



DROITS & LIBERTÉS

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|---|--|
| S | O | M | M | A | I | R | E |
| <ul style="list-style-type: none"> • Location d'un logement et discrimination • Exploitation des personnes âgées | <ul style="list-style-type: none"> • Exploitation des personnes âgées | <ul style="list-style-type: none"> • Jugements récents | <ul style="list-style-type: none"> • Résultats d'enquêtes | <ul style="list-style-type: none"> • Résultats d'enquêtes | <ul style="list-style-type: none"> • Un programme d'accès à l'égalité, ça donne quoi? | <ul style="list-style-type: none"> • Union civile • Carte santé | <ul style="list-style-type: none"> • Publications |

LOCATION D'UN LOGEMENT ET DISCRIMINATION

Pénurie record de logements, hausse importante des loyers, augmentation des reprises de possession, la saison de la recherche de logement est particulièrement difficile cette année. Dans ce contexte, la Commission rappelle qu'il est interdit de refuser de louer un logement à une personne parce qu'elle est membre d'une minorité visible ou ethnique, qu'elle a des enfants, qu'elle est prestataire de la sécurité du revenu, qu'elle a un emploi précaire ou qu'elle est homosexuelle.

Un refus de location fondé sur ces motifs, ou sur tout autre motif de discrimination illicite, est prohibé par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Toute personne qui a des raisons de croire qu'on lui refuse un logement pour un de ces motifs peut porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Un propriétaire peut vérifier si un aspirant locataire paye régulièrement son loyer et combien de personnes habiteront le logement, mais les facteurs mentionnés plus haut (présence d'enfants, précarité, couleur, origine ethnique...) ne constituent pas des indicateurs de la capacité du locataire

à assumer ses responsabilités.

En outre, la jurisprudence a clairement établi qu'un refus de location motivé par la présence d'un chien-guide ou d'un chien d'assistance permettant à une personne de pallier un handicap est discriminatoire. Enfin, un jugement récent confirme que les propriétaires ne peuvent systématiquement exiger des assistés sociaux qu'ils fournissent une caution sans procéder à une évaluation individuelle de leur capacité de payer le loyer.

Pour plus d'information ou pour déposer une plainte, communiquez avec le bureau de la Commission

des droits de la personne et des droits de la jeunesse de votre région. Vous en trouverez les coordonnées dans les pages bleues de votre annuaire téléphonique.



En rendant public en décembre dernier son rapport de consultation sur l'exploitation des personnes âgées, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse visait essentiellement à lancer un cri d'alarme face à un phénomène qui prend une ampleur inquiétante.

Issu d'une consultation publique au cours de laquelle la Commission a examiné 117 mémoires et entendu une cinquantaine de groupes et organismes, ce rapport trace, à partir des témoignages reçus, un portrait détaillé des abus dont sont victimes les personnes âgées; il décrit ensuite les mesures de protection actuelles ainsi que leurs lacunes et formule une série de recommandations destinées à corriger ce type de situations. En voici quelques faits saillants.

Des exemples d'abus

Les multiples abus décrits par les participants à la consultation illustrent le genre de phénomène auquel sont confrontées les personnes âgées les plus vulnérables. Quelques illustrations :

- l'exploitation par un proche de

la victime qui utilise tous les moyens de manipulation (contrainte, menace de placement, etc.) pour s'approprier petites et grosses sommes d'argent, jusqu'à dépouiller sa victime complètement;

- des propriétaires de logement qui augmentent le loyer de personnes âgées de façon tout à fait injustifiée;
- des donations importantes arrachées du vivant des personnes âgées par calcul, manipulation ou par la force;
- l'utilisation abusive d'une procuration financière signée par la personne âgée;
- des humiliations verbales et un langage infantilisant;
- le non-respect du souhait d'une personne âgée en perte d'autonomie de recevoir des soins intimes par une personne du même sexe.

La situation ayant cours dans certaines résidences privées a été dénoncée, notamment en ce qui concerne l'alimentation (parfois réduite au strict minimum) et la qualité de l'hygiène et des soins

Exploitation des personnes âgées (suite)

(présence de plaies de lit, administration de médicaments inappropriés, utilisation de la contention).

La situation prévalant dans les établissements publics, comme les CHSLD, a également fait l'objet de nombreux commentaires : utilisation importante de la contention, physique et chimique, absence de vérification du consentement aux soins et certaines carences dans les soins d'hygiène et la qualité de vie (limitation à un bain par semaine, port de culottes d'incontinence par commodité pour le personnel, etc.).

Des correctifs qui s'imposent

Les témoignages reçus en cours de consultation sont unanimes : la prévention des abus et de l'exploitation passe par l'accessibilité, dans toutes les régions du Québec, à des services continus qui tiennent compte des besoins de chaque personne âgée, tant en matière de services à domicile que de services offerts en hébergement privé ou dans le réseau public.

À cet égard, la Commission propose, entre autres, d'accroître la protection des personnes âgées vulnérables et en perte d'autonomie qui sont hébergées dans des résidences privées. À cette fin, elle recommande que le gouvernement impose une procédure d'accréditation aux résidences privées qui hébergent des personnes âgées en perte d'autonomie.

D'autre part, la Commission examine la question des recours contre les abus et l'exploitation et insiste sur la nécessité d'une meilleure connaissance de ces recours par les personnes âgées elles-mêmes et par leur entourage, et sur la nécessité d'assurer une meilleure protection contre les représailles.

Elle rappelle particulièrement que la *Charte des droits et libertés de la personne* reconnaît aux personnes âgées le droit d'être protégées

contre toute forme d'exploitation, et que la Commission dispose à cet effet de pouvoirs d'enquête susceptibles de corriger ce genre de situation, y compris, si nécessaire, en intentant des poursuites judiciaires. Ce droit et ce recours doivent être mieux connus des personnes âgées elles-mêmes, de leurs proches ainsi que des intervenants, et la Commission mettra en œuvre une campagne d'information à ce sujet.



D'autres recommandations visent des modifications à certaines dispositions du Code civil notamment pour que la gestion des mandats d'incapacités puisse faire l'objet d'une surveillance accrue.

La Commission propose par ailleurs qu'un effort généralisé de formation sur le vieillissement, la perte d'autonomie et la prévention des abus soit mis en œuvre pour tous les intervenants appelés à œuvrer auprès d'une clientèle âgée vulnérable.

Enfin, la Commission a déjà mis sur pied un comité interne de suivi de ses recommandations. Chaque personne ou organisme visé par ces recommandations a déjà été contacté et un système de répondants a été mis en place. La Commission s'engage à effectuer, dans deux ans, une étude de suivi des recommandations et en diffusera publiquement les résultats.

Le rapport de consultation est disponible sur le site Web de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : www.cdpcj.qc.ca. Des exemplaires peuvent également être commandés au bureau de la Commission à Montréal : courriel : cid@cdpcj.qc.ca; téléphone : (514) 873-5146 ou 1 800 361-6477, poste 249.

« À TOUT ÂGE, DES DROITS, DES LIBERTÉS »

UN ATELIER DE FORMATION ADAPTÉ AUX PERSONNES ÂGÉES

Offert sur demande par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans les régions de Montréal, Laval, Lanaudière et de la Montérégie, l'atelier « à tout âge, des droits, des libertés » explore avec vous les droits reconnus à toute personne par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, plus particulièrement le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur l'âge, le droit des personnes âgées à la protection contre toute forme d'exploitation et les recours prévus par la Charte pour faire cesser les atteintes aux droits.

Le contenu de cet atelier peut être adapté selon les besoins.

Durée : 2 heures

Clientèles cibles : Groupes communautaires, groupes de personnes âgées, intervenants de CLSC-CHSLD

Conditions de participation : Rassembler 12 à 15 personnes et fournir un lieu de rencontre.

Formatrice : Françoise Schmitz

Téléphone : (514) 873-5146 ou 1 800 361-6477, poste 303

Télécopieur : (514) 864-9271

Courriel : francoise.schmitz@cdpcj.qc.ca

À noter que l'atelier est aussi disponible sur Internet, à l'adresse <http://www.cdpcj.qc.ca/formation/aines>. Il s'agit alors d'une formation à distance où vous apprenez à votre propre rythme.

La Commission peut contester les lois et règlements qu'elle estime discriminatoire



La Cour d'appel vient de confirmer

que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dispose effectivement du pouvoir nécessaire pour contester la validité de dispositions législatives qui contreviendraient à l'interdiction de discrimination inscrite dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Rappelons que depuis janvier 1999, le Procureur général du Québec contestait systématiquement la compétence juridique de la Commission d'agir en faveur de plaignants lorsque la discrimination alléguée dans la plainte ou dévoilée en cours d'enquête tire son origine d'une loi ou d'un règlement. Selon lui, la Commission ne pouvait, dans ces cas, qu'adresser des recommandations au gouvernement.

Or, la Cour d'appel confirme au contraire que la Commission doit non seulement promouvoir les principes contenus dans la Charte, mais qu'elle doit « voir à ce que ces principes soient respectés[...] La compétence pour contester la validité d'une disposition législative n'est qu'une conséquence logique du pouvoir d'assurer le respect des principes contenus dans la Charte. » Il s'ensuit que le Tribunal des droits de la personne, qui est tribunaire des demandes qui lui sont adressées par la Commission, peut lui aussi contester l'application d'une loi ou d'un règlement qui a un effet discriminatoire.

Au moment d'aller sous presse, le Procureur général n'avait pas encore annoncé son intention



JUGEMENTS RECENTS

d'en appeler de ce jugement devant la Cour suprême. Le jugement de la Cour d'appel peut être consulté sur le site <http://www.soquij.qc.ca>.

(2002-03-01 *Procureure générale du Québec c. Tribunal des droits de la personne et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et Ville de Candiac* # 500-09-009707-001).

Jeunes enseignants : la Commission porte l'affaire en Cour suprême



Dans un jugement rendu le 28 février 2002,

deux juges de la Cour d'appel du Québec ont statué que l'arbitre de grief avait compétence exclusive sur toute matière relevant de l'application de la convention collective des enseignants et que, de ce fait, la Commission ne pouvait saisir le Tribunal des droits de la personne au nom des jeunes enseignants. Ceux-ci s'estiment victimes de discrimination fondée sur l'âge en vertu d'une clause de la convention collective négociée en 1997 entre le gouvernement et la CEQ (CSQ).

Un des trois juges ayant

entendu l'appel a exprimé un avis contraire. La Commission va demander à la Cour suprême la permission d'en appeler de la décision.

Signalons que le juge Jean-Louis Baudouin, qui s'est prononcé en faveur de la juridiction de l'arbitre de grief, à cause, selon lui, de l'état actuel du droit législatif et jurisprudentiel, ajoute toutefois ce qui suit.

« La compétence exclusive de l'arbitre de grief en matière de discrimination [...] ne me paraît peut-être pas la meilleure façon de préserver et de garantir la protection et le respect des droits individuels, puisqu'en matière de droit du travail les problèmes de cette nature se posent souvent dans un contexte où les droits collectifs défendus et représentés par les parties syndicales sont précisément en conflit direct avec les droits individuels ».

(28-02-02 *La Procureure générale du Québec c. CDPDJ (Normand Morin et al.) et Le Comité patronal de négociation pour les C. S francophones, La C.S.Q. et la Fédération des syndicats de l'enseignement. voir :*

<http://www.jugements.qc.ca/ca/200203fr.html>).

Une décision attendue



Un jugement de la Cour d'appel vient de mettre fin à une longue saga judiciaire dans l'affaire *Commission des droits de la personne (Maud Angrignon) c. Collège Notre-Dame*.

Au moment des faits, Maud Angrignon était âgée de 11 ans. Elle présentait une déficience des membres inférieurs qui limitait sa mobilité. Intéressée à fréquenter le Collège Notre-Dame, elle y faisait une demande d'admission. Elle y fut refusée au motif que son handicap la rendait inapte à suivre tous les cours d'éducation physique.

En première instance, la Cour supérieure avait conclu que le Collège n'avait offert aucun accommodement à la plaignante. Par contre, l'exclusion de Maud Angrignon pouvait se justifier en vertu de l'article 20 de la Charte : de l'avis de la Cour supérieure, en raison de son caractère éducatif, le Collège pouvait imposer son programme d'éducation physique à tous ses étudiants sans exception et sans aménagement par rapport au handicap physique.

La Cour d'appel n'admet cependant pas cette interprétation. Selon elle, le Collège avait une obligation d'accommodement raisonnable qui tienne compte du handicap de Maud Angrignon. N'ayant pas satisfait cette obligation, il a exercé de la discrimination fondée sur le handicap. Le Collège Notre-Dame a donc été condamné à verser à Maud Angrignon 2 000 \$ à titre de dommages moraux.

Asseoir tout le monde à la même table



Une jeune fille hébergée en

centre de réadaptation en vertu de la *Loi sur la protection de la jeunesse* venait d'atteindre l'âge de 18 ans. Compte tenu de sa situation personnelle (déficience intellectuelle, problèmes comportementaux importants et absence de soutien dans la famille), le Directeur de la protection de la jeunesse a continué d'assurer sa garde après son 18^e anniversaire (comme le permet l'article 64 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*), le temps de trouver une ressource d'hébergement adéquate et de référer le cas au Curateur public.

Les divers intervenants au dossier ne réussissaient pas à s'entendre sur le type de ressource adéquat pour héberger la jeune adulte (service de réadaptation en déficience intellectuelle ou hébergement spécialisé en psychiatrie). Entre-temps, cette jeune femme devait répondre d'accusations en vertu de la *Loi sur les jeunes contrevenants* (LJC).

Le juge chargé d'entendre l'affaire en vertu de la LJC a constaté l'absence de ressource d'hébergement appropriée pour la jeune femme et a reporté sa décision sur sentence d'un mois, le temps d'assurer un placement qui réponde aux besoins de cette dernière.

Alertée de la situation par l'avocate de la jeune femme, la Commission a mené une enquête. Elle s'est assurée que tous les intervenants visés participent à une discussion de cas pour s'entendre sur les besoins et le type d'hébergement approprié. À cette occasion, il fut décidé qu'un centre de

réadaptation en déficience intellectuelle assume la responsabilité d'héberger la jeune fille. La Commission a donc fait pression pour qu'un foyer de groupe soit désigné dans les plus brefs délais.

À la reprise du procès en vertu de la LJC, les intervenants ont informé le juge de la solution retenue concernant l'hébergement de la jeune femme. Le juge a alors ordonné une probation comme sentence aux infractions reprochées. La jeune femme a intégré un foyer de groupe le jour même et une entente de services fut convenue entre le centre hospitalier psychiatrique et le centre de réadaptation en déficience intellectuelle.

La concertation de tous les intervenants a évité que la jeune femme ne se retrouve à la rue, sans ressource.

Aller à la bonne école



Un adolescent de 13 ans était hébergé en centre de

réadaptation à la suite d'une ordonnance de garde rendue en vertu de la *Loi sur les jeunes contrevenants*. Il recevait des services d'éducation à l'intérieur du centre de réadaptation et avait d'ailleurs enregistré des progrès académiques majeurs. Après la période de

mise sous garde, il demanda à continuer de recevoir des cours au centre de jour du centre de réadaptation. La Commission scolaire refusa cependant cette demande et orienta plutôt l'adolescent vers un centre pour décrocheurs où la clientèle avait en moyenne 16 ans.

La Commission fut appelée à intervenir dans le dossier pour assurer le respect des droits de l'enfant, en particulier son droit de recevoir des services d'éducation adéquats. Durant l'enquête, toutes les personnes contactées ont tenu le même discours à savoir que l'adolescent aurait avantage à poursuivre sa scolarisation au centre de réadaptation. À la suite de discussions menées par la Commission, les autorités scolaires ont modifié leur décision afin de permettre au jeune de continuer à fréquenter le centre de jour pour y recevoir des services scolaires.

Un refus un peu hâtif



Une jeune femme avait présenté une demande

pour obtenir une carte de crédit d'une chaîne de magasins bien connue. Quelques semaines plus tard, elle recevait sa réponse : on la refusait parce qu'elle était

prestataire de la sécurité du revenu. Un refus fondé sur ce motif peut constituer de la discrimination fondée sur la condition sociale contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Appelée à enquêter, la Commission est intervenue auprès de la chaîne de magasins. Après vérification de la situation personnelle de la jeune femme, la chaîne de magasins lui offrit, sans autre condition, une carte de crédit avec une limite de 300 \$. La situation fut donc réglée à la satisfaction de la jeune femme.

Un dur retour au travail



Un travailleur est victime d'une dépression

majeure et doit s'absenter du travail en congé médical pour une longue période. À la fin de ce congé médical, l'employeur convient d'un retour au travail. Lorsque le travailleur se présente de nouveau à son emploi, l'employeur exige qu'il se soumette à une expertise médicale. Le travailleur consent à cette demande et le médecin conclut qu'il est effectivement apte à revenir au travail.

Malgré ce fait, l'employeur indique alors à l'homme qu'il n'a plus de travail pour lui. Convaincu que cette attitude est liée à la dépression dont il a été victime, le travailleur porte plainte à la Commission en alléguant être victime de discrimination fondée sur le handicap.

Avec l'aide de la Commission, les parties en arrivent à une entente pour mettre fin au litige. Il est prévu que l'employeur continuera à verser le salaire et les avantages sociaux du travailleur pour une période

de 78 semaines, de façon à ce que le travailleur soit admissible à la retraite sans pénalités. De son côté, le travailleur renonce à tout recours contre son employeur et accepte de ne plus se présenter au travail.

L'exploitation au quotidien



Une dame âgée, en convalescence après

une opération médicale, demeurait dans un logement administré par un office municipal d'habitation. En raison de son état, elle est devenue dépendante et vulnérable, étant incapable de sortir seule et obligée de s'en remettre à des personnes de son entourage pour satisfaire ses besoins essentiels.

Une surveillante de l'immeuble, employée de l'office, a profité de la situation. Elle a, en effet, utilisé la carte de crédit de la dame âgée à son profit personnel alors qu'elle effectuait des commissions pour cette dernière. Ce faisant, elle s'est appropriée une somme d'environ 1 800 \$.

À la suite du dépôt d'une plainte à la Commission par la dame elle-même pour exploitation d'une personne âgée (article 48 de la Charte), un règlement est intervenu. L'office municipal d'habitation en cause, en tant qu'employeur de la fraudeuse, a remboursé la somme de 1 800 \$ à la victime. L'office s'est également engagé à mettre en place certaines mesures propres à protéger les résidents de l'immeuble contre l'exploitation. Il va sans dire que la fraudeuse fut immédiatement congédiée.

Intégré à l'école de quartier



Une mère porte plainte à la Commission pour

dénoncer l'exclusion de son fils, handicapé intellectuel, de la classe normale de son école de quartier. Elle allègue discrimination fondée sur le handicap.

En cours d'enquête, la situation se règle par l'embauche par la commission scolaire d'un éducateur spécialisé afin de permettre l'intégration scolaire de l'enfant au sein d'une classe régulière de son école de quartier.

Il est prévu à l'entente que l'éducateur travaillera en étroite collaboration avec le titulaire de la classe en conformité avec un plan d'intégration préparé par un psychologue. Ce dénouement est à l'entière satisfaction de la mère et de son enfant.

Trop vieux?



Un travailleur âgé de 64 ans est mis à pied après

plusieurs années de service au sein de la même entreprise. Au moment de quitter son emploi, il se serait fait dire par un cadre de l'entreprise « qu'à son âge, il devrait commencer à penser à lui ». Le travailleur a l'impression qu'on veut se débarrasser de lui à cause de son âge.

De son côté, l'entreprise nie que l'âge soit un motif de la mise à pied et explique qu'une baisse de ses activités commerciales exigeait que l'on procède à des mises à pied temporaires. Saisie de la plainte, la Commission invite les parties à une médiation. Au terme de la discussion, une entente intervient à la

satisfaction des parties : le plaignant est immédiatement réintégré dans son emploi, avec réduction progressive de sa semaine de travail à quatre jours par semaine. En outre, le plaignant obtient une protection contre les mises à pied temporaires, y compris en cas de ralentissement économique. Un montant équivalent à trois

semaines de salaire lui est versé à titre de dommages. Par contre, le travailleur s'engage à quitter définitivement l'entreprise au plus tard le 1^{er} janvier 2003.

Autres temps, autres mœurs

Une dame à l'emploi d'un



ministère vit en union de fait avec une personne de

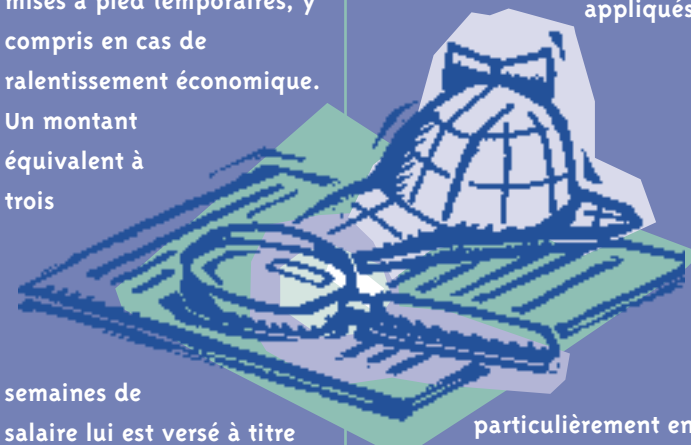
même sexe. Sa conjointe a recours à l'insémination artificielle et, à l'occasion de la naissance de l'enfant, la dame demande à son employeur un « congé de paternité » de cinq jours tel que prévu à la convention collective.

L'employeur refuse de lui accorder ledit congé qui ne s'appliquerait, selon lui, qu'au père à l'occasion de la naissance de son enfant.

Un règlement est toutefois intervenu en cours d'enquête. L'employeur consent à rembourser la dame pour les trois jours de congé sans traitement qu'elle a pris lors de la naissance de l'enfant et lui accorde deux jours de congé additionnels, le tout à la satisfaction de la plaignante.

Un exemple d'intervention rapide

Les plaintes reçues à la Commission ne font pas toujours l'objet d'une enquête formelle. Des mécanismes d'intervention rapide sont fréquemment appliqués,



particulièrement en matière de discrimination dans la location d'un logement. En voici un exemple.

Une mère monoparentale habite depuis deux ans dans un appartement 4^{1/2} avec ses trois enfants de deux, six et neuf ans. Elle demande à la gérante de l'immeuble où elle habite de louer un 5^{1/2} qui vient d'être rénové. La gérante, qui gère neuf immeubles avec pleins pouvoirs des propriétaires d'Ottawa, refuse catégoriquement sous prétexte que les enfants pourraient abîmer le logement rénové. La dame porte donc plainte à la Commission.

Une représentante de la Commission intervient d'abord auprès de la gérante, mais sans succès. Elle s'adresse donc aux propriétaires des immeubles pour leur faire part de la plainte.

Deux jours plus tard, la plaignante informe la Commission qu'elle se désiste de sa plainte parce que la gérante a finalement consenti à lui louer l'appartement convoité.

UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ, ÇA DONNE QUOI?

Un programme d'accès à l'égalité (PAE) a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service offert au public. Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et à la nouvelle *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

LES OBJECTIFS

Les PAE du Québec visent à améliorer dans toutes les organisations ciblées la représentation et la situation en emploi des groupes les plus fréquemment victimes de discrimination, notamment les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles et ethniques.

Même s'il représente souvent une augmentation de la charge de travail et des coûts à assumer pour une organisation, l'implantation d'un PAE lui permet aussi d'assainir son processus de gestion des ressources humaines avec comme objectif final de le rendre exempt de discrimination.

Un PAE, c'est donc un ensemble de moyens mis de l'avant pour corriger la discrimination et prévenir du même coup la perpétuation de cette situation. C'est pourquoi un tel programme cherche à instaurer une correction systémique à une discrimination systémique, discrimination résultant d'un ensemble de règles et de pratiques historiques directement ou indirectement discriminatoires, et ayant pour effet cumulatif de maintenir les membres d'un groupe désigné dans une situation désavantageuse.

À titre d'exemple, les données statistiques démontrent que les membres des minorités visibles ont un niveau de scolarité supérieur au groupe majoritaire et, pourtant, ils demeurent sous-représentés dans les types d'emploi pour lesquels ils détiennent les qualifications.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

La mise en place d'un PAE implique un changement culturel vers une ouverture à la nouveauté et à la différence pour toute organisation désirant mettre en place une «culture de la diversité».

À cet effet, toute organisation se doit d'investir le temps et les ressources nécessaires au bon déroulement du programme. Des actions doivent être mises en œuvre telles, la conception et la réalisation d'un bon plan de communication, l'engagement de la haute direction, la consultation du personnel et de ses représentants, une formation appropriée des gestionnaires et la sensibilisation de l'ensemble des ressources humaines à la discrimination.

ASSAINISSEMENT DU SYSTÈME D'EMPLOI

Dans le cadre de l'implantation d'un PAE, l'analyse des systèmes d'emploi permet d'effectuer un examen et une évaluation systémique du processus de gestion des ressources humaines pour l'ensemble d'une organisation. Ainsi, le processus de recrutement peut être élargi à un plus grand bassin de personnes compétentes; la validation des exigences pour les emplois permet de définir des

critères de sélection plus précis; l'évaluation de rendement réalisée avec des critères et des méthodes plus objectives voit sa fiabilité augmenter; l'usage d'une approche plus équitable avec le personnel crée un meilleur climat organisationnel et en diminue le taux de roulement; et l'ensemble de ces changements peut, le plus souvent, entraîner une hausse de productivité d'une organisation. En outre, l'ensemble des activités de l'implantation d'un PAE aide une organisation à se prémunir des plaintes de discrimination qui pourraient être faites à son endroit.

Un exemple d'avantages introduits par l'implantation d'un PAE est bien illustré par l'intégration de femmes dans des postes historiquement attribués à des hommes qui a entraîné des modifications à l'organisation du travail pour certains postes ayant de grandes exigences physiques. Le résultat pour les organisations concernées est que l'ensemble des travailleurs en a profité et que souvent la productivité s'est accrue grâce, entre autres, à une baisse des accidents et des lésions professionnelles de tous et non seulement des femmes.

COMPÉTENCE ET DIVERSIFICATION

Faire appel à un personnel diversifié et compétent amène aussi une organisation à refléter davantage la clientèle desservie, à mieux en cibler les besoins et à rendre ainsi des services mieux adaptés.

Parallèlement, en favorisant l'embauche et la promotion des groupes visés par les PAE, les organisations contribuent au progrès social en participant à l'élimination de bon nombre de barrières auxquelles ces groupes doivent faire face quotidiennement. Ceci peut avoir pour effet d'améliorer leur image publique tout en rendant leur personnel plus représentatif de la main-d'œuvre disponible et compétente au sein de la population québécoise.

Enfin, rappelons que les PAE visent à octroyer, entre autres, aux membres des minorités visibles et ethniques la place qui leur revient. C'est sur ces communautés, immigrantes ou nouvellement arrivées, que l'on compte notamment pour soutenir notre économie et assurer le renouvellement de la population en raison du déclin démographique et du vieillissement de la main-d'œuvre. Ces groupes, tout comme les femmes et les autochtones, contribuent à augmenter notre richesse collective et constituent une main d'œuvre dont le Québec a et aura de plus en plus besoin.



Photos : Images interculturelles, René Draisson

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE EST FAVORABLE À L'UNION CIVILE

La Commission appuie le principe de l'institution d'une union civile récemment proposée par le gouvernement dans un avant-projet de loi. Le projet de loi no 84, *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*, déposé le 25 avril, apporte des modifications importantes par rapport à l'avant-projet.

Dans la mesure où cette union civile offrirait notamment aux personnes de même sexe la possibilité de vivre un

engagement public de vie commune, comportant sensiblement les mêmes droits et obligations que ceux découlant du mariage, sa création permettrait de combler un vide dans la reconnaissance du droit à l'égalité des personnes homosexuelles.

Cette proposition gouvernementale est le reflet d'un consensus social pour reconnaître des droits égaux aux gais et lesbiennes et s'inscrit, de façon cohérente, dans la foulée d'autres modifications législatives récentes : droit à l'égalité pour les conjoints de même sexe dans les régimes de rentes, retraite, assurance et avantages sociaux (1996) et reconnaissance des conjoints de fait de même sexe dans l'ensemble de la législation (1999).

Les modifications proposées par le projet de loi en matière d'adoption favoriseraient la mise en œuvre du droit de l'enfant à la protection et à la sécurité.

L'adoption, en effet, accorde des droits au parent adoptif, mais lui impose également des responsabilités et obligations (soin, nourriture et entretien de l'enfant, succession, etc.) s'exerçant au bénéfice de l'enfant.

Également, des modifications en matière de filiation pour l'enfant adopté par des parents de même sexe ou celui issu d'une procréation assistée sont proposées dans le projet de loi no 84. Ce projet de loi sera analysé par la Commission qui, le cas échéant, fera connaître ses commentaires.



PROJET DE CARTE SANTÉ

Dans le mémoire qu'elle a présenté en commission parlementaire en avril dernier, la Commission considère qu'elle n'est pas en mesure de vérifier si le projet de carte santé respecte – ou non – les droits des patients au respect de leur vie privée et au respect du secret professionnel. La Commission estime, en effet, que l'avant-projet de loi présenté par le gouvernement comporte trop d'imprécisions et de renvois à une réglementation qui n'est pas encore publiée. Elle soulève néanmoins quelques questions.

En principe, les technologies de l'information peuvent certes faciliter la transmission d'informations cliniques, mais encore faut-il bien cerner les paramètres à l'intérieur desquels cette information transitera. Quelles seront, par exemple, les informations contenues dans le «résumé de renseignements de santé»? Pendant combien de temps ces renseignements y demeureront-ils?

Quelles seront précisément les profils d'accès des intervenants autorisés à consulter ces résumés? L'avant-projet de loi ne fournit que des réponses incomplètes à ce type de questions puisque les pré-

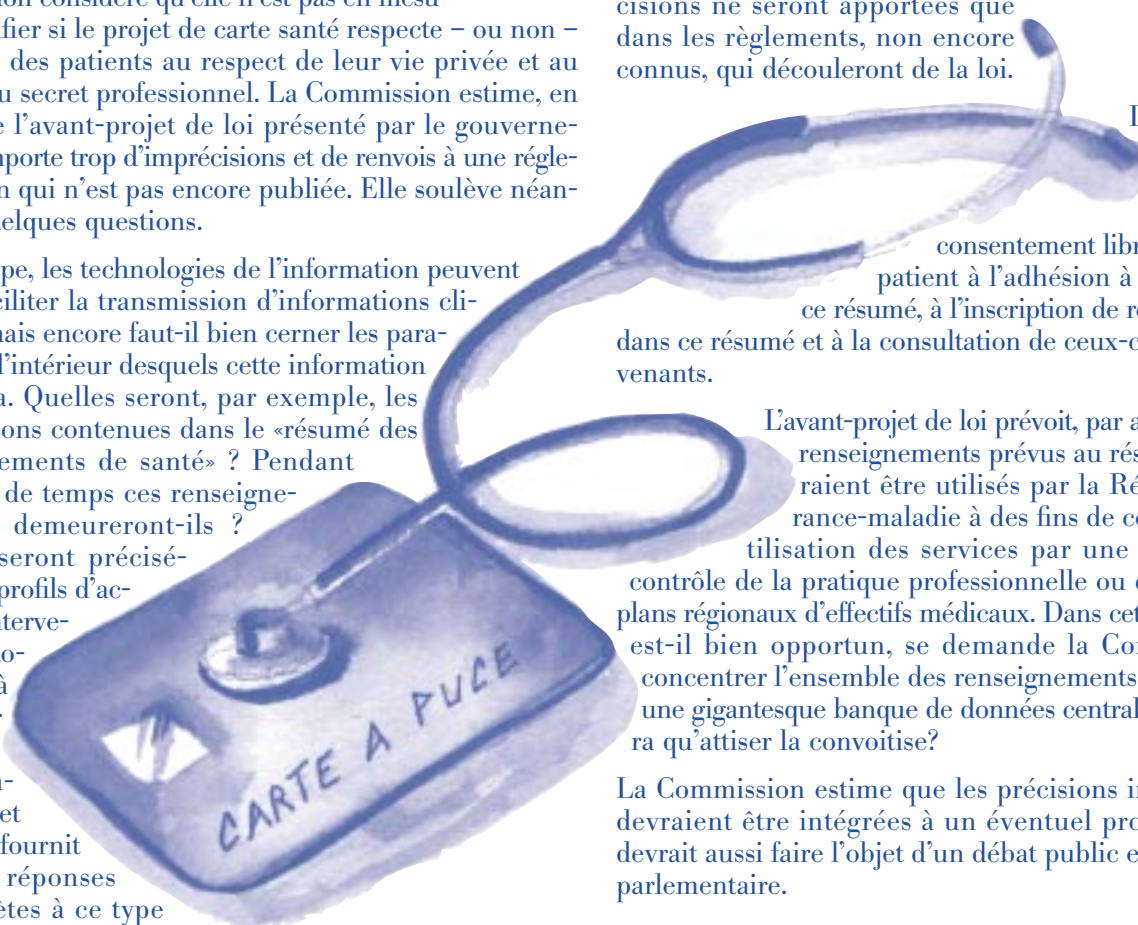
DES CLARIFICATIONS S'IMPOSENT

cisions ne seront apportées que dans les règlements, non encore connus, qui découleront de la loi.

De sérieuses questions se posent aussi en matière de consentement libre et éclairé du patient à l'adhésion à la création de ce résumé, à l'inscription de renseignements dans ce résumé et à la consultation de ceux-ci par les intervenants.

L'avant-projet de loi prévoit, par ailleurs, que les renseignements prévus au résumé ne pourraient être utilisés par la Régie de l'assurance-maladie à des fins de contrôle de l'utilisation des services par une personne, de contrôle de la pratique professionnelle ou de gestion des plans régionaux d'effectifs médicaux. Dans cette perspective, est-il bien opportun, se demande la Commission, de concentrer l'ensemble des renseignements de santé dans une gigantesque banque de données centrale qui ne pourra qu'attiser la convoitise?

La Commission estime que les précisions indispensables devraient être intégrées à un éventuel projet de loi qui devrait aussi faire l'objet d'un débat public en commission parlementaire.



Mythes et réalités

sur les peuples autochtones

À PARAÎTRE EN JUIN, SOUS LA SIGNATURE DE PIERRE LEPAGE, *MYTHES ET RÉALITÉS SUR LES PEUPLES AUTOCHTONES* JETTE UN NOUVEL ÉCLAIRAGE SUR TOUTE LA QUESTION DES PEUPLES AUTOCHTONES AU QUÉBEC.

En une centaine de pages vulgarisées et abondamment illustrées, les croyances populaires relatives aux prétendus « privilèges » des autochtones sont en quelque sorte renversées par une série de faits, de points de repère historiques et contemporains qui permettent de mieux comprendre leur situation.

Publié par la Commission à l'intention du personnel enseignant des écoles secondaires, ce livre sera diffusé au cours de l'été, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, dans toutes les écoles secondaires du Québec, de façon à ce que les enseignants les plus directement concernés puissent s'en inspirer pour la préparation de leurs cours.

Cette publication se situe dans le cadre du programme éducatif intitulé La rencontre Québécois-Autochtones mis en œuvre depuis quelques années conjointement par la Commission et l'Institut culturel et éducatif montagnais. L'ouvrage sera aussi disponible en version anglaise sous le titre *Aboriginal Peoples, Fact and Fiction*.



DEUX PARUTIONS RÉCENTES

Le droit à l'égalité : les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne, sous la direction de Guylaine Vallée, Michel Coutu, Jean Denis Gagnon, Jean M. Lapierre et Guy Rocher, éditions Thémis, 2001, 275 pages.

Paru en décembre dernier, ce livre constitue les actes du Forum Droits et Libertés organisé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Centre de recherche en droit public et l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal en avril 2000.

Une quinzaine d'universitaires et de praticiens du droit du travail y examinent la question de la cohérence d'application du droit à l'égalité dans le monde du travail, dans le contexte où un arbitre de grief et le Tribunal des droits de la personne peuvent rendre, dans un cas similaire, des décisions différentes. Les discussions entre les

tenants de ces deux cultures juridiques permettent de mieux comprendre l'origine des tensions qui subsistent et d'ouvrir la voie à une meilleure protection des droits des travailleurs salariés.

Droits et libertés... à visage découvert au Québec et au Canada, par Sylvie Loslier et Nicole Pothier, Chenelière/McGraw-Hill, 176 pages.

Ce livre, produit par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en collaboration avec le Service interculturel collégial, est destiné principalement au réseau scolaire secondaire, collégial, universitaire (formation des maîtres) et éducation des adultes.

Il retrace le contexte social et historique qui a conduit à l'adoption des chartes canadienne et québécoise relatives aux droits de la personne. Afin de rendre ces notions de droits et libertés accessibles et compréhensibles, des exemples nombreux sont présentés ainsi qu'une

comparaison entre les deux chartes. Un chapitre est entièrement consacré aux notions d'égalité et de discrimination et aux différents motifs de discrimination reconnus dans la charte québécoise. Deux dossiers thématiques abordent la liberté d'expression et les droits des autochtones. Le dernier chapitre propose une réflexion sur l'éducation aux droits ainsi que des activités pédagogiques facilitant l'acquisition des connaissances et des habiletés recherchées.

LE BULLETIN DROITS&LIBERTÉS EST DISTRIBUÉ GRATUITEMENT PAR LA DIRECTION DES COMMUNICATIONS DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE.

● Direction: **Ginette L'Heureux** ● Coordination: **André Loiselle** ● Rédaction: **Sylvain Archambault, Rock R. Beaudet, Marc-André Dowd, André Loiselle** ● Conception graphique: **Jean-François Lejeune** ● Illustrations et graphisme: **Marie-Denise Douyon** ● Impression: **Richard Veilleux imprimeur** ● Abonnements: **Johanne Ricard** ● Tél.: (514) 873-5146 ou 1 800 361-6477, poste 250 ● Téléc.: (514) 864-1562 ● Courriel: johanne.ricard@cdpdj.qc.ca ● Toute reproduction, en tout ou en partie, est permise à condition d'en mentionner la source. Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec ● ISSN: 1195-7123

POUR COMMUNIQUER AVEC LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE

MONTRÉAL

siège social

360, rue Saint-Jacques, 2e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5
Téléphone : (514) 873-5146
1 800 361-6477
Télocopieur : (514) 873-6032
Téléscripteur :
☎ (514) 873-2648
Site Web :
www.cdpdj.qc.ca
Courriel :
webmestre@cdpdj.qc.ca

QUÉBEC

575, rue Saint-Amable, bureau 4.31
Québec (Québec) G1R 6A7
Téléphone : (418) 643-4826
1 800 463-5621
Télocopieur : (418) 643-4725

CHICOUTIMI

227, rue Racine Est, bureau 1.05
Chicoutimi (Québec) G7H 7B4
Téléphone : (418) 698-3636
1 888 386-6710
Télocopieur : (418) 698-3714

HULL

170, rue de l'Hôtel-de-Ville,
bureau 4.150
Hull (Québec) J8X 4C2
Téléphone : (819) 772-3681
1 888 386-6712
Télocopieur : (819) 772-3601

LONGUEUIL

1111, boul. Jacques-Cartier Est,
bureau RC-34
Longueuil (Québec) J4M 2J6
Téléphone : (450) 448-3739
1 877 226-7221
Télocopieur : (450) 448-3583

RIMOUSKI

337, rue Moreault, 2^e étage
Rimouski (Québec) G5L 1P4
Téléphone : (418) 727-3655
1 888 386-6713
Télocopieur : (418) 727-4017

SAINT-JÉRÔME

227, rue St-Georges, bureau 202
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 5A1
Téléphone : (450) 569-3219
1 877 226-7224
Télocopieur : (450) 569-3228

SEPT-ÎLES

456, rue Arnaud, bureau 1.06
Sept-Îles (Québec) G4R 3B1
Téléphone : (418) 962-4405
1 888 386-6715
Télocopieur : (418) 962-7762

SHERBROOKE

375, rue King Ouest, bureau 1.05
Sherbrooke (Québec) J1H 6B9
Téléphone : (819) 820-3855
1 888 386-6711
Télocopieur : (819) 820-3860

TROIS-RIVIÈRES

100, rue Lavolette, bureau 100
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9
Téléphone : (819) 371-6197
1 877 371-6196
Télocopieur : (819) 371-6897

VAL-D'OR

1200, 8^e rue, bureau 101
Val-d'Or (Québec) J9P 3N7
Téléphone : (819) 354-4400
1 877 886-4400
Télocopieur : (819) 354-4403