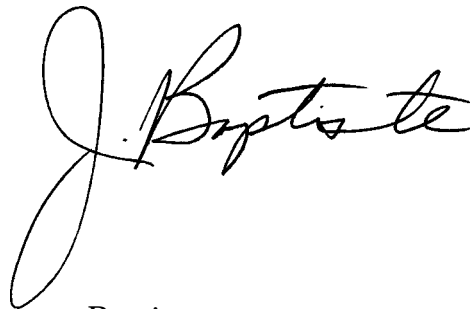
État financier

L'état financier qui suit a été dressé conformément aux principales conventions comptables ainsi qu'aux exigences et normes de présentation établies par le Receveur général du Canada.

La direction de la Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'élaborer et de maintenir un système de contrôles internes visant à assurer un degré raisonnable de certitude que toutes les opérations sont comptabilisées avec exactitude, qu'elles sont conformes aux autorisations financières pertinentes et que les états financiers sur les résultats des activités de la Commission sont protégés. L'information financière figurant dans les états ministériels, dans le Rapport sur les plans et priorités ou ailleurs dans les Comptes publics du Canada est conforme à cet état financier, sauf indication contraire.



John Hucker
Secrétaire général



Joanne Baptiste
Directeur
Services de gestion et du personnel

État des résultats d'exploitation de la Commission canadienne des droits de la personne
Exercice clos le 31 mars 1999

en milliers de dollars

Gamme des services	Résultats réels 1998-1999	Prévisions 1999-2000
Promotion des droits de la personne	3 699	2 980
Plaintes	7 584	9 969
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	1 929	2 161
Services de gestion et du personnel	2 909	3 274
Total des crédits utilisés	16 121	18 384*
Plus : Coût des services fournis par des ministères	1 799	1 794
Total	17 920	20 178

* Les prévisions pour 1999-2000 ont été établies en date du 31 janvier 2000 et comprennent les régimes de prestations aux employés, qui s'élèvent à 1,9 million \$.

Notes sur l'état des résultats d'exploitation

Ces notes font partie intégrante de l'état des résultats d'exploitation.

1. Autorisation, mandat et activités

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

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

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

2. Principales conventions comptables

L'état des résultats d'exploitation a été dressé conformément aux exigences et aux normes de présentation établies par le Receveur général du Canada. Les principales conventions comptables sont les suivantes :

1) Comptabilisation des dépenses

Tous les produits reçus ou services dispensés jusqu'au 31 mars 1998 sont comptabilisés, conformément aux règles gouvernementales relatives aux crédateurs à la fin de l'exercice (CAFE).

2) Achat d'immobilisations

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

3) Services fournis gratuitement par des ministères

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

NOTES
