



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

2000

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

2000

Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2001
N° de cat. HR1-2000
ISBN 0-662-65391-2

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 2001

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

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2000* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

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

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2001

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

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2000* 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.

TABLE DES MATIÈRES

Préface	1
Introduction.....	3
La situation des droits de la personne au Canada	5
La protection des droits de la personne	26
La promotion des droits de la personne	39
Les commissaires.....	48
Structure de la Commission.....	51
État financier.....	53

Préface

Le *Rapport annuel 2000* de la Commission canadienne des droits de la personne et le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi* qui l'accompagne témoignent des progrès louables réalisés par la Commission. Je note avec fierté les améliorations que nous avons apportées au traitement des plaintes, notre collaboration avec nos partenaires provinciaux, notre participation aux activités internationales liées aux droits de la personne et notre promotion de ces droits en milieu de travail.

Mais ce rapport ne parle pas seulement de la Commission : il concerne en fait tout le Canada. Comme nation, joignons-nous les gestes à la parole lorsque nous affirmons notre respect pour les droits fondamentaux? Avons-nous édifié une culture des droits de la personne? Et quelle est la situation de ces droits au Canada? Respectons-nous les principes établis dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme?

Notre rapport attire l'attention sur des faits qui permettent de croire que nous avons encore beaucoup à faire, comme nation et comme individus. Je ne suis pas fière de signaler qu'en 2000, les mères célibataires et les femmes âgées sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que la plupart des autres Canadiens, que les personnes handicapées sont trop souvent écartées de la population active et des emplois qui pourraient améliorer leur condition, que les membres des minorités visibles sont exclus de nombreuses sphères de notre société et que les conditions de vie des Autochtones, dans les réserves et ailleurs, sont sensiblement inférieures à celles du reste de la population.

Comment cette situation peut-elle se perpétuer quand le Canada a depuis longtemps convenu avec les autres pays du monde de l'importance des droits politiques et civils aussi bien que des droits économiques, sociaux et culturels? On félicite souvent le Canada de ses réalisations et on le considère comme un chef de file dans le domaine des droits de la personne. Mais nous ne pouvons pas nous dissimuler le fait que, dans un certain nombre de secteurs, nous ne satisfaisons ni à nos propres normes ni à celles de la communauté internationale.

Je trouve particulièrement préoccupante la question de la parité salariale, qui met en cause des principes clés des droits de la personne. La parité salariale est tout aussi essentielle au bien-être économique et social des Canadiens qu'elle l'est à l'égalité des femmes. Et pourtant, la mise en œuvre de la parité salariale se trouve dans l'impasse, les retards s'accumulant à cause des contestations

judiciaires et des questions de procédure. C'est pourquoi la Commission a déposé, en février 2001, un rapport spécial sur la parité salariale intitulé *Le temps d'agir*. Ce rapport fait le point sur l'efficacité des dispositions actuelles de la législation fédérale en matière de parité salariale et propose des moyens de renforcer ces dispositions en se fondant sur l'expérience que la Commission a acquise dans ce domaine depuis plus de vingt ans.

En fait, la Commission parle depuis longtemps de la nécessité de trouver de meilleurs moyens de protéger et de promouvoir les droits de la personne, quels qu'ils soient. Les recommandations formulées en 2000 par le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* constituent d'ailleurs un excellent point de départ pour améliorer la législation. Je ne veux pas dire par là que j'accepte d'emblée toutes les propositions du Comité et, du reste, nous attendons toujours la réponse du gouvernement au sujet des changements qu'il entend apporter. Je suis cependant encouragée de constater que nous réfléchissons aux moyens de faire évoluer notre législation pour que les droits de la personne deviennent une réalité pour chaque Canadien et Canadienne.

La promotion des droits de la personne joue un rôle important dans l'atteinte de cet objectif. Au cours des prochains mois, mes collègues commissaires et moi-même parlerons à beaucoup de gens de ces droits, et notamment de la parité salariale et des droits individuels en milieu de travail. Nous rappellerons à nos auditoires que les droits de la personne sont la responsabilité de tous, pas seulement de la Commission et de ses pendants provinciaux et territoriaux. La protection des droits de la personne incombe à chacun des membres de la société. C'est seulement en pensant à ces droits dans notre vie de tous les jours et en agissant individuellement pour en faire une réalité que nous parviendrons à donner au Canada une vraie culture des droits de la personne.

Introduction

Faire en sorte que les droits de la personne deviennent réalité, c'est là la tâche de la Commission canadienne des droits de la personne, et cette responsabilité est multiple. Qu'il s'agisse d'aider au règlement des plaintes individuelles de discrimination, de susciter des changements étendus dans la société canadienne ou d'enseigner aux Canadiens que le respect des droits de la personne profite à l'ensemble de la société, tout cela fait partie d'une seule et même entreprise : édifier une culture des droits de la personne.

Le Canada fait souvent l'objet d'éloges pour ses réalisations dans le domaine des droits de la personne. Certains diraient même que nous avons déjà remporté la victoire dans les principaux combats à livrer. Aussi désireux que nous soyons d'y croire, nous devons reconnaître qu'il reste encore d'importants problèmes à résoudre dans notre pays. Et comme nous sommes de plus en plus intégrés au réseau mondial des droits de la personne, nous sommes très conscients du fait que les réalisations du Canada sont surveillées de près un peu partout dans le monde.

En signant la majorité des instruments internationaux de protection des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, le Canada s'est engagé à respecter les principes que la communauté internationale a convenu de considérer comme fondamentaux pour les droits de la personne, et a concrétisé cet engagement dans ses politiques, ses pratiques et ses lois. Mais beaucoup pourraient dire que s'il est vrai que nous défendons les droits civils et politiques, nous ne pouvons pas faire la même affirmation dans le cas des droits économiques, sociaux et culturels.

Nous réalisons de plus en plus au Canada que pour faire des droits de la personne une réalité, nous devons insister davantage sur les droits inscrits dans ces instruments. Très récemment, un groupe de travail parlementaire dirigé par la sénatrice Lois Wilson s'est efforcé de souligner l'importance des instruments internationaux au Canada. Cette initiative tombe à point et contribuera à améliorer la compréhension de ces questions.

Il est également clair que le travail de la Commission se rattache étroitement à nos obligations internationales en matière de droits de la personne. Son action dans le domaine de la parité salariale en est un bon exemple, car elle prend directement sa source dans les instruments internationaux. Son rôle dans la protection et la promotion des droits de la personne découle, lui aussi, de ces obligations. La Commission croit d'ailleurs que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devrait être plus explicite à ce sujet. En y

mentionnant clairement ses obligations internationales, le Canada démontrerait que la législation canadienne se fonde sur les principes internationaux qu'il s'est engagé à respecter.

Intitulé *La situation des droits de la personne au Canada*, le premier chapitre du présent rapport fait le point sur les grands développements qui ont marqué l'an 2000 dans le domaine des droits de la personne. Évaluant l'action de notre gouvernement, les décisions de nos tribunaux administratifs et judiciaires et d'autres événements, ce chapitre permet de déterminer dans quelle mesure notre pays a réussi à faire des droits de la personne une réalité pour ses citoyens. Les chapitres intitulés *La protection des droits de la personne* et *La promotion des droits de la personne* décrivent les travaux de la Commission pendant l'année à l'étude.

Ce rapport annuel est l'un de deux documents que la Commission présente au Parlement. Le second, *Rapport sur l'équité en matière d'emploi*, satisfait à l'obligation qu'a la Commission de rendre compte tous les ans de ses activités sous le régime de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce dernier rapport décrit le processus de vérification auquel doit se livrer la Commission et les progrès réalisés par les employeurs pour se conformer à la *Loi*. La Commission publie également un *Rapport juridique* distinct, consacré aux décisions clés rendues en 2000 par les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne.

La situation des droits de la personne au Canada

Nous vivons une révolution mondiale des droits, dont le Canada est l'un des meneurs, a affirmé le célèbre écrivain canadien, Michael Ignatieff, aux conférences Massey 2000. Cette révolution est sans doute imparfaite et incomplète, mais les efforts déployés pour édifier une société qui respecte la diversité, qui s'efforce de surmonter l'adversité et qui célèbre les droits inhérents de tous ses citoyens constituent une leçon utile pour les autres pays.

La révolution des droits a un thème sous-jacent tant au Canada qu'ailleurs dans le monde : les droits de la personne sont universels, indissociables et interdépendants. Malgré les différences individuelles et les particularités nationales, nous possédons tous des droits fondamentaux inhérents tout simplement parce que nous appartenons au genre humain. L'engagement du Canada envers ce principe est mis en évidence tant par notre ratification de nombreux traités et instruments internationaux importants de protection des droits de l'homme depuis 1945 que par le fait que nous sommes considérés comme un modèle par la communauté internationale.

La Commission et les Canadiens qui participent au dialogue sur les droits humains pensent de plus en plus aux liens qui existent entre le régime intérieur des droits de la personne et nos obligations internationales. Après tout, ce sont nos actions — c'est-à-dire les lois adoptées par notre Parlement, les programmes de nos gouvernements, les décisions de nos tribunaux, de même que les actes individuels de notre vie personnelle et professionnelle — qui montrent dans quelle mesure nous sommes proches des normes que nous nous sommes fixées. La Commission espère avoir l'occasion d'explorer ces liens plus à fond au cours des prochaines années.

Cela dit, comment la révolution des droits s'est-elle manifestée au Canada en 2000? Ce compte rendu ne fera qu'effleurer quelques points saillants, mais, comme nous le verrons plus loin, ces quelques éléments témoignent aussi bien de nos progrès que du travail qu'il nous reste encore à faire.

Problèmes raciaux : une conférence de l'ONU pour mesurer nos réalisations

La Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée examinera les réalisations du Canada et d'autres nations relativement au racisme et à la diversité. La conférence, qui aura lieu en 2001 à Durban, en Afrique du Sud, étudiera toute une gamme de sujets, allant des sources et des formes du racisme aux stratégies visant la pleine égalité.

Cette importante conférence est l'occasion d'inciter les Canadiens à aller au-delà de la tolérance pour embrasser la diversité. Déjà en 2000, dans le cadre des préparatifs, les consultations nationales et régionales organisées par le ministère du Patrimoine canadien ont permis de tenir des discussions extrêmement utiles sur les nombreuses formes et conséquences du racisme et de l'intolérance. La Commission a participé à ces consultations et suivi de près les questions qui méritent notre attention au Canada.

Les Canadiens reconnaissent maintenant qu'à travers notre histoire, le traitement que nous avons réservé aux minorités raciales et ethniques est loin d'être sans tache. Il suffit de penser aux immigrants chinois tenus de verser une taxe pour entrer au Canada ou aux autres Asiatiques simplement exclus de notre système d'immigration, aux Canadiens japonais et ukrainiens qui ont été internés parce que leur pays d'origine était en guerre avec le Canada, ou encore au rejet des Juifs fuyant les persécutions nazies. La discrimination contre les Noirs dans de nombreux secteurs de la société canadienne ainsi que les brimades et les vexations généralement infligées aux Autochtones sont d'autres exemples d'un passé dont nous ne sommes pas fiers. La liste est longue. Il n'est donc pas surprenant qu'un peu partout, les consultations aient mis en évidence un thème clé : le Canada doit assumer la responsabilité de sa discrimination et faire amende honorable.

La question des réparations et des indemnités destinées à remédier aux torts du passé semble déjà en tête de liste parmi les grands thèmes de la Conférence mondiale contre le racisme, malgré la réticence de certains pays à voir le sujet inscrit à l'ordre du jour de la rencontre. Comme nous le savons déjà par notre expérience des pensionnats indiens et de l'indemnisation des Canadiens d'origine japonaise internés pendant la guerre, la réparation des torts passés est difficile et complexe. Il faut pourtant s'en occuper avec détermination et imagination si nous voulons bâtir des sociétés où tous les êtres humains se sentent respectés et valorisés. La Commission espère que le Canada fera encore preuve de leadership et saura explorer les moyens de s'attaquer à cette question vitale.

Les préparatifs de la Conférence mondiale contre le racisme vont bon train sur la scène internationale. En décembre, le secrétaire général de la Commission a accompagné une délégation canadienne à la Conférence préparatoire régionale des Amériques, qui a eu lieu à Santiago, au Chili. Les réunions régionales de ce genre jettent les fondations de stratégies et d'engagements renouvelés pour la lutte mondiale et régionale contre le racisme.

Le traitement traditionnellement réservé aux populations autochtones dans le passé comme de nos jours suscite d'importantes préoccupations partout dans les Amériques. La Commission espère collaborer avec le réseau nouvellement établi des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme des Amériques pour faire en sorte que cette question et les problèmes d'autres groupes défavorisés fassent l'objet de discussions approfondies à la conférence et par la suite.

Dix ans après Oka

Il y a dix ans, un affrontement armé entre des Autochtones et des unités de la police et des Forces canadiennes à Oka, au Québec, a attiré l'attention de tout le pays sur les relations entre Autochtones et non-Autochtones. À l'époque, la Commission avait publié une déclaration sur la politique fédérale concernant les Autochtones, intitulée *Un nouvel engagement*. Dans ce document, elle préconisait de collaborer pour repenser les relations entre les Autochtones et le Canada et trouver de nouveaux moyens d'aborder des questions essentielles à notre coexistence. Il est clair aujourd'hui que les progrès réalisés en dix ans ont été insuffisants et bien trop lents.

D'importantes mesures ont été prises. La Commission royale sur les peuples autochtones a formulé de nombreuses propositions concrètes destinées à régler des problèmes de longue date. En réponse, le gouvernement fédéral a publié une déclaration de réconciliation et un plan d'action pour les questions autochtones, intitulé *Rassembler nos forces*. Toutefois, comme ces mesures datent déjà de plusieurs années, il est décourageant de voir que bon nombre des recommandations de la Commission royale n'ont pas encore reçu l'attention qu'elles méritent.

De toute évidence, il faudra des années pour régler les problèmes les plus pressants, comme les revendications territoriales. Oui, le Canada a conclu de nouvelles ententes concernant ces revendications. En 2000, le Parlement a franchi une étape importante en adoptant la loi de mise en œuvre de l'historique Accord final niska'a, premier règlement d'une revendication territoriale globale en Colombie-Britannique. Dans l'ensemble, cependant, le processus de règlement des revendications territoriales demeure lent et semé de trop d'embûches qui donnent aux gouvernements l'avantage sur les Premières Nations cherchant à faire reconnaître leurs droits légitimes. Le processus moderne de règlement des revendications, qui a vu le jour en 1973, est déjà vieux de près de trois décennies. Dans certains cas, les filles et les fils des chefs autochtones qui s'étaient assis la première fois à la table de négociation ont repris le flambeau. Les revendications sont complexes, et des négociations sérieuses assurant

un traitement équitable de tous les intéressés prennent du temps. Il est néanmoins raisonnable de s'attendre à ce que le Canada complète ce long travail inachevé avant qu'il soit nécessaire pour une troisième génération de négociateurs de prendre place à la table.

Le règlement des revendications particulières

La situation des revendications particulières — concernant l'inexécution d'obligations issues de traités ou la mauvaise gestion des intérêts indiens par le gouvernement — est également décourageante. En 1990, la Commission avait appuyé l'idée d'un organisme indépendant chargé d'accélérer et de faciliter le règlement des centaines de revendications particulières en suspens. Une entité de ce genre, la Commission des revendications des Indiens (CRI), a effectivement été créée et a fait du bon travail.

Toutefois, comme ses membres l'ont eux-mêmes dit et clamé à maintes reprises, la CRI n'a ni le mandat ni l'indépendance nécessaires pour agir. À un moment donné, les membres de la Commission ont collectivement donné leur démission pour protester contre l'insuffisance des pouvoirs que le gouvernement leur avait conférés. Des consultations se poursuivent depuis des années entre le gouvernement et les chefs autochtones en vue de la création d'une nouvelle commission plus efficace, mais les choses semblaient très loin de s'arranger fin 2000.

L'autonomie gouvernementale et la Loi sur les Indiens

Le Canada — et c'est tout à son honneur — reconnaît le droit inhérent des peuples autochtones à l'autonomie gouvernementale. Les collectivités autochtones ont effectivement plus d'autonomie que jamais. Et, malgré l'insistance des médias sur des cas d'incurie et de gaspillage (qui ne se limitent nullement aux gouvernements autochtones), dans l'ensemble, les collectivités autochtones administrent remarquablement bien leurs affaires face à des défis parfois extraordinaires.

L'expérience montre que les régimes d'autonomie gouvernementale établis dans le cadre de règlements territoriaux comme ceux de la Baie James assurent une meilleure vie à leurs citoyens. C'est le cas en dépit des questions qui continuent à se poser au sujet de la volonté d'Ottawa et de Québec de se conformer à l'esprit et à la lettre de leurs obligations. Ces préoccupations ont été portées à notre attention par la Commission Crie-Naskapie, organisme indépendant chargé de surveiller la mise en œuvre des dispositions de la Convention de la Baie James relatives à l'autonomie gouvernementale. Les membres de la Commission ont signalé que, malgré des recommandations répétées visant à améliorer la situation, le gouvernement fédéral n'a pas encore répondu d'une manière satisfaisante à la Commission Crie-Naskapie

sur des questions telles que la mise en œuvre des règlements, l'autonomie gouvernementale, le logement et le développement économique. La Commission canadienne des droits de la personne exhorte le gouvernement à régler pleinement et équitablement ces questions.

À l'heure actuelle, les collectivités autochtones, dans leur immense majorité, demeurent assujetties à la *Loi sur les Indiens*. Toutes les parties conviennent que la *Loi* est archaïque et complètement décalée par rapport aux réalités des collectivités autochtones d'aujourd'hui. À la fin de l'année, le ministre des Affaires indiennes a annoncé une refonte de la *Loi sur les Indiens*. Quiconque ayant ne serait-ce qu'une vague connaissance des questions autochtones se souviendra de déclarations semblables faites par les ministres antérieurs depuis plus de 25 ans, et qui sont restées lettre morte. La Commission espère néanmoins que des changements positifs, dont le besoin se fait cruellement sentir, vont finalement se produire.

Le Nunavut

Lorsque le nouveau Territoire du Nunavut a inauguré son assemblée législative à Iqaluit, en octobre 2000, la présidente de la Commission a eu l'honneur de participer aux cérémonies inaugurales. Les Inuits de l'Arctique de l'Est, qui constituent la majorité de la population du nouveau territoire, se sont lancés dans une ambitieuse entreprise de gouvernement septentrional. Malgré des défis logistiques très réels, ils attendent beaucoup de cette expérience exaltante. Le Nunavut aura besoin du plein appui du gouvernement et de la population du Canada pour réussir.

Les conditions de vie des Premières Nations

De l'argent et des efforts ont été consacrés à l'amélioration du logement et de l'infrastructure dans les collectivités des Premières Nations. Aujourd'hui, un plus grand nombre de collectivités ont des logements sains, de l'eau potable et des systèmes hygiéniques d'élimination des déchets. On constate également quelques améliorations de la santé et du bien-être des Autochtones, et même une modeste augmentation de leur espérance de vie.

Comme groupe, cependant, les Autochtones demeurent parmi les plus défavorisés des Canadiens. Un enfant né au sein d'une Première Nation a une espérance de vie de six ans et demi inférieure à celle des enfants canadiens non autochtones. Il est aussi beaucoup plus susceptible d'être atteint du syndrome d'alcoolisme fœtal et d'effets de l'alcool sur le fœtus, déficience évitable due à la consommation d'alcool par la mère durant la grossesse. Que le Canada n'ait pas encore réussi à assurer une pleine égalité sociale et économique à

tous ses citoyens est un fait troublant. L'engagement à atteindre cette égalité représente bien plus qu'un acte de généreuse bienveillance. Il s'agit de bâtir une société où tous les citoyens canadiens jouissent de la dignité et du respect humains qui sont à la base même des droits de la personne au Canada et ailleurs.

Les Innus du Labrador ont fait couler beaucoup d'encre en 2000. Le groupe avait retenu l'attention des médias internationaux il y a quelques années lors de la diffusion d'une vidéo montrant le comportement suicidaire de quelques adolescents. Incapables de maîtriser la situation, les Innus se sont manifestés en 2000 en demandant au gouvernement fédéral et à la province de Terre-Neuve de prendre en charge, loin de leurs foyers, des enfants devenus dépendants des vapeurs d'essence.

En 1993, la Commission avait enquêté sur la situation des Innus du Labrador. Elle avait conclu que, par suite de circonstances particulières reliées à l'entrée de Terre-Neuve dans la Confédération, ils n'avaient pas eu droit à des programmes et des services équivalents à ceux dont disposaient les Autochtones des autres provinces. La Commission avait donc recommandé au gouvernement fédéral de reconnaître les Innus comme des Indiens inscrits au sens de la *Loi sur les Indiens*. Une telle reconnaissance leur aurait donné accès à un soutien social et économique beaucoup plus large. Fin 2000, après la récente crise, le gouvernement a annoncé que les Innus du Labrador auront le même accès aux programmes et aux services que les autres Premières Nations du Canada.

Devant la situation tragique de Davis Inlet et d'autres collectivités ayant des problèmes semblables, on pourrait se demander sérieusement si le Canada accorde à ses populations autochtones les droits que leur garantissent différents instruments internationaux. Ainsi, la *Convention relative aux droits de l'enfant* engage les États parties à prendre « toutes les mesures [...] appropriées pour protéger l'enfant contre toute forme de violence, d'atteinte ou de brutalités physiques ou mentales, d'abandon ou de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation ». De même, le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* reconnaît « le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence ».

Les Autochtones hors réserve

Les gouvernements oublient souvent d'offrir des programmes et des services — sans parler des possibilités d'autodétermination — aux Autochtones vivant à l'extérieur des réserves indiennes. C'est particulièrement le cas des Métis et des Indiens non inscrits, dont beaucoup vivent dans nos grandes agglomérations urbaines. Même si des discussions sont en cours et si certains engagements ont été pris, le gouvernement fédéral et les provinces n'ont pas encore élaboré une approche globale pour répondre aux besoins de ces groupes, en dépit du fait qu'ils forment la majorité des Autochtones du Canada et qu'ils doivent affronter des défis particuliers, notamment des conditions sociales et économiques qui peuvent être inférieures à celles qu'on trouve dans les réserves. Des discussions ont été engagées avec les organisations représentant les Métis et les Indiens non inscrits, mais les signes de progrès réels sont plutôt rares.

Le ministre des Affaires indiennes a annoncé cet automne que les règles électorales des Premières Nations seraient modifiées pour permettre aux membres des bandes vivant hors réserve de voter aux élections des conseils de bande et aux référendums tenus conformément à la *Loi sur les Indiens*. Ce faisant, le gouvernement applique une décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Corbiere c. Canada (Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien)*. Cette initiative permettra à plus de 200 000 nouveaux électeurs d'avoir leur mot à dire lors d'élections et de référendums susceptibles d'avoir des incidences importantes sur leur vie.

Dans l'ensemble, ce développement est favorable à l'autonomie gouvernementale, mais, comme l'ont signalé les Premières Nations, l'application de la décision de la Cour suprême aura peu d'avantages pratiques si les gouvernements autochtones ne reçoivent pas suffisamment de ressources pour répondre aux besoins de tous leurs citoyens.

Réparation de la discrimination du passé

Comme nous l'avons noté plus haut dans les passages traitant de la Conférence mondiale contre le racisme, la réparation des actes de discrimination raciale commis dans le passé est une question cruciale. Au Canada, l'expérience des anciens élèves des pensionnats autochtones, qui étaient financés par le gouvernement fédéral et administrés par des organisations religieuses, en est un exemple. Tant la recherche historique que les décisions judiciaires ont établi que les sévices physiques et sexuels étaient courants dans ces pensionnats, de même que la privation systématique des Autochtones de leur culture et de leur langue. En 1998, le gouvernement du Canada a exprimé son profond regret pour les torts subis par les Autochtones dans ces établissements.

Mais, les tribunaux sont maintenant saisis de plus de 7 000 actions reliées aux abus subis dans les pensionnats, et on s'attend à des milliers d'autres. Comme l'a souligné la Commission du droit du Canada dans une étude innovatrice publiée récemment sur les services infligés aux enfants dans des établissements canadiens, il existe des moyens pratiques de régler ces affaires hors cour, de façon à éviter un procès souvent préjudiciable à des gens déjà profondément marqués par leur séjour dans les pensionnats. Il est donc encourageant de noter que le vice-premier ministre a engagé des discussions visant à parvenir à un règlement global et équitable en dehors du système judiciaire.

Supprimer les obstacles à l'égalité pour les personnes ayant une déficience

D'après le recensement de 1991, 4,2 millions d'entre nous, c'est-à-dire un Canadien sur six de tous les âges, ont une déficience. Dans beaucoup de collectivités, le taux est encore plus élevé. Par exemple, près de 30 % des adultes autochtones déclarent une déficience, ce qui représente le double de la moyenne nationale.

En 2000, assurer à tous les Canadiens handicapés l'accès aux lieux de travail, aux établissements publics et aux services devrait aller de soi. Malheureusement, il faut admettre que nous avons encore beaucoup à faire pour débarrasser notre société des obstacles. Cela dit, il y a plusieurs faits positifs à signaler pour l'année à l'étude.

Les guichets automatiques

Pour la plupart des Canadiens, l'utilisation de guichets automatiques est depuis longtemps chose courante. Pour les Canadiens ayant une déficience, cependant, ces dispositifs modernes sont souvent inaccessibles. La plupart des guichets automatiques ne sont pas adaptés aux besoins spéciaux des personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle, ni des personnes qui ont des problèmes de dextérité ou qui se déplacent en fauteuil roulant. Les terminaux de point de vente, qui permettent aux consommateurs de porter leurs achats directement au débit de leur compte de banque, sont également inaccessibles pour beaucoup de gens.

La Commission accueille favorablement toutes les initiatives visant à créer des guichets automatiques et des terminaux de points de vente sans obstacles. Elle a d'ailleurs collaboré avec l'Association canadienne de normalisation (maintenant connue sous le nom de CSA International) pour aider à mettre au point une nouvelle norme de conception des guichets automatiques. La Commission espère pouvoir examiner ces questions de plus près en 2001 pour trouver des solutions pratiques.

Les obstacles à la communication pour les personnes sourdes ou malentendantes

Nous vivons dans un monde où le fait d'écouter une émission de télévision, de pouvoir se faire entendre devant un tribunal ou de participer à une réunion peut revêtir une importance capitale pour notre bien-être social et culturel ou encore, ce qui n'est sûrement pas moins important, pour nos perspectives d'emploi ou d'éducation. Cette réalité comporte des obstacles inimaginables à une pleine participation à la société canadienne pour les dizaines de milliers de personnes qui sont sourdes ou manquent d'acuité auditive. La Commission se félicite donc de deux décisions récentes qui aideront les personnes sourdes ou malentendantes à surmonter les obstacles à la communication. Les deux décisions découlent de plaintes déposées auprès de la Commission.

Après l'audition de la plainte présentée par Henry Vlug, de Vancouver, le Tribunal canadien des droits de la personne a ordonné au réseau anglais de Radio-Canada et à Newsworld de sous-titrer la totalité de leurs émissions de télévision. Cette décision est particulièrement digne de mention parce que le tribunal s'est inspiré du modèle d'adaptation défini par la Cour suprême du Canada en 1999 dans les affaires *Meiorin* et *Grismer* (que nous avons examinées en détail dans notre rapport annuel 1999).

Le tribunal a conclu que Radio-Canada était tenue de répondre aux besoins des téléspectateurs sourds en leur assurant un service complet de sous-titrage à moins de pouvoir prouver que cela lui imposerait une contrainte excessive. Radio-Canada a produit une preuve selon laquelle il aurait été trop coûteux de sous-titrer la totalité des émissions, mais n'a pas réussi à convaincre le tribunal. La décision prise confirme une fois de plus que l'accès est un droit fondamental garanti par la loi, dont on ne saurait priver personne autrement que dans des circonstances extraordinaires. Radio-Canada a demandé un contrôle judiciaire de la décision, mais la Commission espère qu'il sera possible de trouver un terrain d'entente permettant un règlement à l'amiable.

Dans une autre affaire importante, la Cour canadienne de l'impôt (CCI) a réglé la plainte d'une personne sourde en adoptant une nouvelle politique qui assure des services d'interprétation gestuelle et de sous-titrage aux personnes sourdes ou malentendantes à toutes ses délibérations. Scott Simser avait déposé une plainte auprès de la Commission parce qu'à titre de stagiaire en droit au ministère de la Justice, il était tenu de représenter le ministère devant la CCI et avait donc besoin de services de sous-titrage en temps réel pour suivre les délibérations. La Commission a porté ce règlement à l'attention d'autres commissions, cours et organismes fédéraux ainsi que des

commissions provinciales et territoriales des droits de la personne, en les encourageant à emboîter le pas à la CCI pour rendre leurs délibérations accessibles à tous les Canadiens.

L'accès universel grâce à la technologie

Un groupe de travail fédéral dirigé par le Conseil national de recherches a réalisé des progrès louables en définissant des stratégies qui aideront le gouvernement fédéral à mettre les technologies de l'information au service des employés et des citoyens qui ont une déficience. Le rapport du groupe de travail, *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous*, a été publié en mars 2000. Les recommandations formulées ont pour but de surmonter les obstacles actuels et de rendre accessible à tous les employés handicapés l'environnement technologique de la fonction publique fédérale. Le rapport vise à minimiser l'adaptation individuelle au cas par cas, grâce à l'adoption de normes d'accessibilité dans toute l'administration fédérale, au soutien d'une politique d'achat de biens et de services accessibles et à une plus grande sensibilisation des fonctionnaires fédéraux — notamment les gestionnaires, le personnel responsable des technologies de l'information et les personnes handicapées — aux questions d'accessibilité.

Les recommandations du rapport pourraient avoir une incidence importante sur l'employabilité et le taux d'activité des personnes ayant une déficience. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a cependant attendu jusqu'en novembre pour répondre au rapport du groupe de travail, et sa réponse ne semble pas comporter, comme on l'aurait espéré, un engagement ferme à agir rapidement. Comme il est très important que les employés, y compris ceux qui ont une déficience, puissent trouver leur place sur le marché du travail, la Commission suivra de près la situation pour veiller à ce que des mesures concrètes soient prises.

Un nouvel obstacle?

La Commission a été troublée d'apprendre que Citoyenneté et Immigration Canada envisage d'imposer aux immigrants un dépistage obligatoire du virus de l'immunodéficiência humaine (VIH). Sans perdre de vue l'obligation qu'a le gouvernement de tenir compte, dans le cadre du processus d'immigration, des menaces à la santé publique et du fardeau possible pour le régime de santé, la Commission croit qu'il faut parvenir à un certain équilibre entre cette obligation et l'attachement du Canada aux droits humains fondamentaux et à la non-discrimination.

La Commission n'est pas convaincue qu'un dépistage obligatoire de la séropositivité est nécessaire pour préserver la santé et la sécurité des Canadiens. Elle n'est pas non plus persuadée que l'admission

d'immigrants séropositifs imposerait inévitablement un fardeau indu au régime de santé. Ainsi, dans leurs directives internationales concernant le VIH/sida et les droits de l'homme, les Nations Unies déclarent que « toute restriction [à la liberté de circuler et de choisir son lieu de résidence] uniquement fondée sur une infection à VIH réelle ou soupçonnée, y compris le dépistage pour le VIH des personnes effectuant des voyages internationaux, revêt un caractère discriminatoire et ne saurait être justifiée par des raisons de santé publique ».

La Commission soutient depuis longtemps que les décisions déclarant des personnes inadmissibles pour des raisons médicales doivent se fonder sur l'évaluation de chaque intéressé par des experts et tenir compte de considérations médicales, sociales et humanitaires. Compte tenu des variations considérables du rythme d'évolution du VIH entre la séropositivité et les premières manifestations du sida, il ne faudrait pas exclure collectivement des gens sur la base d'hypothèses stéréotypées relatives à leur état de santé dans cinq ou dix ans.

Les femmes en prison

La Commission a été heureuse d'apprendre que la Prison des femmes, à Kingston, a finalement fermé ses portes en juillet 2000 pour être remplacée par quatre établissements régionaux récemment construits et un pavillon de ressourcement pour les détenues autochtones.

Depuis son ouverture en 1934, la prison de Kingston, seul établissement pénitentiaire pour femmes du Canada, a suscité des préoccupations. Comme M^{me} le juge Louise Arbour l'a dit dans son rapport d'enquête de 1996 sur les incidents survenus à Kingston, les indices recueillis tendent à « prouver que les programmes correctionnels et les installations pour femmes ont été largement insatisfaisants, en quantité, en qualité et en diversité inférieures à ceux des hommes délinquants ».

La situation des détenues à sécurité maximale continue cependant à poser un problème. Le Service correctionnel du Canada (SCC) a annoncé qu'il ferait construire des blocs à sécurité renforcée pour ces détenues. Entre-temps, celles-ci demeurent dans des installations destinées aux délinquants de sexe masculin. Le fait d'emprisonner des femmes dans des établissements pour hommes est contraire à l'*Ensemble de règles minima pour le traitement des détenus* des Nations Unies. Toutes les détenues devraient pouvoir purger leur peine dans un établissement correctionnel pour femmes. Toutes devraient également avoir accès aux programmes de counselling, de formation professionnelle et d'éducation nécessaires pour favoriser

une réinsertion réussie dans la société. La Commission exhorte donc le SCC à terminer sans délai les modifications entreprises dans les établissements régionaux pour femmes.

Une autre mesure se fait attendre : la mise en place d'une politique de lutte contre le harcèlement pour les détenues. Des vérificatrices indépendantes, nommées par le gouvernement pour surveiller l'emploi d'agents correctionnels de sexe masculin dans les prisons pour femmes, ont encouragé le SCC à élaborer une telle politique, comme première étape de la lutte contre le harcèlement des délinquantes par des non-détenus. La Commission tient à répéter une fois de plus que cette mesure de base est nécessaire.

Devant les tribunaux

Les tribunaux sont saisis de beaucoup de questions relatives aux droits fondamentaux de la personne. En 2000, les savants juges canadiens ont examiné attentivement le sens et la portée de la notion d'égalité devant la loi, qui est en pleine évolution.

Les tribunaux ont continué à faire preuve de leadership dans la définition des droits des personnes ayant une déficience. Dans une importante affaire qui avait commencé par le dépôt d'une plainte auprès de la Commission, la Cour fédérale a confirmé la décision d'un tribunal selon laquelle le gouvernement fédéral n'avait pas tenu compte des besoins d'une employée ayant un trouble d'apprentissage. Dans *Green c. Commission de la fonction publique, Conseil du Trésor et Développement des ressources humaines*, le tribunal avait conclu que ces trois ministères avaient fait preuve de discrimination à l'endroit de Nancy Green en lui refusant une promotion. M^{me} Green avait échoué à un test d'aptitude obligatoire en langue seconde et avait donc été jugée incapable d'atteindre le niveau de compétence linguistique voulu pour obtenir une promotion. Toutefois, ses résultats au test étaient dus à un trouble d'apprentissage, la dyslexie dans le traitement des informations auditives.

La Cour fédérale a convenu avec le tribunal que les ministères devraient mieux répondre aux besoins des employés ayant des troubles d'apprentissage. Figuraient parmi les mesures recommandées un programme de formation pour les employés sur les mécanismes permettant de tenir compte des besoins des personnes ayant des troubles d'apprentissage et la mise au point d'une autre méthode pour vérifier l'aptitude de ces personnes en langue seconde. La Commission conseille les ministères sur l'élaboration d'un programme de formation.

Dans trois affaires venant du Québec, la Cour suprême du Canada a soutenu que les perceptions relatives aux capacités d'une personne peuvent créer les mêmes obstacles que des limitations physiques réelles. Les plaignants dans l'affaire *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, Réjeanne Mercier, Palmerino Troilo et Jean-Marc Hamon, se sont vu refuser des emplois ou ont été congédiés par suite de conditions médicales réelles ou perçues, même si ces conditions ne les empêchaient pas de s'acquitter de leurs fonctions. La Cour a rendu une décision très claire : un employeur ne peut pas, par crainte de problèmes à venir, refuser d'employer une personne ayant un handicap, une affection ou une anomalie physique qui ne l'empêche pas de faire le travail demandé.

La Cour d'appel de l'Ontario a, de son côté, souligné que les employeurs doivent pouvoir justifier le dépistage des drogues. Dans l'affaire *Entrop c. Imperial Oil*, la Cour devait décider si les tests de dépistage de l'alcool et de la drogue de la Compagnie pétrolière impériale constituaient de la discrimination fondée sur la déficience. La Cour a adopté le modèle d'analyse défini par la Cour suprême dans les arrêts *Meiorin* et *Grismer* pour déterminer si les tests représentaient une exigence raisonnable. Ses conclusions se basaient dans une grande mesure sur la question de savoir si les tests peuvent établir qu'une personne est capable de s'acquitter des fonctions de son poste. De l'avis de la Cour, comme le dépistage de l'alcool permet de déterminer si les facultés sont effectivement affaiblies, il peut être justifié tant que les sanctions en cas de test positif sont adaptées à la situation de l'individu. Par contre, le dépistage de la drogue effectué au hasard ou avant l'embauche ne fournit pas de renseignements sur la capacité de faire un travail et n'est donc pas justifié aux yeux de la Cour.

La politique sur le dépistage de la drogue que la Commission a adoptée en 1999 permet les tests dans des circonstances limitées. À la lumière du jugement précédemment décrit, la Commission est en train de revoir cette politique pour s'assurer qu'elle est compatible avec l'interprétation actuelle de la loi.

La Commission a été interpellée de façon directe et immédiate par une décision rendue par la Cour fédérale du Canada dans un contrôle judiciaire relatif à une affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada et un grand nombre de femmes travaillant pour cette entreprise. Comme nous l'expliquons dans le chapitre intitulé *La protection des droits de la personne*, Bell a contesté l'impartialité du

tribunal constitué pour instruire l'affaire. Ayant jugé qu'il existait une appréhension de partialité, la Cour a suspendu les travaux du tribunal. La Commission en a appelé de cette décision. Entre-temps, les autres tribunaux ont également suspendu leurs instances, en attendant que les cours supérieures se prononcent sur la question de partialité soulevée par la Cour fédérale.

Ce développement est particulièrement troublant pour la Commission. Il y a seulement deux ans, en 1998, le gouvernement avait modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour éviter les problèmes de partialité évoqués dans une décision antérieure de la Cour fédérale sur la même affaire. Maintenant que s'est déclenché un nouveau processus d'appel qui pourrait ne pas aboutir avant plusieurs années, de nombreuses causes importantes touchant les droits de la personne vont être retardées.

Modifications législatives

L'application des instruments internationaux de protection des droits de l'homme à la législation canadienne est une question à laquelle la Commission et d'autres parties qui s'intéressent aux droits de la personne accordent de plus en plus d'importance.

Le Canada a ratifié la plupart des grands instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme établis depuis 1945. Il proclame sans cesse son attachement et son respect pour les principes qui y sont énoncés. Même si nos tribunaux portent une plus grande attention aux incidences intérieures de nos obligations internationales, le gouvernement ne semble pas pressé d'inscrire ces obligations dans la législation canadienne.

Tout ou partie de certains traités internationaux ont été mis en œuvre dans la loi dans des domaines tels que la protection des réfugiés, l'extradition, la fiscalité, la propriété intellectuelle et le commerce. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne contient, cependant, aucune mention particulière des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme dont le Canada est signataire. Pourtant, certains codes provinciaux des droits de la personne, comme celui de l'Ontario, reconnaissent la *Déclaration universelle des droits de l'homme* dans leur préambule. La Commission souhaite que le gouvernement envisage sérieusement d'intégrer ces instruments internationaux dans la législation canadienne. Une telle initiative garantirait l'acceptation pleine et entière par le Canada de ses obligations internationales.

L'égalité des couples homosexuels

La Commission a été heureuse de constater, à l'examen du programme législatif 2000 du Parlement, que des mesures pratiques ont été prises pour reconnaître l'égalité des couples homosexuels. Le projet de loi C-23, *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations*, a été adopté et a pris effet en 2000. La *Loi* modifie 68 autres lois fédérales, comme la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* et la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les avantages et obligations qui s'appliquaient déjà aux conjoints mariés et de fait vont désormais s'étendre aux partenaires de même sexe. La Commission croit que ces modifications sont à la fois concrètes et symboliques. Elles reconnaissent l'égalité des conjoints de même sexe non seulement dans l'abstrait ou en théorie, mais dans l'application quotidienne de nos lois.

Immigration et statut de réfugié

En 2000, le gouvernement a tenté de réformer les systèmes d'immigration et de détermination du statut de réfugié. Le projet de loi C-31, *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, est resté au Feuilleton de la Chambre lors du déclenchement des élections fédérales, mais a été réintroduit en février 2001. Cette mesure législative apporterait d'importantes modifications au système d'immigration canadien. Quelques-uns de ces changements seraient positifs. Dans l'ensemble, cependant, la Commission craint que le projet de loi ne ternisse la réputation enviable du Canada comme terre d'accueil de nouveaux immigrants et de réfugiés fuyant les persécutions.

La meilleure illustration de cette crainte est sans doute l'emploi projeté du terme « étranger » pour désigner toute personne qui n'a pas la citoyenneté canadienne, même si elle a obtenu le statut de résident permanent (ce statut permet aux immigrants de présenter une demande de citoyenneté canadienne). Comme l'a noté le Conseil canadien pour les réfugiés, ce changement pourrait favoriser la perception que les non-Canadiens sont des indésirables et compromettre ainsi la situation des résidents permanents à titre de membres de la société canadienne.

Comme nous sommes tous, à l'exception des Autochtones, les descendants d'« étrangers », on peut se demander très sérieusement si le changement proposé reflète le genre de société inclusive et ouverte que souhaitent les Canadiens.

Parmi les éléments positifs du projet de loi, il convient de mentionner que la mesure législative établit une distinction claire entre les questions d'immigration et de protection des réfugiés, qu'elle reconnaît les unions de fait, y compris les unions homosexuelles, et qu'elle prévoit l'échange de renseignements concernant la sécurité avec d'autres pays. Le projet de loi garantit également aux demandeurs du

statut de réfugié le droit d'en appeler plus facilement des décisions rendues dans leur cas.

La Commission s'inquiète, par contre, des dispositions du projet de loi qui étendraient la liste des motifs pour lesquels un réfugié peut être détenu. Le bureau canadien du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés a exprimé des préoccupations au sujet de cet aspect du projet de loi dans un mémoire présenté au gouvernement. Malheureusement, plusieurs pays détiennent invariablement un grand nombre de demandeurs d'asile, parfois dans des conditions qui laissent beaucoup à désirer. Ces pays ont été sévèrement critiqués sur la scène internationale pour avoir omis de se conformer aux normes internationales. La Commission espère que le Canada ne s'engagera pas dans cette voie.

Du côté positif, la Commission a été heureuse de noter qu'après des années de débat et une contestation judiciaire, le gouvernement a décidé de réduire les exigences imposées aux demandeurs sans papiers pour leur accorder le statut de résident permanent. Ces demandeurs, qui fuient habituellement des pays où l'autorité civile s'est totalement effondrée, se trouvaient dans une position peu enviable. Incapables d'établir leur identité de façon probante, ils étaient tenus d'attendre un minimum de cinq ans avant de pouvoir demander le statut de résident permanent, qui confère certains avantages non négligeables, comme la possibilité de réunification de la famille. Le gouvernement a maintenant convenu qu'en l'absence de papiers officiels, il suffira de produire des déclarations sous serment de deux personnes pouvant attester l'identité du demandeur.

La Commission est également heureuse que le gouvernement ait jugé bon de supprimer le droit de 975 \$ exigé des réfugiés pour l'établissement. Elle avait depuis longtemps exprimé l'avis que ce droit était un fardeau injustifié pour des personnes qui avaient déjà connu d'importantes difficultés.

Le point sur les questions relatives aux droits de la personne

La participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale

En avril 2000, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, également connu sous le nom de Groupe de travail Perinbam, a publié son rapport, *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, qui était attendu avec un grand intérêt dans tout le secteur public fédéral.

Lorsque le Secrétariat du Conseil du Trésor avait formé le groupe un an plus tôt, il l'avait chargé d'examiner la situation des minorités visibles dans la fonction publique et d'élaborer un plan d'action comportant des points de repère et des mécanismes de suivi pour en contrôler l'exécution. Dans son rapport, le groupe de travail recommande l'adoption d'une série de repères et la mise en œuvre de stratégies de formation, de responsabilisation des cadres et de mesure

du rendement afin de rendre la culture organisationnelle de la fonction publique plus accueillante pour les minorités visibles et de porter leur représentation au niveau de leur disponibilité dans la population active. Le rapport invite également le gouvernement à solliciter des avis extérieurs et à engager 10 millions de dollars pour assurer la réussite du plan d'action.

Le Conseil du Trésor a accepté le plan d'action et adopté la recommandation proposant d'établir un groupe consultatif extérieur chargé de conseiller et de guider le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission de la fonction publique. Ce sont là des premiers pas importants, mais le vrai travail reste encore à faire. À moins d'un effort efficace et soutenu de mise en œuvre des recommandations du groupe de travail, les minorités visibles continueront à affronter de sérieux obstacles à leur avancement professionnel dans la fonction publique. Comme nous le soulignons dans le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi* qui accompagne le présent rapport annuel, il est essentiel que les ministères ne se contentent pas d'embaucher au niveau des repères recommandés. L'embauche doit s'accompagner de mesures positives pour supprimer les obstacles professionnels et modifier les attitudes négatives qui sont à la source de l'exclusion des minorités visibles.

Les femmes âgées vivant dans la pauvreté

Condition féminine Canada a publié en 2000 un rapport de Monica Townson intitulé *Réduire la pauvreté parmi les femmes âgées*, qui signale que, même si la situation des femmes âgées s'est améliorée au cours des dernières décennies, près de la moitié de celles qui vivent seules se situaient encore en 1997 en deçà du seuil de faible revenu de Statistique Canada, qu'on assimile généralement au seuil de la pauvreté. En moyenne, les femmes âgées ont un revenu qui est inférieur de plus de 10 000 \$ à celui des hommes âgés vivant seuls. Dans un pays aussi prospère que le Canada, c'est un fait assez troublant.

La pauvreté parmi les femmes âgées découle en grande partie de problèmes systémiques tels que la ghettoïsation des femmes dans des emplois essentiellement féminins — qui sont souvent sous-évalués et peu rémunérés — et leur retrait de la population active pendant des périodes plus ou moins longues pour s'occuper des enfants et des membres âgés de la famille. Par suite de ces problèmes, les femmes ont moins de possibilités d'économiser pour la retraite. Townson note qu'il est nécessaire de s'attaquer aux questions de ce genre si l'on veut éliminer la pauvreté parmi les personnes âgées.

L'intégration des femmes et l'équité en emploi dans les Forces canadiennes

À la Défense nationale, le Comité consultatif ministériel sur l'intégration des femmes et l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes a publié son premier rapport en avril 2000. Le rapport signale que certains éléments des Forces ont réalisé des progrès, mais que l'intégration des femmes dans les postes de combat continue d'être problématique, particulièrement dans le Commandement de la Force terrestre.

Le Comité consultatif a formulé un certain nombre de recommandations et défini deux besoins essentiels. Le premier est d'établir un environnement inclusif et accueillant dans les Forces canadiennes, non seulement pour les femmes, mais aussi pour les Autochtones et les membres des minorités visibles. Le second est d'avoir des chefs qui favorisent l'établissement d'un tel environnement ouvert aux femmes, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles. Le Comité consultatif a recommandé des moyens d'améliorer les attitudes et les pratiques dans certains secteurs du Commandement de la Force terrestre, qui semble avoir pris du retard à cet égard par rapport aux Commandements aérien et maritime. Selon le rapport, « [l']Armée de terre en particulier doit démontrer par ses actes, pas seulement par ses paroles, que la diversité est essentielle à l'efficacité opérationnelle ». Le Comité a fait de l'excellent travail. La Commission exhorte donc le ministre à proroger son mandat pour qu'il soit possible de prendre les mesures nécessaires.

Les femmes dans les postes de direction

Bien que la situation se soit améliorée, le « plafond de verre » subsiste encore pour les femmes qui occupent des postes de direction. Deux études ont abordé cette question en 2000. Le Réseau des femmes exécutives WXN et le Conference Board du Canada sont arrivés à des conclusions semblables au sujet des obstacles que doivent surmonter les femmes cadres.

Dans son rapport, *Moving Forward 2000: The Experience and Attitudes of Executive Women in Canada*, le Réseau des femmes exécutives rend compte des résultats d'un sondage effectué auprès de 350 femmes occupant des postes de direction. Même si beaucoup de répondantes croyaient que la plupart des formes de discrimination sexuelle auront été éliminées d'ici le milieu du siècle, plus de 40 % étaient d'avis que cette discrimination ne disparaîtra jamais complètement. Les répondantes pensaient que les femmes finiraient par occuper la moitié des postes supérieurs de la fonction publique fédérale, mais ne croyaient pas pouvoir en dire autant du secteur privé. De plus, les jeunes femmes semblaient moins optimistes que leurs aînées quant au rythme des progrès.

L'étude du Conference Board, *Creating High Performance Organizations: Leveraging Women's Leadership*, signale que, même s'il est jugé important de tenir les gestionnaires responsables d'une représentation équitable des femmes dans l'effectif, moins de la moitié des organisations consultées cherchaient vraiment à déterminer si leurs gestionnaires réussissaient à favoriser la diversité en milieu de travail. Et encore moins font un suivi de la répartition selon le sexe des promotions et des cessations de fonctions.

Les deux enquêtes confirment une préoccupation que la Commission exprime depuis un certain temps : le « plafond de verre » est encore présent dans bien des milieux de travail, et les employeurs Canadiens doivent agir en priorité pour changer la situation.

Une nouvelle vision nécessite une nouvelle loi

La Commission recommandait depuis un certain temps que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* soit actualisée pour être mieux adaptée aux manifestations contemporaines de la discrimination dans la société canadienne. Elle a donc été heureuse que la ministre de la Justice charge un comité présidé par le juge Gérard La Forest d'examiner la *Loi*. En 2000, le comité a déposé son rapport, *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision*, dans lequel il formulait des recommandations d'une portée considérable.

Le comité a mis en évidence bon nombre des principes de réforme que la Commission préconisait depuis des années. Il a souligné, par exemple, l'importance de donner à la Commission les pouvoirs nécessaires pour prévenir la discrimination au lieu d'y remédier après coup. Cela pourrait se faire grâce à des mesures telles que des enquêtes et des vérifications, des pouvoirs accrus de réglementation et de normalisation et des ressources plus nombreuses pour faire des recherches, élaborer des politiques et promouvoir le respect des droits de la personne. Le comité a proposé une idée qui intéresse particulièrement la Commission : le concept des régimes de responsabilité interne. La Commission favorise depuis longtemps le règlement des problèmes en milieu de travail, c'est-à-dire là où ils peuvent être résolus rapidement et équitablement. L'idée de faire de la responsabilité interne un processus formel, en obligeant tous les employeurs à instaurer des recours internes, mérite un examen sérieux.

La Commission convient avec le comité qu'il est nécessaire de rendre le système de traitement des plaintes plus rapide, plus efficace, plus transparent et plus accessible. Elle se félicite de la recommandation qui préconise de faire de la sensibilisation et de la promotion une fonction prévue par la loi, tout comme le processus de règlement des

plaintes, et de lui assurer les ressources correspondantes. La Commission appuie également la recommandation d'inclure la condition sociale parmi les motifs de distinction illicite.

La Commission a des réserves, du moins à première vue, au sujet d'autres recommandations. Le modèle d'accès direct, qui permettrait aux plaignants de s'adresser directement au tribunal, constitue certes une approche novatrice et intéressante, mais il serait vulnérable aux mêmes problèmes que le système actuel. Comme les auteurs du rapport en conviendront sûrement, le modèle d'accès direct fait partie d'un ensemble intégré de recommandations. Il devrait être adopté en même temps que d'autres éléments nécessaires, comme le régime de responsabilité interne ou le renforcement de la recherche, de la promotion et de l'élaboration de politiques, de façon à réduire le nombre de cas et à éviter de surcharger le système ou de le rendre excessivement coûteux.

Il est également nécessaire de songer au déséquilibre possible des forces entre les parties à une plainte. Beaucoup de mis en cause, au niveau fédéral, sont de grandes sociétés ou des ministères ayant d'importants services juridiques pour protéger leurs intérêts. Pour leur part, les plaignants dans les affaires relevant des droits de la personne sont en général des particuliers qui ne disposent pas des mêmes ressources. Les chances que les mis en cause aient le dessus sont évidentes. Le comité recommande d'établir des cliniques chargées de donner des conseils juridiques aux plaignants. Toutefois, s'il faut en juger d'après les régimes actuels d'aide juridique, les cliniques proposées auraient vraisemblablement des ressources insuffisantes et pourraient donc rarement offrir des services comparables à ceux dont disposent les grands mis en cause.

Comme nous l'avons mentionné au début de ce chapitre, le système canadien des droits de la personne fait partie d'un régime international de protection des droits de l'homme. Nous nous félicitons donc de la recommandation du comité qui préconise de donner à la Commission le mandat officiel de collaborer avec les institutions nationales étrangères des droits de l'homme, ainsi que de son soutien pour un rôle explicite de la Commission dans la vérification du respect de nos obligations internationales dans ce domaine. À cet égard, la Commission appuie l'initiative parlementaire dirigée par la sénatrice Lois Wilson, avec laquelle la présidente de la Commission s'est entretenue en octobre 2000. L'initiative a pour objet de trouver des moyens de veiller au respect des engagements internationaux du Canada en matière de droits de l'homme et d'examiner le rôle que pourraient jouer le gouvernement, la société civile et les organismes tels que la Commission.

Le comité a recommandé que le préambule de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* mentionne les diverses ententes internationales sur l'égalité et la discrimination auxquelles adhère le Canada. Ce serait là un premier pas important en vue de s'assurer que les lois canadiennes reflètent pleinement l'ensemble de nos obligations internationales.

Il y a un autre aspect de la *Loi*, la parité salariale, qui ne faisait pas partie du mandat du comité de révision, mais qui n'exige pas moins un examen urgent. C'est en 2000 qu'a été mis en œuvre le règlement de l'une des plus importantes affaires de parité salariale de l'histoire du Canada, et ce, après des années d'audiences des tribunaux. Cela dit, les années de contestations judiciaires et les centaines de journées d'audition qu'il a fallu pour parvenir au règlement montrent très clairement que le système actuel de parité salariale est vicié à la base.

Le gouvernement s'est engagé à entreprendre un examen complet de la parité salariale et, fin 2000, il semblait se préparer à établir un groupe de travail à cette fin. Au moment où le présent rapport annuel sera rendu public, la Commission aura déposé au Parlement un rapport spécial décrivant le fonctionnement actuel des dispositions législatives relatives à la parité salariale et proposant des moyens de les améliorer pour l'avenir.

La protection des droits de la personne

Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission a, entre autres, pour rôle de protéger les droits de la personne au Canada. À cette fin, elle étudie et tente de régler les plaintes de discrimination déposées contre des employeurs et des fournisseurs de services relevant de la compétence fédérale.

La Commission s'occupe des plaintes portant sur des actes allégués de discrimination liés à l'un des onze motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi* : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. Outre les efforts qu'elle déploie pour tenter de régler les plaintes de discrimination contre des individus, la Commission s'efforce d'amener des changements susceptibles de toucher de larges groupes de personnes, en faisant enquête sur des plaintes de discrimination systémique et de disparité salariale.

Comme le prévoit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une plainte peut passer par un certain nombre d'étapes différentes, selon les circonstances de l'espèce. Certaines plaintes peuvent se régler assez rapidement, suivant la nature des allégations et l'empressement des parties à s'entendre. D'autres prennent plus de temps, surtout si elles nécessitent une enquête approfondie ou si la Commission décide, au terme de l'enquête, de désigner un conciliateur ou de renvoyer l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne. Un tableau décrivant le processus de traitement des plaintes figure à la fin du chapitre.

En 2000, la Commission a apporté plusieurs améliorations au processus de traitement des plaintes, qui devraient en augmenter l'efficacité, en réduire la durée dans la mesure du possible et contribuer ainsi à mieux servir les Canadiens. Un nouveau service de médiation a déjà permis de régler un certain nombre de cas sans passer par l'étape de l'enquête. En même temps, une série d'améliorations au processus d'enquête, notamment l'application rigoureuse de délais d'exécution normalisés aux différentes étapes, devrait raccourcir les procédures de la Commission et les rendre plus efficaces et plus transparentes.

Nouvelles plaintes

En 2000, la Commission a reçu 1 238 nouvelles plaintes, dont 562 ont été déposées par écrit et signées par les plaignants, déclenchant ainsi le processus d'enquête et de décision de la Commission. Les affaires qui n'ont pas mené à la signature d'une plainte officielle n'ont pas eu de suites pour diverses raisons. Parfois, une analyse plus

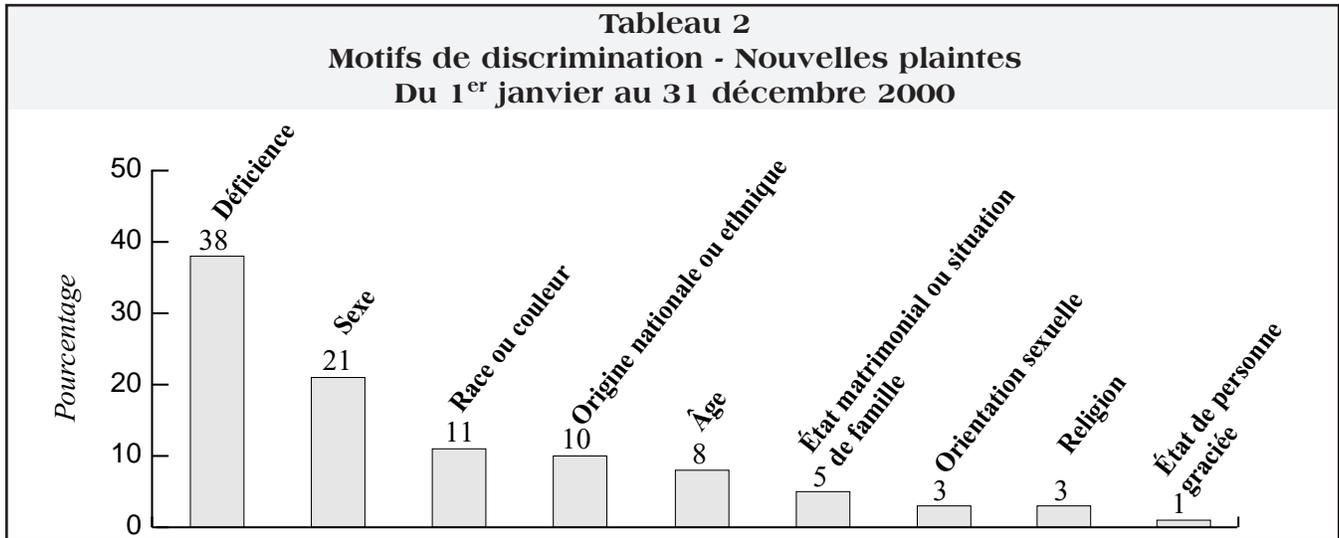
poussée a permis de se rendre compte que l'affaire ne relevait pas de la compétence de la Commission. D'autres fois, les plaignants ont décidé de ne pas donner suite à l'affaire ou la situation s'est réglée par d'autres moyens.

Les tableaux présentés dans les pages qui suivent donnent des renseignements sur la ventilation des nouvelles plaintes reçues par la Commission en 2000 selon la province, le motif de distinction illicite et la nature des allégations.

Le tableau 1 ci-dessous présente une ventilation des nouvelles plaintes déposées au cours des trois dernières années selon la province de résidence du plaignant. Comme par les années passées, la plupart des plaintes venaient de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique.

Tableau 1						
Ventilation des nouvelles plaintes par province ou territoire						
1998 à 2000						
	1998		1999		2000	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	46	3	30	2	16	1
Île-du-Prince-Édouard	92	5	15	1	8	1
Nouvelle-Écosse	95	5	85	6	80	7
Nouveau-Brunswick	62	3	61	4	45	4
Québec	261	15	255	18	204	16
Ontario	579	33	533	37	496	40
Manitoba	162	9	95	7	78	6
Saskatchewan	78	4	69	5	54	4
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	86	5	91	6	127	10
Colombie-Britannique et Yukon	315	18	196	14	123	10
À l'étranger	-	-	-	-	7	1
Total	1 776	100	1 430	100	1 238	100

Le tableau 2 montre la fréquence à laquelle chacun des onze motifs de distinction illicite a été cité dans les nouvelles plaintes déposées en 2000.



En 2000, la répartition des plaintes selon le motif de distinction a suivi le même schéma général que dans les dernières années : la déficience était le motif le plus souvent cité, suivie par le sexe et la race ou la couleur. La déficience était en cause dans 38 % des nouvelles plaintes, par rapport à 34 % en 1999 et 27 % en 1998. La discrimination fondée sur le sexe était mentionnée dans 21 % de l'ensemble des plaintes, et la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique, également dans 21 % des cas. L'orientation sexuelle, la religion et l'état de personne graciée ont continué à figurer en bas de liste parmi les motifs de discrimination invoqués.

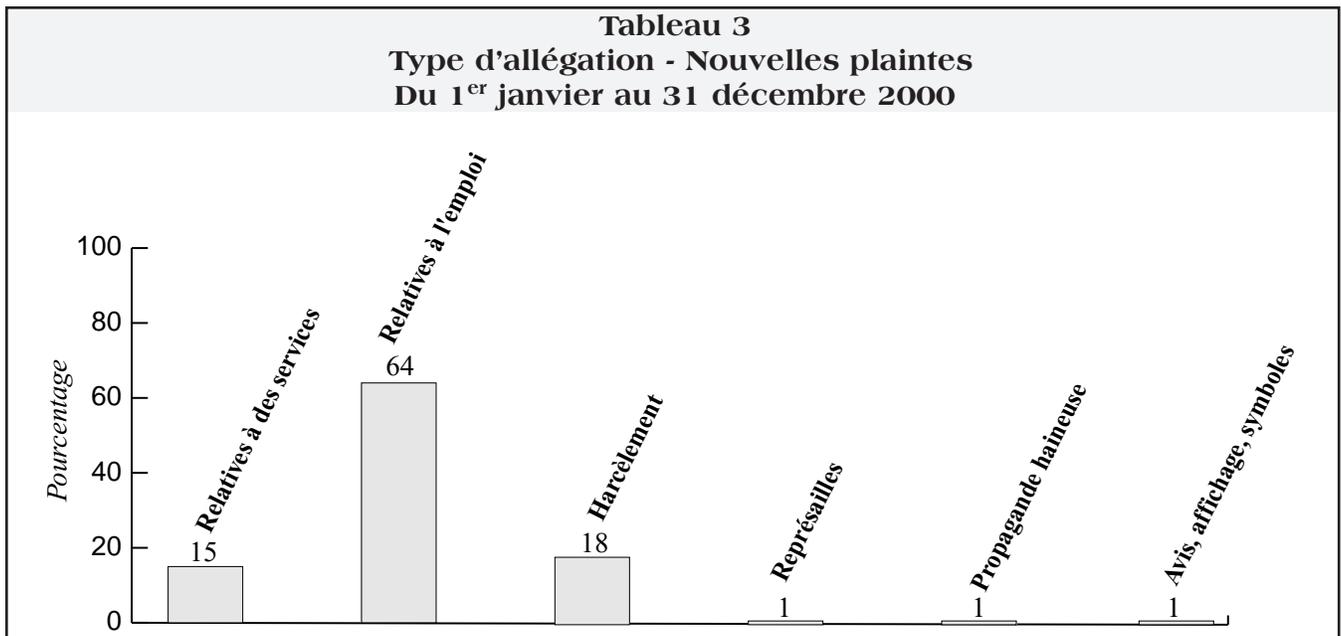
Les plaintes motivées par la déficience montrent que l'adaptation et l'accessibilité demeurent deux des grands sujets de préoccupation de la Commission. Même si les tribunaux ont clairement établi l'obligation de tenir compte des différences individuelles, la Commission reçoit plus de plaintes, plutôt que moins, de personnes affirmant que leur employeur ne leur offre pas les outils ou les conditions de travail nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions.

La discrimination fondée sur le sexe continue à prendre des formes multiples, depuis les femmes qui soutiennent que leur candidature a été rejetée parce que l'employeur préférait engager des hommes jusqu'à celles qui allèguent qu'une condition d'emploi, telle une épreuve physique, les a privées d'un emploi malgré leur expérience et leurs titres de compétence. La Commission a reçu, de plus, un

nombre assez important de plaintes de femmes qui disaient être victimes de harcèlement au travail.

La plupart des plaintes reçues qui étaient motivées par la race, la couleur et l'origine étaient également reliées à l'emploi, les plaignants alléguant qu'ils avaient été défavorisés sur les plans de la formation ou de l'avancement ou qu'ils étaient victimes de harcèlement au travail.

Le tableau 3 montre la nature des allégations contenues dans les nouvelles plaintes déposées en 2000.

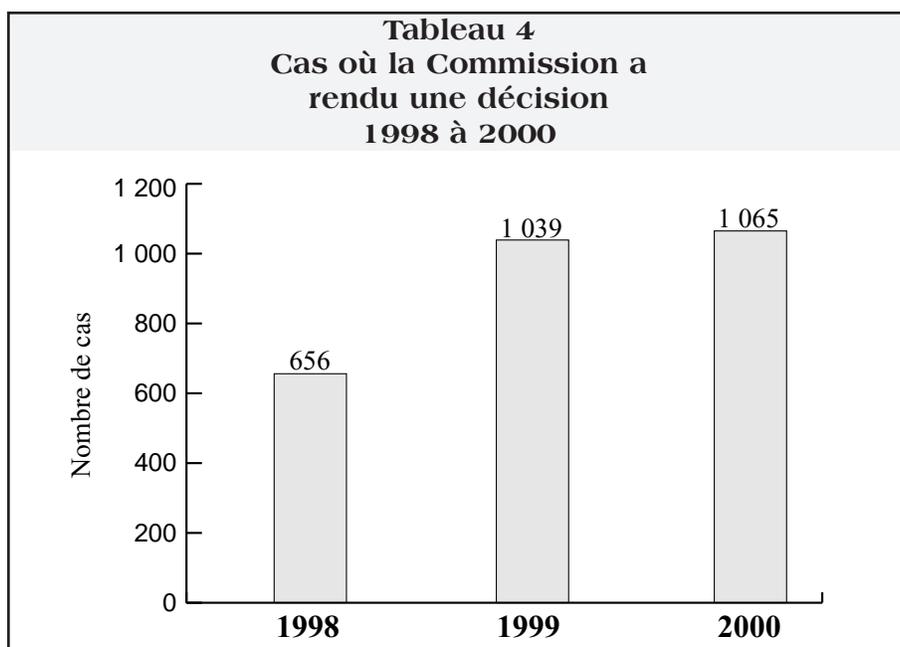


La majorité (64 %) étaient motivées par de la discrimination reliée à l'emploi. Il s'agissait de plaintes pour traitement différentiel, refus de mesures d'adaptation, refus de donner un emploi ou congédiement. Quinze autres pour cent étaient des plaintes liées à la prestation de services, la plupart touchant un refus de services, un traitement défavorable dans la prestation de services ou le refus d'adaptation à un besoin particulier. Le harcèlement, dans l'emploi ou la prestation de services, a été cité dans 18 % des plaintes. Plus de vingt ans après l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission continue à recevoir des plaintes de personnes qui ont essuyé des injures racistes ou des remarques à connotation sexuelle ou qui ont été victimes d'agressions physiques au travail.

Dossiers fermés

Comme en 1999, la Commission a statué encore une fois sur un grand nombre de cas pendant l'année à l'étude. Les commissaires ont continué à se réunir pendant l'été et ont plus souvent tenu des séances restreintes, en comité d'au plus trois membres, pour examiner les dossiers.

Le tableau 4 indique le nombre de plaintes signées qui ont été soumises pour décision aux commissaires entre 1998 et 2000. Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, toutes les plaintes signées doivent être présentées finalement aux commissaires pour décision. Dans quelques-uns des cas, les commissaires ont pris une décision préliminaire, par exemple, en statuant sur des points de détail, telles des questions de compétence, ou en décidant de soumettre les plaintes à la conciliation. Dans d'autres cas, ils sont arrivés à une décision finale, et le dossier a été fermé.



Le tableau 5 ci-dessous dresse un bilan définitif des dossiers de plainte menés à terme par la Commission. On y fait une distinction entre les plaintes qui ont fait l'objet d'une décision finale de la part des commissaires, telles les plaintes rejetées comme non fondées et celles renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne pour complément d'enquête, et les cas où les plaignants se sont désistés avant de signer le formulaire officiel de plainte. Dans ces derniers cas, le personnel avait effectué une recherche et une analyse préliminaires, mais les dossiers ont été fermés d'un point de vue administratif sans qu'il y ait eu décision des commissaires.

Tableau 5
Dossiers de plainte menés à terme par la Commission
1998 à 2000

Résultat final	1998		1999		2000	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Plaintes sans suite ¹	824	59	713	52	585	41
Plaintes irrecevables ²	23	2	44	3	39	3
Plaintes rejetées	192	14	243	18	263	19
Fin de la procédure ³	129	9	109	8	109	8
Plaintes réglées	189	14	213	15	286	20
Plaintes renvoyées à un tribunal	22	2	52	4	123	9
Total partiel	555	41	661	48	820	59
Total	1 379	100	1 374	100	1 405	100

1- Cas où, après une analyse préliminaire des allégations, les plaignants ont décidé de ne pas donner suite à l'affaire. Il n'y a pas eu signature de plainte, et le dossier a été fermé d'un point de vue administratif, sans qu'il y ait eu décision des commissaires.
2- Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours.
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.

Le tableau 5 montre une augmentation du nombre de plaintes réglées, ce qui témoigne du succès du service de médiation de la Commission. Le tableau montre également une augmentation du nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en 2000. Cette hausse découle en partie des résultats d'un projet spécial de réduction de l'arriéré réalisé par la Commission en 1999 et dont il a été question dans notre rapport de l'an dernier. Par suite de ce projet, le nombre de rapports d'enquête présentés à la Commission en 1999 a été supérieur à la normale, ce qui a accru le nombre de plaintes rejetées ou soumises à la conciliation cette année-là. En 2000, beaucoup de plaintes qui n'ont pu être réglées à l'étape de la conciliation ont été soumises aux commissaires pour décision, puis renvoyées au Tribunal.

Succès d'une nouvelle approche

Dans le passé, la plupart des plaintes déposées auprès de la Commission étaient transmises à un enquêteur, puis faisaient l'objet d'une décision une fois que celui-ci avait réuni suffisamment de renseignements pour que la Commission puisse se prononcer. La Commission a toujours pensé cependant que beaucoup de plaintes pouvaient être réglées sans passer par l'étape de l'enquête et sans recourir aux tribunaux s'il était possible d'amener les parties à se parler au début du processus pour envisager les solutions possibles. Depuis un certain temps déjà, la Commission favorise des règlements rapides informels par l'entremise de son personnel d'accueil et d'enquête. Toutefois, l'enquête et la négociation ne vont pas souvent de pair, sans compter que le règlement des plaintes relatives aux droits de la personne exige un degré d'autorité et un niveau de compétence qu'il est difficile d'assurer dans le cadre d'un processus informel.

C'est pourquoi la Commission a commencé à offrir des services de médiation en 1998, à titre de projet pilote. Cette initiative a permis de mettre à l'épreuve l'idée de recourir à la médiation avant de passer à l'étape de l'enquête, par opposition à la conciliation qui est offerte aux parties à l'issue de l'enquête. La Commission a assuré des services de conciliation dès ses débuts, mais elle n'avait pas tenté de jouer systématiquement le rôle de médiateur entre les parties avant de procéder à toute forme d'enquête.

Le projet pilote de deux ans a pris fin à l'automne 2000. Pendant qu'il était en cours, la médiation a été offerte aux parties dans quelque 500 plaintes. Au terme du projet, 205 séances de médiation avaient eu lieu, ce qui a permis de conclure un règlement dans 115 cas (56 %). Le taux de participation au programme, c'est-à-dire la proportion des plaintes où les deux parties ont accepté de participer, était de 60 %. Ce sont là des résultats prometteurs pour un nouveau programme qui introduisait une nouvelle approche dans un processus déjà bien établi. Les évaluations réalisées ont montré que la majorité des plaignants et des mis en cause ont trouvé que la médiation valait la peine d'être tentée, même si elle n'aboutissait pas à un règlement.

Fortes des résultats du projet pilote, la Commission a décidé d'intégrer en permanence la médiation dans le processus de traitement des plaintes et de faire la promotion de ce service auprès des grands employeurs fédéraux et des principaux fournisseurs de services au cours de la prochaine année. D'après l'expérience acquise jusqu'ici, un pourcentage pouvant atteindre 40 % de l'ensemble des plaintes pourrait être réglé par médiation, dès que le service sera établi et mieux connu.

Certains se sont inquiétés de la possibilité que les plaignants puissent être soumis à des pressions, au cours de la médiation, pour qu'ils acceptent des règlements répondant à leurs objectifs personnels, mais n'abordant pas les problèmes de discrimination systémique que pourrait sous-tendre leur plainte. En fait, les résultats obtenus jusqu'ici montrent que les règlements obtenus par médiation peuvent comprendre des mesures de redressement plus étendues que cela n'aurait été possible si l'affaire avait été réglée au stade de la conciliation ou avait fait l'objet d'une ordonnance d'un tribunal. Ainsi, certains règlements conclus par voie de médiation comportaient un engagement de la part de l'employeur ou du fournisseur de services à élaborer de nouvelles politiques et à modifier ses procédures. Par exemple :

- offrir au personnel une formation visant à lutter contre le harcèlement;
- modifier un programme de stages pour en ouvrir l'accès aux personnes ayant une déficience;
- améliorer l'accessibilité des services au moyen de téléscripteurs;
- rédiger un guide visant à combattre la discrimination.

La Commission continuera à suivre de près son service de médiation pour s'assurer non seulement qu'il répond aux besoins des personnes qui s'en prévalent, mais aussi qu'il sert l'intérêt public.

Trouver un équilibre entre efficacité et service

Avant même que le comité La Forest ait publié son rapport recommandant des modifications importantes à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (voir le chapitre précédent), la Commission avait commencé à examiner ses pratiques pour trouver des moyens de rationaliser le processus de traitement des plaintes en l'absence de changements législatifs. Cet examen a amené la Commission à adopter quelques innovations qui devraient assurer un meilleur service aux Canadiens. Tout d'abord, elle a établi des normes de service pour chaque étape du processus. Ces normes portent, entre autres, sur les délais impartis pour rédiger une plainte, pour franchir l'étape de la médiation ou de la conciliation et pour mener une enquête sur une affaire avant de la présenter à la Commission pour qu'elle rende une décision. À leur entrée en vigueur en 2001, elles représenteront un engagement public de la part de la Commission à traiter les plaintes d'une manière efficace, rapide et transparente. Elles serviront de points de repère pour mesurer le rendement annuel de l'organisation et seront réévaluées périodiquement.

La Commission a établi une fonction d'accueil spécialisée chargée de faire un premier examen des plaintes et de prendre des décisions préliminaires sur des questions telles que la compétence et les délais

de prescription. La création d'un tel service spécialisé permettra de mieux aider les plaignants à rédiger leur plainte et d'informer plus rapidement les mis en cause des allégations portées contre eux. Le service nous aidera également à déterminer les questions de nature systémique qu'il vaudrait sans doute mieux aborder par d'autres moyens, tels des études, des projets de recherche ou des enquêtes publiques.

Lorsqu'une plainte atteint le stade de l'enquête, certains délais s'appliqueront. Par exemple, la Commission donnera aux mis en cause et aux plaignants toutes les occasions possibles de faire connaître leur position, mais le processus ne sera pas retardé s'ils ne présentent pas l'information demandée dans un laps de temps raisonnable. De plus, les délais accordés aux parties pour présenter des observations sur les rapports d'enquête seront appliqués rigoureusement.

La Commission a aussi modifié sa procédure de renvoi des plaignants à d'autres mécanismes de recours. Dans le passé, quand un plaignant avait accès à un autre recours, qu'il s'agisse de la procédure syndicale de règlement des griefs ou d'une procédure prévue par une autre loi, le plaignant était invité à se prévaloir d'abord de ce recours, puis à contacter de nouveau la Commission s'il n'était pas satisfait des résultats. Aujourd'hui, la Commission accepte la plainte dans un tel cas. Elle exerce le pouvoir discrétionnaire que lui confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne* d'instruire la plainte ou de demander au plaignant de recourir à l'autre procédure. Au moment de prendre sa décision, elle tient compte de la capacité du recours de substitution d'aborder les allégations de discrimination en cause et des mesures de redressement qu'il permet. Cette façon de procéder est conforme à la décision rendue en 1999 par la Cour fédérale dans l'affaire *Mohammed c. Canada (Conseil du Trésor)*, qui avait réaffirmé la primauté de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comme moyen de remédier aux problèmes de discrimination.

La Commission a, par ailleurs, apporté d'importantes modifications à sa fonction de conciliation. Dans le passé, elle accordait aux parties beaucoup de latitude pour tenter d'en arriver à un règlement tant qu'il subsistait un espoir raisonnable de succès. Il arrivait donc souvent que les affaires demeurent en conciliation pendant de longues périodes. La Commission s'est rendu compte que ces délais nuisaient au processus et a décidé, par conséquent, de réexaminer au bout de six mois les affaires renvoyées à la conciliation. Nous espérons que beaucoup de cas pourront ainsi être réglés plus rapidement.

Le processus de traitement des plaintes

Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission reçoit une demande de renseignements

- Le personnel fournit des renseignements sur la Commission et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Le personnel peut renvoyer les intéressés à un autre organisme si le problème exposé ne relève pas de la compétence de la Commission.
- Si le problème exposé relève de la Commission, un agent examine la situation avec le plaignant et lui explique le processus de traitement des plaintes.
- Si le plaignant souhaite aller de l'avant, un formulaire de plainte est rempli.

Lorsque la Commission accepte une plainte

- Le mis en cause est informé de la plainte dès son dépôt auprès de la Commission.
- S'il y a lieu, la Commission renvoie le plaignant à d'autres mécanismes de recours (comme une procédure de règlement des griefs ou un recours prévu par une autre loi).
- La médiation peut être offerte aux parties à titre d'option facultative.
- Si l'affaire n'est pas réglée, un agent enquête sur les allégations et fait rapport de ses conclusions aux commissaires.
- Les parties ont la possibilité de présenter des observations sur le rapport d'enquête avant qu'il soit soumis aux commissaires.

Lorsque les commissaires rendent une décision

- Les commissaires examinent toutes les plaintes déposées.
- Après examen, ils peuvent :
 - refuser d'instruire une plainte qui a été déposée plus d'un an après les faits allégués ou qui n'est pas de la compétence de la Commission;
 - approuver un règlement entre les parties ou désigner un conciliateur pour les aider à parvenir à un règlement;
 - renvoyer l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne;
 - rejeter la plainte, faute de preuves.

Tribunal canadien des droits de la personne

- Sur renvoi de la Commission, le Tribunal procède à l'audition de la plainte.
- Après avoir apprécié la preuve produite, le Tribunal rend une décision et ordonne des mesures de redressement appropriées.

Cour fédérale du Canada

- Les deux parties peuvent demander à la Cour fédérale un contrôle judiciaire d'une décision de la Commission.
- La Cour peut également faire un contrôle judiciaire d'une décision ou d'une ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne.

Parité salariale

u cours de l'année à l'étude, la Commission a établi un rapport spécial au Parlement sur la parité salariale. Intitulé *Le temps d'agir*, ce rapport a été publié en février 2001. La parité salariale est un droit fondamental de la personne qui fait partie intégrante de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toutefois, l'expérience acquise par la Commission pendant plus de vingt ans d'application des dispositions législatives actuelles montre que des changements s'imposent pour supprimer les obstacles qui entravent une mise en œuvre efficace de la parité salariale.

Fondée sur le dépôt de plaintes, l'approche actuelle ne permet pas vraiment de lutter contre des formes subtiles de discrimination, qui sont souvent involontaires et profondément enracinées dans des systèmes complexes. Dans les causes de grande envergure, elle peut occasionner des affrontements, des litiges et des retards plutôt que de favoriser la coopération et des résultats rapides. De plus, son impact n'est pas le même partout, car seuls les employeurs visés par des plaintes sont tenus de prendre des mesures en matière de parité salariale.

Soulignant que le système actuel nous a conduits à l'impasse, le rapport spécial de la Commission propose un modèle qui encouragerait les parties à collaborer, préciserait les attentes et assurerait, avec le temps, une conformité générale avec le principe de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes.

Les affaires de parité salariale

Entre-temps, la Commission poursuit son activité dans le cadre du présent système de parité salariale. Elle enquête actuellement sur des plaintes déposées en vertu de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* contre un certain nombre d'employeurs sous réglementation fédérale, notamment deux grandes sociétés de télécommunications, plusieurs institutions du secteur public non visées par le règlement conclu avec le Conseil du Trésor, en 1999, et quelques petits employeurs. Les enquêtes de parité salariale consistent généralement à réunir des renseignements complets sur les emplois touchés, à en estimer la valeur, puis à recourir à une analyse statistique pour déterminer s'il existe vraiment des écarts de salaire.

Une importante plainte a été réglée en 2000 après avoir fait l'objet d'une enquête de la Commission et avoir été renvoyée à un tribunal. L'Organisation nationale des représentantes et représentants indiens et inuit en santé communautaire (ONRIISC), qui représente les travailleurs autochtones œuvrant en santé communautaire, avait déposé une plainte contre Santé Canada et le Conseil du Trésor en

décembre 1992. L'ONRIISC soutenait que ses membres devaient recevoir les rajustements paritaires accordés à leurs homologues du gouvernement fédéral. Par suite de négociations engagées au cours d'un processus de médiation préalable à l'audition, les parties sont parvenues à un règlement en vertu duquel une somme approximative de 47 millions de dollars sera placée en fiducie pour distribution à 1 500 travailleurs en santé communautaire. Ce règlement constitue une importante victoire pour les femmes autochtones. En même temps, il illustre les avantages qu'il y a pour toutes les parties à régler les plaintes à l'amiable.

En juin 2000, la Commission a approuvé un autre règlement important découlant d'une entente conclue fin 1999 entre le gouvernement fédéral et ses administrateurs du personnel. Ce règlement a permis de résoudre une plainte remontant à 1991 et touchant plus de 6 000 employés.

Fait plutôt décevant, une décision rendue en novembre par la Cour fédérale est venue interrompre l'audition d'une plainte de disparité salariale déposée contre Bell Canada. La Cour a conclu que le Tribunal canadien des droits de la personne n'était pas entièrement indépendant de la Commission. Tout en précisant que sa décision ne touchait pas au droit des employés à la parité salariale, M^{me} le juge Tremblay-Lamer a signalé deux problèmes. D'abord, le tribunal doit appliquer l'*Ordonnance sur la parité salariale* prise par la Commission. Ensuite, le président du tribunal est habilité à proroger le mandat des membres jusqu'à la fin de l'examen d'une plainte. Le juge Tremblay-Lamer s'inquiétait de la possibilité, aussi improbable soit-elle, que le président puisse influencer la décision d'un membre du tribunal à cause du pouvoir qu'il détient de proroger son mandat.

Bien que la Commission ait immédiatement fait appel, cette décision causera d'autres retards non seulement pour les 20 000 employés touchés de Bell Canada, mais aussi pour tous ceux dont la plainte se trouve devant un tribunal des droits de la personne. Ainsi, l'audition de la plainte de disparité salariale contre Postes Canada — qui est déjà la plus longue dans les annales du Tribunal canadien des droits de la personne — a été suspendue en attendant que soit tranchée la question de l'indépendance du Tribunal.

Au cours de l'année, les procédures se sont poursuivies dans plusieurs autres affaires. La plainte contre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est encore devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Par ailleurs, on attend une décision de la Cour fédérale sur

certain aspects d'une plainte du SCFP contre Air Canada/Canadien International. Au cours d'audiences tenues en mai et juin 2000, la Cour devait déterminer s'il est possible de comparer la valeur d'emplois relevant d'unités de négociation différentes. Sa décision pourrait influencer sur de nombreuses autres plaintes de disparité salariale.

La promotion des droits de la personne

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission est chargée non seulement d'instruire et de régler des plaintes, mais aussi de sensibiliser les Canadiens aux droits de la personne, de les amener à mieux les comprendre et de mener des recherches sur les questions qui s'y rattachent. Bien que ces deux grandes fonctions soient distinctes, elles devraient en principe être complémentaires. Il est évident qu'une connaissance plus étendue des droits de la personne et l'acceptation des principes qui les sous-tendent contribuent à la prévention des actes et des politiques discriminatoires.

Après avoir consacré le plus gros de ses ressources au traitement des plaintes ces dernières années, la Commission a pu, en 2000, recommencer à accorder à la promotion des droits de la personne l'attention qu'elle mérite. Elle a donc élaboré une stratégie de trois ans qui définit les messages clés qu'elle veut transmettre et les publics qu'elle souhaite cibler. La stratégie met l'accent sur les partenariats avec d'autres organisations, qui permettent d'étendre la portée des efforts déployés. En 2000, la Commission a commencé à poser les bases de cette approche pour les années qui viennent. Elle s'est employée à promouvoir les droits de la personne en milieu de travail en recourant à de nouveaux outils et à de nouvelles initiatives d'éducation, et a établi des partenariats afin d'atteindre des auditoires plus vastes.

Pour un plus grand respect des droits de la personne au travail

Pendant l'année visée par le rapport, la Commission a concentré ses activités et son matériel de promotion sur les lieux de travail, en grande partie parce que c'est de là que viennent la majorité des plaintes et parce que le nombre de personnes touchées par la discrimination en milieu de travail est élevé.

La Commission a créé des trousseaux regroupant des renseignements pratiques pour aider les employeurs à mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui reflètent les valeurs sous-jacentes aux droits de la personne. Par exemple, la trousse explique la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que les mesures prises par la Commission lorsqu'elle reçoit des plaintes. Elle comporte, en outre, de la documentation qui clarifie les obligations de l'employeur relativement à certaines questions comme la parité salariale, l'équité en matière d'emploi, le harcèlement, l'obligation d'adaptation et les modalités de présélection et d'embauche de candidats. La trousse est distribuée aux employeurs et aux fournisseurs de services sous réglementation fédérale des secteurs public et privé. Elle sera également accessible à tous les intéressés sur le site Web de la Commission.

Les décisions rendues par la Cour suprême du Canada dans les affaires *Meiorin* et *Grismer* — qui sont examinées en détail dans le rapport annuel 1999 de la Commission — établissent clairement que les employeurs et les fournisseurs de services doivent appliquer des normes et des politiques inclusives et non discriminatoires. Il est parfois difficile, cependant, de transposer dans la réalité les principes énoncés par les tribunaux. La Commission a donc élaboré un guide complet en s’inspirant de diverses sources. Ce guide sera publié et affiché sur le site Web de la Commission au début du printemps 2001. La Commission espère qu’il servira de modèle pour les employeurs qui voudront élaborer leurs propres politiques et procédures.

Entre-temps, la Commission a organisé des ateliers et des séances d’information pour les employeurs un peu partout au pays pour les renseigner sur l’obligation qui leur est faite de tenir compte des besoins des employés ayant une déficience. Des membres du personnel de tous les bureaux régionaux de la Commission, ainsi que de ses directions de la Promotion, des Services juridiques et de l’Équité en matière d’emploi, dans la région de la capitale nationale, ont tenu des réunions, notamment avec des employeurs, des employés et des représentants syndicaux. Au cours de ces rencontres, ils ont surtout abordé les questions de l’adaptation, du harcèlement, de l’équité en emploi et d’autres problèmes qui se posent en milieu de travail.

La Commission a également parlé aux gestionnaires de ce qu’ils peuvent faire pour que leur effectif soit représentatif de la population canadienne. De concert avec la Commission de la fonction publique, le Bureau régional d’Edmonton a participé à l’organisation d’un symposium sur les avantages de la diversité et sur le rôle critique des leaders à cet égard, pour faire suite au rapport du Groupe de travail Perinbam sur les minorités visibles dans la fonction publique fédérale (dont il est question dans le chapitre *La situation des droits de la personne au Canada*). Le symposium s’adressait aux cadres supérieurs des secteurs public et privé ainsi qu’aux dirigeants des syndicats et des établissements d’enseignement. C’était le premier d’une série de symposiums organisés par la CFP avec la participation de la Commission, en vue d’inciter les employeurs à veiller, dans leurs plans de ressources humaines, à ce que tous les secteurs de la société canadienne soient représentés dans leur effectif.

La Commission cherche également à ouvrir des portes pour les groupes qui ont souvent des difficultés à accéder au monde du travail. Après le succès remporté par une initiative de ce genre l’année

Toucher un plus vaste public

dernière, le personnel régional du Québec a organisé une rencontre face à face entre des groupes intéressés par l'emploi des Autochtones et les coordonnateurs de l'équité en emploi des sept grandes banques. Cette réunion a déjà permis d'entreprendre des efforts conjoints.

Pour la Commission, la collaboration avec les partenaires provinciaux est un moyen particulièrement important de porter son message sur les droits de la personne à un plus grand nombre de Canadiens. En mai dernier, les commissions de toutes les régions du Canada s'étaient donné rendez-vous à Banff, en Alberta, à la Conférence annuelle de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP). Le personnel de la Commission a profité de l'occasion pour présenter des exposés sur les décisions *Meiorin* et *Grismer* et sur les questions d'adaptation. L'un des faits marquants de la Conférence a été le lancement d'une initiative conjointe à caractère éducatif visant à persuader les employeurs et les entreprises des avantages qu'il y a à adopter des politiques et pratiques respectueuses des droits de la personne. Depuis la rencontre, les partenaires du Réseau d'éducation publique de l'ACCCDP — qui réunit des employés travaillant dans le domaine de la promotion et de la sensibilisation au sein des différentes commissions — ont produit, à l'intention des employeurs, une affiche intitulée *Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde*. D'autres groupes conjoints, y compris le Comité juridique et le Comité des politiques de l'ACCCDP, ont poursuivi leurs travaux pendant toute l'année.

En décembre, la Commission a participé à une conférence importante tenue à Toronto, sous les auspices de la Commission ontarienne des droits de la personne. Cette conférence a permis d'explorer des moyens de concrétiser au Canada les droits économiques, sociaux et culturels inscrits dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Les experts participants se sont penchés, en particulier, sur la façon d'intégrer ces droits à l'activité juridique des commissions des droits de la personne au Canada. La CCDP continuera à collaborer avec son pendant ontarien pour assurer le suivi de ces discussions.

Consciente du fait que l'attitude des jeunes envers les droits de la personne modèlera les valeurs canadiennes de l'avenir, la Commission a recherché des occasions de les rencontrer et de leur parler partout au pays. Des efforts délibérés ont été déployés pour faire participer des jeunes à des activités organisées à l'occasion des grandes dates du calendrier des droits de la personne, comme le Mois du patrimoine africain et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Au cours d'une conférence contre la haine organisée à Halifax en mars, des orateurs et des groupes de

participants ont discuté des différentes manifestations de la haine et des moyens de la combattre. La conférence réunissait des éducateurs, des étudiants et des représentants des gouvernements et des groupes communautaires. Un représentant de la Commission a animé l'un des ateliers. À l'autre bout du pays, le Bureau régional des Prairies a présenté l'exposé principal à la séance inaugurale de la conférence jeunesse, *Building Connections*, tenue à Saskatoon. Parrainée par la Public Legal Education Association, la conférence a accueilli des jeunes venant de tous les coins de la Saskatchewan.

La Commission coopère avec divers ministères et organismes fédéraux pour favoriser l'élaboration de politiques gouvernementales tenant compte des droits de la personne. Sa collaboration avec l'Office des transports du Canada lui a permis de contribuer à la mise au point d'un code de pratiques destiné à éliminer toute une gamme d'obstacles à la communication que rencontrent les voyageurs ayant des déficiences sensorielles ou cognitives, et notamment le manque de téléscripteurs (ATS) dans les aéroports. En septembre, la présidente a rendu visite à l'Office pour discuter des objectifs communs des deux organismes, et surtout de la nécessité de supprimer les obstacles qui empêchent les personnes ayant une déficience de participer pleinement à la société.

Dans le cadre d'une initiative importante visant des groupes qui, autrement, n'auraient peut-être pas eu vent de ses activités, le Bureau régional des Prairies a collaboré avec l'Association manitobaine des droits et libertés et l'Association d'éducation juridique communautaire pour parrainer et produire une brochure écrite dans une langue très simple, intitulée *Understanding your Human Rights*. Cette publication a été distribuée dans toutes les écoles du Manitoba ainsi qu'à divers organismes s'occupant d'immigrants, de réfugiés et de personnes qui apprennent l'anglais, langue seconde.

Sensibilisation des Canadiens

La Commission a déployé beaucoup d'autres efforts en 2000 pour faire la promotion de toutes les questions reliées aux droits de la personne en essayant de toucher le plus grand nombre possible de Canadiens. Elle a également profité des dates spéciales du calendrier des droits de la personne, comme la Journée internationale de la femme et le Mois de l'histoire des Noirs, pour faire passer d'importants messages. Comme par le passé, les bureaux régionaux et l'administration centrale ont participé à de nombreuses manifestations connexes. Par exemple, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le Bureau régional de l'Ontario a parrainé, de concert avec la Niagara Region International Women's Organization, une conférence d'une journée sur les combats et les obstacles affrontés par les

femmes. Dans la région de l'Atlantique, la Commission a contribué, comme chaque année, à l'organisation du brunch annuel Harmony, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Le bureau régional a également pris part à la planification d'une conférence d'une journée à Halifax pour marquer la Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté et attirer l'attention sur les liens qui existent entre la pauvreté et la race.

Place aux médias

Les efforts de promotion de la Commission s'étendent aux grands médias et aux médias communautaires. Pendant l'année, la couverture des questions liées aux droits de la personne a englobé une multitude de sujets, allant de la parité salariale au harcèlement en milieu de travail en passant par les droits des personnes handicapées. Le personnel de la Commission a répondu à quelque 500 demandes de renseignements des médias et organisé des interviews de la présidente et d'autres cadres supérieurs.

La Commission a mis en évidence la situation des personnes handicapées en faisant connaître deux importants développements survenus en 2000. Le premier se rapportait à la nouvelle politique de la Cour canadienne de l'impôt sur les services d'interprètes gestuels et le sous-titrage des délibérations, politique adoptée par suite d'une plainte déposée auprès de la Commission. Le second développement découlait de la décision rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Henry Vlug c. Société Radio-Canada*. Dans les deux cas, des progrès importants ont été réalisés dans l'obtention de mesures d'adaptation pour les personnes sourdes ou malentendantes. La Commission a donc diffusé des communiqués, donné des interviews aux médias locaux et nationaux et fait paraître des articles dans plusieurs revues.

La parité salariale a encore une fois retenu l'attention des médias l'année dernière, notamment lorsque la Cour fédérale du Canada a suspendu toutes les instances dans l'affaire mettant en cause Bell Canada, ce qui a également bloqué l'audition de beaucoup d'autres affaires instruites par le Tribunal canadien des droits de la personne. À cette occasion, la Commission a exprimé son regret de voir des femmes déjà victimes de discrimination salariale depuis des années être obligées d'attendre encore pour toucher leur dû.

Parmi les autres causes qui ont retenu l'attention des médias, il convient de mentionner la confirmation par la Cour fédérale de l'ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Nancy Green* et une décision rendue dans l'affaire *Helen Oster c. International Longshoremen's and Warehousemen's Union*.

Dans cette dernière, le Tribunal a convenu avec la plaignante que le syndicat avait eu tort de ne pas soumettre son nom pour un emploi où elle aurait eu à partager les quartiers de l'équipage, simplement parce qu'elle était une femme.

Ces affaires font l'objet d'un examen détaillé dans d'autres chapitres du rapport ainsi que dans le *Rapport juridique* distinct de la Commission.

Toujours en contact

Au cours de l'année à l'étude, la Commission a répondu à près de 35 000 demandes de renseignements présentées au téléphone au sujet du travail de la Commission ou de plaintes éventuelles. Beaucoup de personnes qui appellent soulèvent des questions qui ne relèvent pas de la Commission et sont alors renvoyées à d'autres organismes mieux placés pour s'en occuper.

Notre site Web demeure une source complémentaire de renseignements sur les activités de la Commission et sur les droits de la personne. Le site se distingue par sa compatibilité avec les logiciels de traduction conçus pour les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle, ce qui le rend plus largement accessible. Le site donne accès à toutes les publications de la Commission ainsi qu'au service de renseignements INFO.COM par courrier électronique. Le personnel de la Commission a traité près de 2 000 courriels reçus par l'INFO COM en 2000 et s'attend à en recevoir beaucoup plus à mesure que le service sera plus connu.

Branchée sur le réseau international des droits de l'homme

La Commission continue à jouer un rôle international dans le domaine des droits de la personne. Bien qu'elle ait pour responsabilité première de veiller à ce que les Canadiens connaissent et respectent ces droits, elle croit avoir l'obligation de faire tout ce qu'elle peut en faveur des principes énoncés dans la *Déclaration universelle des droits de l'homme* tant au Canada qu'à l'étranger.

La Commission est donc heureuse de faire profiter de son expertise les commissions étrangères qui le lui demandent. Cela se produit le plus souvent sous les auspices et avec le soutien financier de l'ACDI ou du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, mais il arrive également qu'elle le fasse à la demande du Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Chaque année, la Commission reçoit des visiteurs étrangers désireux de connaître ses activités et participe à des projets avec des commissions d'autres pays, dans le but de leur offrir une assistance technique.

Pleins feux sur les Amériques

L'un des principaux objectifs des activités internationales de la Commission est d'établir des liens de compréhension et de soutien mutuels entre les institutions nationales des droits de l'homme. Avec les encouragements de M^{me} Mary Robinson, Haut Commissaire aux droits de l'homme, la Commission a eu le plaisir de contribuer à l'établissement d'un réseau hémisphérique des droits de la personne. En novembre 2000, de concert avec la commission nationale mexicaine et avec le soutien financier de l'ACDI, elle a organisé et coprésidé la deuxième réunion annuelle des institutions nationales des droits de l'homme des Amériques. Sous la direction de la Commission, les participants ont décidé d'établir un réseau officiel des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme dans les Amériques.

Ce réseau aura pour principal objet d'encourager et d'intensifier la protection et la promotion des droits de la personne par l'échange d'information, la formation de personnel, des projets communs, des réunions et des colloques régionaux périodiques et, d'une façon générale, par une assistance et une coopération mutuelles dans la conduite des activités intérieures de chaque institution. Au cours de la prochaine année, un petit groupe de travail, dont la Commission est l'un des principaux membres, commencera à rédiger les statuts et à élaborer un plan opérationnel pour lancer le nouveau réseau et lui permettre d'atteindre ses grands objectifs. L'une des premières questions de fond auxquelles s'intéressera le réseau est le rôle des institutions nationales à la prochaine Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, qui aura lieu à Durban, en Afrique du Sud, en septembre 2001.

En mars 2000, la Commission a signé un protocole d'entente avec la commission nationale du Mexique afin de renforcer la collaboration établie dans le cadre de l'accord de coopération de 1997. En vertu du nouveau protocole, les deux commissions travailleront de concert dans des domaines tels que les droits des Autochtones, le VIH/sida, l'exploitation sexuelle et commerciale des enfants, le règlement des différends à l'amiable, la discrimination religieuse, la formation des juges et le renforcement des institutions régionales des droits de l'homme. Ces initiatives devraient être mises en train en 2001.

Vers la fin de l'année, la Commission a engagé des discussions avec la Defensoria del Pueblo (l'Ombudsman) de la Bolivie en vertu d'un protocole d'entente conclu en 1999. Les domaines de collaboration prévus comprennent les droits des peuples autochtones, les droits de la femme et de l'enfant et les droits humains des personnes handicapées.

Activités multilatérales

Outre sa collaboration avec les pays des Amériques, la Commission continue à participer activement aux efforts du réseau international des institutions nationales de promotion et de protection des droits de l'homme. À titre de membre influent du Comité international de coordination des institutions nationales, la Commission s'est efforcée d'encourager l'établissement d'institutions nationales efficaces des droits de l'homme dans les pays où il n'en existait pas et d'établir des relations avec les commissions existantes. Des représentants de la Commission assistent également aux réunions annuelles de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies.

En juillet, des représentants de plus de 50 institutions des droits de l'homme du Commonwealth, y compris la Commission, ont tenu une conférence à Cambridge, en Angleterre. Les délégués ont souligné l'importance de l'appui reçu des organismes d'autres régions du monde, surtout dans le cas des institutions qui cherchent à défendre les droits de la personne dans des circonstances difficiles. Le communiqué final faisait état de la décision des délégués d'appuyer un ensemble de principes de base régissant le fonctionnement des institutions nationales des droits de l'homme du Commonwealth, et de demander au Secrétariat du Commonwealth de poursuivre ses efforts pour renforcer les liens entre institutions par des moyens tels que l'échange d'information sur Internet et l'organisation périodique de réunions et de colloques.

Assistance technique

La Commission a poursuivi la mise en œuvre de plusieurs projets de coopération avec d'autres commissions et en a amorcé de nouveaux. Depuis 1995, la Commission fournit un appui à son pendant indonésien, Komnas HAM, dans les domaines de la gestion, de la formation des enquêteurs et de la promotion des droits de la personne. La Commission est heureuse d'avoir pu aider Komnas HAM dans ses premières années d'existence, compte tenu du rôle clé que cet organisme joue dans la protection, la promotion et l'avancement des droits de la personne pour tous les citoyens de l'Indonésie. La phase actuelle du projet se terminera en 2002.

Signalons que des représentants de la Commission se sont rendus au Népal et en Inde, à la demande de l'ACDI, pour discuter de projets d'assistance technique éventuels. Ayant collaboré avec la commission nationale indienne dans le passé, la Commission renouerait donc des rapports établis il y a quelque temps. Par ailleurs, la commission népalaise, qui vient d'être créée, a demandé de l'aide pour démarrer ses activités.

Tout au long de l'année, la Commission a reçu des visiteurs venant de diverses institutions nationales des droits de l'homme et plusieurs stagiaires, dont trois membres de la commission malgache, accueillis à la demande du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Des représentants des commissions des droits de l'homme du Nigéria et de l'Indonésie ont également terminé des stages de formation à la Commission en 2000.

La Commission est fière de noter que bon nombre des institutions étrangères des droits de l'homme avec lesquelles elle collabore considèrent le Canada comme un chef de file de la protection et de la promotion des droits de la personne. Elle est heureuse de partager avec elles le fruit de son expérience. Il n'y a pas de doute que, ce faisant, elle acquiert autant de connaissances qu'elle en transmet.

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 2000.

Michelle Falardeau-Ramsay

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

Anne Adams

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

Phyllis Gordon

Phyllis Gordon, de Toronto (Ontario), a été nommée commissaire en mai 1998. En juin 2000, elle a démissionné de la Commission pour accepter le poste de directrice générale du Centre de la défense des personnes handicapées.

Yude M. Henteleff

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

Robinson Koilpillai

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

Mary Mac Lennan

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

Kelly Russ

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

Structure de la Commission

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

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

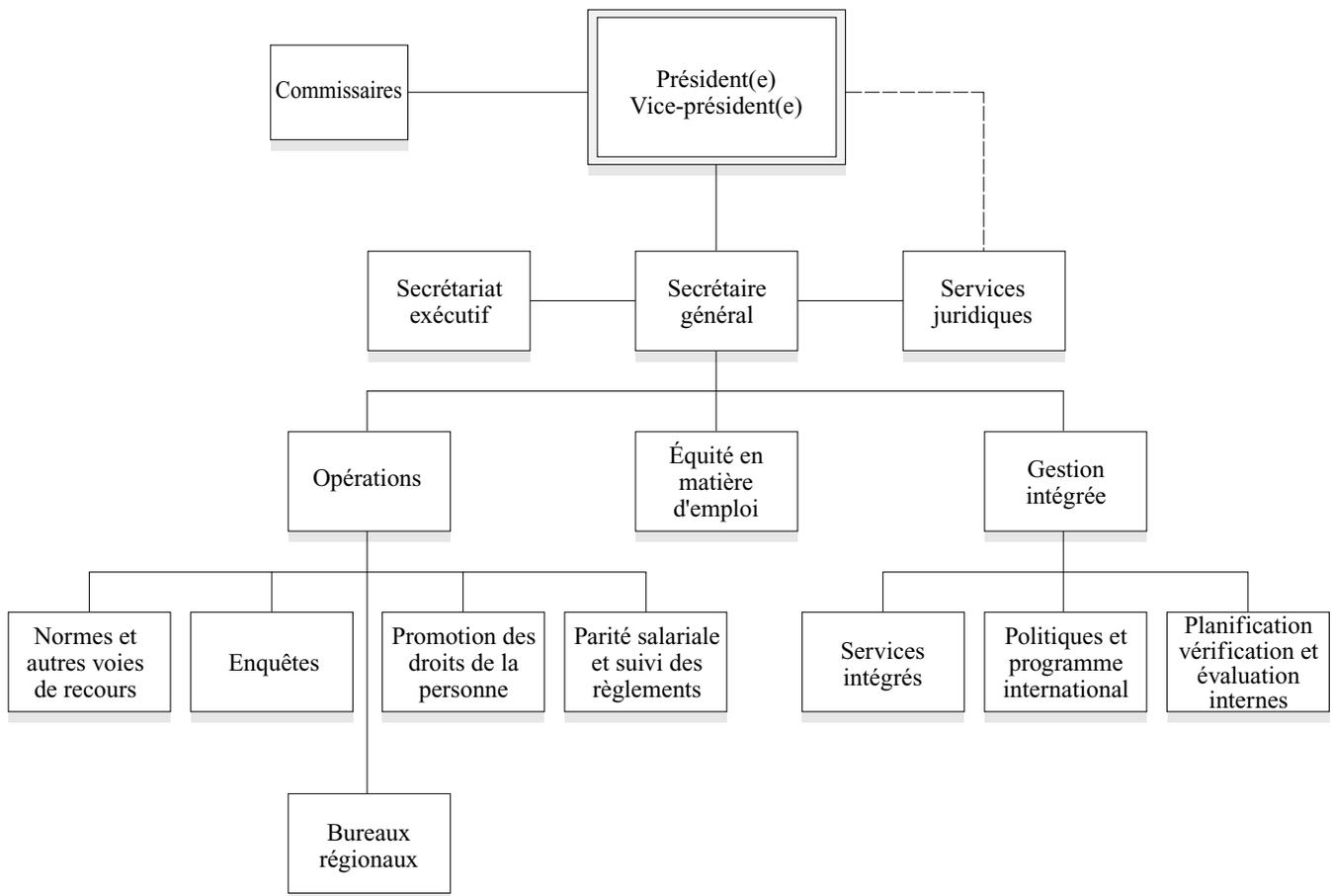
La *Direction des services juridiques* conseille la présidente, les commissaires et le personnel. Ses avocats représentent aussi la Commission dans les litiges portés devant les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne.

Le *Secteur des opérations* comprend la *Direction des normes et des autres voies de recours*, la *Direction des enquêtes* et la *Direction de la parité salariale et du suivi des règlements*. Le secteur est chargé de la médiation, des enquêtes et des services de conciliation visant les plaintes, y compris celles touchant la parité salariale, ainsi que du suivi des règlements. Il assure également le contrôle de la qualité des dossiers soumis à la Commission, forme le personnel chargé du traitement des plaintes et établit des normes de rendement et des politiques opérationnelles. La *Direction de la promotion des droits de la personne*, qui compte du personnel à l'administration centrale et dans les six bureaux régionaux de la Commission, fait également partie du Secteur des opérations. Elle met en œuvre des programmes visant à promouvoir les principes de l'égalité et à mieux faire connaître au public la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que les activités de la Commission. Elle est aussi responsable des contacts avec les médias et des services de rédaction-révision. Les *bureaux régionaux* s'occupent des activités de sensibilisation et de liaison avec les groupes communautaires, les employeurs, les fournisseurs de services, les syndicats et les commissions provinciales des droits de la personne. Premier point de contact des personnes qui souhaitent porter plainte pour discrimination, les bureaux régionaux collaborent au processus de traitement des plaintes.

Le *Secteur de la gestion intégrée* se compose de deux directions et d'une division distincte. La *Direction des politiques et du programme international* est responsable de l'élaboration des politiques, de la planification et de l'aide à la recherche. Elle suit de près les dossiers liés aux droits de la personne et facilite, par ses énoncés de politique, ses lignes directrices et ses rapports de recherche, les décisions de la

Commission et le travail des directions opérationnelles. Elle coordonne aussi les activités de la Commission à l'appui des institutions œuvrant pour les droits de la personne à l'étranger. La *Division de la planification, de la vérification et de l'évaluation internes* est chargée des activités de planification et d'examen de la Commission. Le Secteur de la gestion intégrée comprend en outre la *Direction des services intégrés* qui 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. La Direction 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.

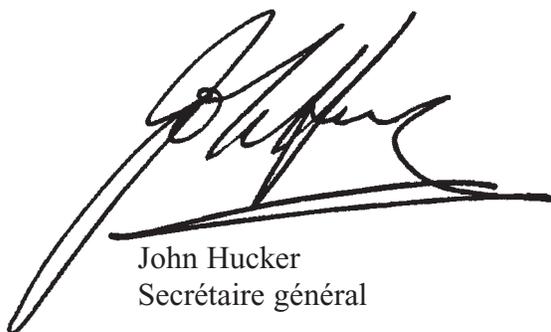
La *Direction générale de l'équité en matière d'emploi* effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs des secteurs public et privé, pour déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.



État financier

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

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



John Hucker
Secrétaire général



Mary Walsh
Sous-secrétaire générale
Gestion intégrée

Commission canadienne des droits de la personne État des résultats d'exploitation Exercice clos le 31 mars 2000 en milliers de dollars

Secteur de service	Résultats réels 1999-2000	Prévisions 2000-2001
<i>Dépenses</i>		
Promotion des droits de la personne	2 709	3 353
Plaintes	10 133	10 587
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	2 181	2 370
Services intégrés	3 413	3 723
Total du crédit utilisé	18 436	20 033
Plus : Coût des services fournis par des ministères	1 965	2 119
Total	20 401	22 152

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

Notes sur l'état des résultats d'exploitation

Autorisation, mandat et activités

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

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

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

Principales conventions comptables

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

a) Comptabilisation des dépenses

Toutes les dépenses engagées pour les biens reçus et les services rendus jusqu'au 31 mars 2000 sont comptabilisées selon la convention comptable des Crédoeurs à la fin de l'exercice (CAFE) du gouvernement.

b) Achat d'immobilisations

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

c) Services fournis gratuitement par des ministères

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