



Direction de la recherche parlementaire
Bibliothèque du Parlement

EN BREF

Nancy Holmes
Le 27 mars 2002

Le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* – Rapport de 2000 (résumé)

INTRODUCTION

En avril 1999, l'ancienne ministre de la Justice, Anne McLellan, a créé un comité indépendant pour réviser la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Pour la première révision exhaustive de la *Loi* depuis son adoption en 1977, le Comité a reçu le mandat de déterminer si la *Loi* avait suivi l'évolution des droits de la personne et des principes d'égalité, tant au pays que sur la scène internationale. Présidé par l'honorable Gérard La Forest, le comité composé de quatre personnes a tenu des consultations pancanadiennes sur la *Loi* ainsi que sur les politiques et pratiques de la Commission canadienne des droits de la personne.

En juin 2000, le Comité a publié son rapport, *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*, dans lequel il fait 165 recommandations pour améliorer le régime fédéral des droits de la personne. Le présent document résume les principales recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (ci-après, le Comité), après avoir expliqué brièvement le fonctionnement actuel du régime fédéral des droits de la personne⁽¹⁾.

LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée en 1977 pour établir un processus efficace et plus souple de règlement des cas de discrimination dans les domaines de compétence fédérale. À l'instar de la plupart des lois provinciales contre la discrimination, la *Loi* établit un régime particulier de réparation qui vise à décourager les gestes et attitudes discriminatoires au moyen de mesures de persuasion et de sensibilisation, et en faisant en sorte que les personnes qui font preuve de discrimination assument les coûts de la compensation de leurs victimes. La *Loi* s'applique à tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral, à toutes ses sociétés d'État, ainsi qu'aux entreprises et industries sous réglementation fédérale (p. ex. les secteurs des banques, des transports et des communications).

Le régime des droits de la personne est basé essentiellement sur la présentation de plaintes, c'est-à-dire qu'une plainte pour discrimination doit être déposée devant la Commission canadienne des droits de la personne (ci-après, la Commission) pour que le processus soit lancé. En outre, le régime des droits de la personne est un système fermé, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible de réclamer des dommages devant les tribunaux pour les gestes discriminatoires. La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Bhadauria c. Board of Governors of Seneca College*⁽²⁾, a statué que l'exhaustivité des dispositions législatives sur les droits de la personne, avec leurs éléments administratif et décisionnel, indique clairement que le législateur voulait restreindre l'application des interdictions en matière de discrimination aux mécanismes prévus par la *Loi* plutôt que de confier aux tribunaux des responsabilités additionnelles en matière d'exécution.

La Commission est l'organisme administratif chargé de favoriser la compréhension, l'acceptation et le respect de la *Loi*. Organisme indépendant, elle se compose d'un commissaire à temps plein (le président de la Commission) et d'un maximum de six commissaires à temps partiel, tous nommés par le gouverneur en conseil. Une fois qu'une plainte pour discrimination est déposée, la Commission a l'obligation légale de la régler, sauf dispositions contraires de la *Loi*. Essentiellement, le rôle de la Commission est de « filtrer » les plaintes pour déterminer si elles sont de son ressort et, dans l'affirmative, s'il y a lieu de les renvoyer à un tribunal.

En vertu de la *Loi*, le pouvoir décisionnel est exercé par des tribunaux des droits de la personne composés de membres d'un Comité du tribunal des droits de la personne. Les membres du tribunal sont nommés par le gouverneur en conseil. Les tribunaux des droits de la personne tiennent des audiences sur les plaintes pour discrimination et ils ont le pouvoir de formuler des mesures correctives de grande envergure pour remédier aux problèmes sociaux particuliers qui sont à l'origine des plaintes.

En 1995, la Commission a été chargée de faire respecter les obligations faites aux employeurs par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les agents de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi relèvent les cas de non-conformité en procédant à des vérifications sur place. Dans les mesures du possible, les problèmes soulevés sont résolus grâce à la persuasion et à la négociation d'engagements écrits. En dernier recours, un tribunal d'examen de l'équité en matière d'emploi (composé de membres du Comité du tribunal canadien des droits de la personne possédant des connaissances et de l'expérience reliées à l'équité en matière d'emploi) peut entendre les différends et rendre des ordonnances exécutoires, à la demande d'un employeur ou de la Commission.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ DE RÉVISION

A. Contexte

Au cours de la dernière décennie, les régimes législatifs des droits de la personne, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial, ont suscité beaucoup de critiques. Chose étonnante, on compte parmi les critiques tant ceux qui appuient ces lois ou qui travaillent dans leur cadre que ceux qui croient qu'elles ne devraient pas exister.

Le respect des droits pose problème selon les plaignants, les défenseurs et le personnel des commissions, qui s'entendent pour dire que dans tout le pays les rouages des commissions des droits de la personne tournent trop lentement, qu'ils sont inefficaces et alourdis par la bureaucratie. Certains, particulièrement ceux qui sont à la recherche de l'égalité, croient que le système ne s'étend pas à suffisamment de situations, qu'il ne répond pas suffisamment aux besoins existants et qu'il n'est pas assez sévère. Le problème résulte en partie de ressources limitées. Toutefois, on soutient aussi que les commissions deviennent inefficaces à force de vouloir de faire trop pour tous. De plus, le modèle des commissions (mécanisme de réparation des plaintes axé sur l'individu et conçu à l'origine comme système fermé interdisant l'accès aux tribunaux dans les cas de plaintes pour discrimination) serait dépassé. Il a été suggéré de donner aux plaignants une plus grande mainmise sur leurs causes – peut-être même l'accès aux tribunaux – pour atténuer leurs frustrations. Beaucoup de personnes interrogées sont aussi insatisfaites de ce qu'elles perçoivent comme les rôles contradictoires joués par les commissions dans la résolution des plaintes pour discrimination.

Enfin, les défenseurs des droits de la personne affirment que les commissions des droits de la personne ne permettent pas d'instaurer l'égalité parce qu'elles ne font que corriger des cas isolés de sectarisme; il faut plutôt

changer les attitudes et les pratiques généralisées de discrimination involontaire qui touchent les membres des groupes marginaux de la société (ce que l'on appelle aussi la discrimination systémique). Dans cette perspective, certains avancent que les commissions doivent adopter une approche radicalement différente et plus proactive pour éliminer la discrimination.

Pour répondre à ces inquiétudes, le Comité a reçu le mandat précis d'examiner l'objectif de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les motifs de discrimination qui y sont énumérés afin que la *Loi* respecte l'évolution des droits de la personne et des principes d'égalité. On a également demandé au Comité d'examiner la portée et l'application de la *Loi*, ainsi que les exceptions qui y sont prévues. Le mandat du Comité lui demandait aussi d'étudier la formule actuelle fondée sur les plaintes et de faire des recommandations pour l'améliorer ou la modifier afin d'assurer l'efficacité du processus. À cet égard, le Comité devait examiner les conclusions énoncées par l'ancien vérificateur général, Denis Desautels, dans son rapport de septembre 1998, selon lesquelles le régime des droits de la personne serait devenu un processus lourd, long et coûteux. Il est intéressant de souligner que les dispositions de la loi fédérale sur la rémunération égale ne faisaient pas partie du mandat.

Comme il s'agissait du premier examen exhaustif de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les recommandations du Comité vont de simples modifications à apporter au régime actuel à une redéfinition fondamentale du rôle de la Commission canadienne des droits de la personne pour ce qui est de promouvoir et de protéger l'égalité des droits.

B. Une nouvelle façon de promouvoir l'égalité

Une recommandation primordiale sous-jacente à l'ensemble du rapport *La promotion de l'égalité* est que le régime des droits de la personne devrait porter moins sur la situation du plaignant et davantage sur l'élimination des attitudes et des préjugés qui mènent à la discrimination dans le milieu de travail, les services, les politiques, les programmes et même les lois. Comme il l'a affirmé dans le dossier de presse qui accompagnait la publication de son rapport, le Comité suggère d'accorder une plus grande importance à la prévention (particulièrement par les employeurs) et à la sensibilisation (sous l'égide d'une Commission canadienne des droits de la personne redéfinie) qu'au processus de litige. Le Comité croit qu'ainsi l'objectif de la *Loi* passerait d'une approche quelque peu négative axée sur l'élimination de la discrimination à un modèle positif de promotion de l'égalité. À cette fin, le Comité suggère d'inclure dans la *Loi* une disposition énonçant

son objectif qui mettrait en avant le principe de l'égalité pour tous au Canada et favoriserait l'élimination de toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination systémique. Le Comité propose en outre de mentionner divers engagements internationaux du Canada en matière de droits de la personne dont découlent beaucoup des principes sur les droits de la personne énoncés dans la *Loi*.

Enfin, le Comité reconnaît l'importance de l'équité en matière d'emploi pour l'élimination des disparités dans notre société. Le Comité insiste sur le fait qu'il est nécessaire qu'une nouvelle loi sur les droits de la personne tienne compte des principes directeurs de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et il recommande que la relation entre les deux lois soit étudiée dans le cadre de l'examen quinquennal de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qu'il a proposé (voir la partie D ci-dessous).

1. Régime de responsabilité interne

En ce qui concerne la facilitation d'une approche proactive ou préventive des problèmes posés par la discrimination en milieu de travail, le Comité recommande que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* exige de tous les employeurs qui ont plus de cinq employés qu'ils instaurent un régime de responsabilité interne pour traiter des questions relatives aux droits de la personne qui sont de leur ressort (voir le chapitre 5 du rapport). Plus précisément, les employeurs devraient mettre en place des politiques et programmes en matière de droits de la personne et en contrôler l'application, offrir de la formation et résoudre les plaintes à l'interne chaque fois que c'est possible. Un tel régime devrait faire participer les représentants des employés ou les représentants syndicaux et traiter aussi des questions d'égalité dans la prestation de services au public par l'employeur.

La plupart des plaintes pour discrimination portées à l'attention de la Commission ont trait au milieu de travail et, comme c'est le cas pour les dispositions législatives sur la santé et la sécurité au travail, le Comité croit que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit reconnaître que les employeurs ont la responsabilité ultime d'assurer, sans discrimination, l'égalité des employés et des candidats en milieu de travail. Évidemment, il est préférable pour toutes les personnes concernées (employeurs et employés) que les problèmes en matière d'égalité se règlent en milieu de travail, la Commission et les tribunaux étant les instances de dernier recours si ces efforts échouent.

Le Comité conclut que lorsqu'un employeur peut démontrer qu'il s'est doté d'un régime efficace de responsabilité interne intégrant tous les éléments

proposés par le Comité, un demandeur devant un tribunal devrait, avant de pouvoir poursuivre sa démarche, faire voir les raisons pour lesquelles le régime n'a pas permis de régler adéquatement le problème relatif aux droits de la personne exposé dans sa demande. Ainsi, les employeurs et les fournisseurs de service pourraient être dégagés de la responsabilité en la matière, s'il est démontré que leurs régimes sont efficaces, et pourraient aussi, on l'espère, contribuer à la création d'une culture qui appuie et respecte les droits de la personne.

2. Accès direct aux tribunaux

La principale proposition du Comité pour régler les graves problèmes soulevés par le processus de plainte individuelle qui existe actuellement est un modèle d'« accès direct » (un schéma du processus proposé est présenté à l'annexe D du rapport) qui permettrait aux particuliers de saisir directement le Tribunal canadien des droits de la personne de leurs demandes en cas de discrimination. Le Comité recommande en outre qu'une clinique juridique subventionnée par l'État soit établie pour donner aux demandeurs dont la cause n'a pas été entendue par la Commission l'aide juridique nécessaire pour préparer leur cause et la plaider devant le Tribunal. Les défendeurs qui peuvent démontrer qu'ils n'ont pas de moyens financiers suffisants pourraient également s'adresser au Tribunal pour demander de l'aide juridique.

La Commission canadienne des droits de la personne continuerait d'être le premier point de contact pour les personnes qui veulent savoir si leur action est fondée et qui ont besoin d'aide pour préparer leur demande. La Commission recevrait aussi du Tribunal une copie de la demande et de la documentation à l'appui afin de décider si elle désire être partie aux procédures. Toutefois, la Commission ne déciderait plus s'il y a lieu de permettre aux demandeurs de saisir le Tribunal de leurs demandes. En d'autres termes, c'est le Tribunal – et non la Commission – qui serait chargé du processus de règlement des demandes.

Le régime proposé a un double objectif : simplifier le traitement des demandes en cas de discrimination et réduire de façon importante l'arriéré de la Commission et les retards dans les enquêtes. Le régime exigerait l'utilisation de conférences de gestion de cas, de procédures préalables à l'audience et d'autres mécanismes de règlement des différends, ainsi qu'un contrôle rigoureux des audiences par les membres et le personnel du Tribunal. Le Comité est d'avis que l'accès direct au Tribunal inciterait les parties à résoudre promptement leurs différends afin d'éviter les problèmes et les coûts liés à une audience devant le Tribunal. De

plus, les défendeurs ne seraient plus tentés d'attendre, avant de prendre la plainte au sérieux, la fin de l'enquête de la Commission et du processus de conciliation pour savoir si leur affaire fait partie du faible pourcentage de cas renvoyés au Tribunal.

3. Une nouvelle orientation pour la Commission

Selon le Comité, le fait de retirer à la Commission son rôle principal dans la résolution des plaintes individuelles aurait les conséquences suivantes :

- permettre à la Commission d'affecter ses ressources aux questions prioritaires des droits de la personne;
- régler les apparences de conflits d'intérêts, fondées ou non, créées par le double rôle de la Commission comme défenseur et décideur en matière de plaintes relatives aux droits de la personne;
- accroître la crédibilité de la Commission comme défenseur des droits de la personne et, par conséquent, rendre plus convaincant son rôle proactif dans les autres volets de ses activités.

Le Comité recommande donc qu'en vertu d'une nouvelle loi, la Commission concentre ses efforts sur l'élaboration de politiques, l'adoption de règlements, les enquêtes spéciales et ses responsabilités en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi, et qu'elle n'intervienne que dans les cas importants de discrimination systémique ou de plaintes individuelles qui peuvent être d'un grand bénéfice pour l'intérêt public. Le Comité insiste sur le fait que la sensibilisation et la promotion en matière d'égalité doivent faire partie des plus importantes fonctions de la Commission. Le Comité a même ajouté que la sensibilisation exige bien davantage que les brochures, discours et séances de formation présentés par une commission. Les employeurs et les employés, les fournisseurs et les consommateurs de services doivent comprendre l'objectif de la *Loi*, les exigences de son respect et les conséquences du non-respect. Plus particulièrement, chaque membre de la société doit connaître à fond ses droits et ceux des autres en vertu des dispositions législatives sur les droits de la personne. Le Comité recommande donc de donner à la Commission les ressources voulues pour entreprendre des projets de sensibilisation et de promotion en matière de droits de la personne. En outre, la Commission doit travailler à coordonner davantage ses propres activités éducatives et celles des ministères fédéraux, des organisations provinciales des droits de la personne des autres organisations qui s'intéressent à ces droits.

À l'appui de cette nouvelle orientation, le Comité recommande que la Commission soit composée de trois membres nommés à temps plein. Les commissaires

seraient aidés dans leur tâche par un conseil consultatif de 12 membres choisis parmi les employeurs et les fournisseurs de services, les organisations d'employés et les organisations de promotion de l'égalité, tout en respectant l'équilibre des sexes.

C. Portée de la *Loi*

1. Motifs de discrimination

L'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience. L'article 25 définit l'« état de personne graciée » : « État d'une personne physique qui a légalement obtenu une réhabilitation qui, si elle a été octroyée ou délivrée en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire*, n'a pas été révoquée ou annulée. » L'article définit également « déficience » : « Déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue. »

Le Comité a envisagé d'ajouter aux motifs de discrimination interdits par la *Loi* : la discrimination génétique, les opinions politiques, l'accusation ou la condamnation au criminel, l'identité sexuelle, la condition sociale et la langue. Il recommande que les motifs liés à la condition sociale et à l'identité sexuelle soient ajoutés à la *Loi* et que des modifications soient apportées aux dispositions législatives existantes pour y inclure la discrimination génétique ainsi que les accusations et les condamnations au criminel. Dans une recommandation connexe, le Comité suggère que l'interdiction de propagande haineuse que renferme la *Loi* soit élargie pour s'appliquer à l'Internet (p. 149 à 152 du rapport).

a. Condition sociale

La recommandation la plus importante du Comité en ce qui a trait aux motifs de discrimination est l'ajout de la « condition sociale » à la *Loi*. Si le gouvernement fédéral adopte cette recommandation, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* deviendrait, au Canada, la deuxième loi sur les droits de la personne à interdire la discrimination pour ce motif. La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec est actuellement, au pays, le seul instrument législatif sur les droits de la personne qui utilise cette expression, laquelle a été définie par les tribunaux, puisqu'elle ne l'est pas dans les lois. Les lois de plusieurs autres provinces et territoires du Canada incluent des motifs plus précis qui pourraient être compris dans la condition sociale (p. ex. « source de

revenus », « prestations d'aide sociale » et « origine sociale »); toutefois, en plus de leur sens beaucoup plus étroit, ces motifs sont souvent restreints à certains domaines visés par la loi en cause (p. ex. le logement).

Pendant les consultations, le Comité a entendu parler de la pauvreté plus souvent que de toute autre question. Le Comité conclut qu'il est essentiel de protéger les plus démunis de la société contre la discrimination. Se fondant sur les recherches dans ce domaine, il établit qu'à l'instar des autres motifs de discrimination mentionnés dans la *Loi*, la pauvreté est immuable, car elle échappe au contrôle de la plupart des personnes pauvres, du moins pendant de longues périodes de leur vie. En outre, des caractéristiques comme la pauvreté et le faible niveau de scolarité sont depuis longtemps associés à toutes sortes de désavantages. Le Comité donne des exemples d'obstacles aux services que rencontrent les moins fortunés dans certains domaines de compétence fédérale comme les banques, l'industrie des télécommunications et le logement dans les réserves indiennes, obstacles qui pourraient être éliminés si le motif de la condition sociale était ajouté à la *Loi*. Il souligne en outre que des facteurs comme la faiblesse du revenu et le manque d'éducation sont des obstacles auxquels se heurtent les groupes qui sont l'objet de discrimination pour d'autres motifs (comme la race et les déficiences).

Le Comité préconise de donner au motif de la condition sociale une définition semblable à celle du Québec, mais avec deux réserves. En premier lieu, la définition doit s'appliquer aux personnes désavantagées pour que les personnes qui touchent des revenus au-dessus de la moyenne ou qui occupent des postes prestigieux ne puissent pas s'en prévaloir. Ensuite, le gouvernement doit être capable d'exempter de l'application de la *Loi*, pour une période limitée et renouvelable, les programmes destinés à certaines catégories de personnes démunies. Ainsi, l'ajout de ce nouveau groupe ne donnerait pas lieu à des litiges innombrables relativement à des programmes gouvernementaux complexes, ce qui découragerait le gouvernement de lancer des programmes sociaux. Le Comité suggère en outre que le motif de la condition sociale soit ajouté aux motifs dans les dispositions législatives qui régissent la capacité des organisations des secteurs public et privé de réaliser des programmes d'action affirmative ou d'égalité.

b. Identité sexuelle

Le Comité devait également déterminer s'il y avait lieu de modifier la *Loi* pour interdire expressément la discrimination contre les personnes qui ont subi ou qui subiront un traitement et des interventions chirurgicales

pour que leur sexe physique corresponde à leur sexe psychologique (transsexuels). Même si le Comité reconnaît que la *Loi* protège actuellement ces personnes contre la discrimination pour des motifs ayant trait à leur sexe ou à leur sexe et à une déficience, il est d'avis que la *Loi* ne reconnaît pas la situation particulière des transsexuels et que, par conséquent, elle les rend « invisibles ». Étant donné les torts considérables dont ces personnes peuvent souffrir, le Comité recommande que la *Loi* leur accorde expressément la protection juridique. Il incomberait alors au Tribunal de déterminer si une demande correspond au concept d'identité sexuelle, ce qui fait que le terme serait défini au cas par cas.

c. Discrimination génétique

En ce qui a trait à la discrimination génétique, le Comité recommande que la définition du mot « déficience » soit élargie pour y inclure la prédisposition à une déficience. Le Comité a entendu des arguments selon lesquels des tests génétiques pourraient faire des personnes porteuses d'un trouble génétique une « sous-classe biologique », parce que leurs gènes les désigneraient comme personnes à risque élevé en ce qui concerne les assurances, l'emploi et la fourniture de biens et de services. Il reconnaît que la loi n'offre actuellement aucune protection claire aux personnes dont les résultats de tests montrent qu'elles sont prédisposées à souffrir d'une déficience, en particulier dans les cas où cette déficience ne s'est pas manifestée et peut ne jamais se manifester. De plus, il est possible que les personnes souffrant d'autres troubles, par exemple celles qui sont porteuses du VIH, n'aient pas de recours en vertu de la *Loi* actuelle pour des motifs similaires.

d. Condamnations au criminel

Le Comité recommande aussi que la protection offerte par le Parlement aux délinquants criminels graciés soit étendue aux personnes accusées ou déclarées coupables d'une infraction pénale. Il s'inquiète de la distinction quelque peu arbitraire que fait la loi entre les délinquants graciés et ceux qui ne le sont pas. Ajouter les accusations au criminel aux motifs de discrimination interdits serait en outre une reconnaissance du fait qu'en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, un individu est présumé innocent jusqu'à ce qu'il soit déclaré coupable. Le Comité ajoute par contre que cette nouvelle protection ne s'appliquerait qu'aux demandeurs qui peuvent démontrer que la déclaration de culpabilité ou l'accusation ne concerne aucunement le genre d'emploi postulé ou de service demandé. De plus, la protection devrait être accordée sous réserve du droit qu'a le gouvernement de prendre un règlement traitant de questions de sécurité précises.

2. Exceptions à la Loi

Au chapitre 18 du rapport, le Comité examine les exceptions contenues dans la loi fédérale relativement à la retraite obligatoire, aux régimes de retraite et d'assurance ainsi qu'à la *Loi sur les Indiens*. Il vaut la peine de souligner la recommandation du Comité que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit modifiée pour que les peuples autochtones ne soient plus exclus de la protection de la *Loi* contre la discrimination. Plus particulièrement, la Commission recommande d'abroger l'article 67 de la *Loi*. Cet article dispose que : « La présente loi est sans effet sur la *Loi sur les Indiens* et sur les dispositions prises en vertu de cette loi ».

Le Comité remarque que, une fois cet article abrogé, les moyens de défense sous le régime de la *Loi* s'appliqueraient. Comme la plupart des lois sur les droits de la personne, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (article 15) prévoit certaines exceptions au principe général de non-discrimination. Ces exceptions reconnaissent la nécessité d'un certain type de mécanisme visant à conserver l'équilibre entre les droits individuels à la non-discrimination et d'autres droits dont on considère qu'ils ont une valeur sociale. Conformément à l'article 15, une exigence professionnelle justifiée ou un motif justifiable relatifs à une politique, à une pratique ou à une préférence en matière d'emploi, de service ou d'aménagement ne sont pas considérés discriminatoires s'il peut être établi tant subjectivement qu'objectivement qu'ils sont nécessaires dans les circonstances. Une fois qu'il est établi qu'un cas de discrimination est apparemment fondé, il incombe à au défendeur de prouver que la limite a été imposée de bonne foi, qu'elle est raisonnablement nécessaire dans les circonstances et qu'il n'y a pas de solution moins discriminatoire. Par exemple, les mesures visant à assurer la survie de la culture, de la langue et des terres d'une collectivité autochtone pourraient s'entendre au sens de mesure justifiable.

Par contre, le Comité insiste sur le fait qu'en l'absence de l'article 67, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit continuer d'offrir, d'une certaine manière, un équilibre entre les intérêts d'un Autochtone qui demande l'égalité et les droits de la collectivité autochtone. À cet égard, la Commission a étudié diverses solutions, par exemple l'adoption d'une disposition inspirée de l'article 25 de la *Charte canadienne des droits et libertés* qui reconnaîtrait expressément la prépondérance des droits autochtones, des droits issus de traités et d'« autres » droits sur les droits énoncés dans la *Loi*. Toutefois, on s'est inquiété de la façon dont une telle disposition serait interprétée ou même appliquée. Le Comité est donc arrivé à la conclusion qu'il serait plus efficace d'insérer une

disposition interprétative dans la *Loi*. Une telle disposition exigerait la prise en compte des besoins et des aspirations des collectivités autochtones pour l'interprétation et l'application des droits et moyens de défense dans les affaires relatives à l'emploi et à la prestation de services par les organisations gouvernementales autochtones.

D. Examen de la Loi

Étant donné la nouvelle vision avancée dans le rapport pour la promotion et la protection des droits à l'égalité dans la loi fédérale sur les droits de la personne, le Comité de révision recommande que le ministre de la Justice procède à un examen de la nouvelle *Loi* cinq ans après son entrée en vigueur. Ainsi, le Ministre s'assurera que la *Loi* suit l'évolution des droits de la personne et que les processus, régimes et structures proposés par le Comité fonctionnent convenablement.

-
- (1) Un aperçu plus détaillé du fonctionnement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est donné dans la publication de la Commission canadienne des droits de la personne, disponible sur le site Web de la Commission sous la rubrique « Publications » (www.chrc-ccdp.ca/).
 - (2) [1981] 2 R.C.S. 183.