

Mise en œuvre des conventions internationales

***CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION
À L'ÉGARD DES FEMMES***

6^e rapport du Canada (1998-2002)

**Rapport d'activités de la Commission des droits de la personne
et des droits de la jeunesse**

Octobre 2002

Introduction

Destiné à la préparation du 6^e rapport du Canada en vertu de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, le présent rapport fait état des activités structurantes et des principales recommandations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour la période d'avril 1998 à mars 2002. Il s'agit essentiellement d'une mise à jour des données contenues dans le précédent rapport d'activités de la Commission.

Pour plus de détails sur certains renseignements présentés ici, prière de se référer aux rapports annuels de la Commission pour les années 1998 à 2001 inclusivement.

Article 1 de la Convention

Rien à signaler par rapport aux données fournies dans le 5^e rapport canadien ou dans le précédent rapport d'activités de la Commission.

Article 2(b) de la Convention

Traitement des plaintes – Au cours des années 1998 à 2001 inclusivement, 736 des 3 674 dossiers ouverts par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse portaient sur des plaintes de discrimination ou de harcèlement exercé en raison du sexe ou de la grossesse. Quant aux plaintes de discrimination et de harcèlement portées devant les tribunaux pour les motifs sexe, grossesse et état civil, la situation est la suivante : 61 actions ont été intentées par la Commission, 34 jugements ont été rendus sur le fond, et 30 plaintes ont fait l'objet d'un règlement hors cour après action.

Article 2(c) de la Convention

Décisions du Tribunal des droits de la personne – Le Tribunal des droits de la personne a compétence pour juger du bien-fondé d'une plainte de discrimination ou d'exploitation. Comme la majorité des décisions de ce tribunal se retrouvent dans le secteur de l'emploi, on trouvera sous l'article 11 certaines décisions rendues au cours de la période visée.

Restrictions à la compétence du Tribunal des droits de la personne dans les cas pouvant faire l'objet d'un grief – La compétence du Tribunal des droits de la personne, lorsque l'objet d'une plainte relève d'une matière susceptible de faire l'objet d'un grief en vertu d'une convention collective, a été remise en

question par la Cour d'appel du Québec. Dans un jugement majoritaire, la Cour d'appel en vient à la conclusion qu'en cette matière, c'est le principe de l'exclusivité arbitrale qui doit être reconnu. Le passage suivant de l'opinion du juge Baudouin, qui se rallie à la position majoritaire tout en émettant des réserves quant au « morcellement de [la] compétence » du Tribunal qui en résulte, expose en ces termes les enjeux de l'affaire :

« J'ajouterai, toutefois, qu'il m'apparaît pour le moins étrange que le législateur, qui a pris grand soin de créer un Tribunal indépendant et spécialisé pour les droits de la personne, n'ait pas eu l'idée de lui confier de façon claire une compétence exclusive. Le morcellement de cette compétence [...] ne peut que favoriser l'émergence d'une jurisprudence contradictoire avec lesquelles les tribunaux supérieurs, eu égard à leur pouvoir de révision, auront à faire face et être source de futurs conflits. En outre, la compétence exclusive de l'arbitre en matière de discrimination, et donc d'atteinte à la Charte, 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 par les parties syndicales sont précisément en conflit direct avec les droits individuels, ce qui, dans certaines hypothèses faciles à imaginer, ne manquera pas de soulever des conflits d'allégeance. »¹

Une demande de permission d'en appeler de ce jugement a été déposée à la Cour suprême du Canada.

Article 4 de la Convention

Bilan des programmes d'accès à l'égalité en emploi – Le Bilan des PAE en emploi au Québec, rendu public par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au début de 1999, a mis en lumière l'expérience acquise pendant plus de dix ans dans la mise en œuvre des PAE.

L'objectif de ce bilan était double : situer le cadre dans lequel les programmes se sont développés au Québec et présenter les résultats de cette première période d'implantation. Il ne s'agissait pas de remettre en question le bien-fondé de ces programmes mais de démontrer, au contraire, leur très grande pertinence pour corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination, dont les femmes. L'objectif ultime était de permettre la pour

¹ Québec (Procureure générale) et al. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, C.A. 500-09-010164-002, 28 février 2002 (¶ 139).

suite et la multiplication des PAE au Québec et d'en accroître la portée. Dans cette perspective, la Commission a formulé des recommandations au législateur et au gouvernement pour que soient mis en œuvre tous les moyens nécessaires à la consolidation de cet outil privilégié de lutte contre la discrimination.

Accès à l'égalité dans la fonction publique – Après le Bilan publié par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le dossier des PAE au Québec a connu de nombreux développements significatifs. En ce qui concerne la fonction publique, le gouvernement a entrepris la révision des PAE pour les femmes et les membres des communautés culturelles dans les ministères et organismes. En parallèle, la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1) a été modifiée pour permettre la nomination d'un fonctionnaire parmi tous les candidats déclarés aptes à la suite d'un concours, supprimant ainsi le rangement des candidats par niveaux. La loi oblige également les ministères et organismes à rendre compte, sous une rubrique particulière de leur rapport annuel, des résultats obtenus par rapport aux objectifs des PAE.

Accès à l'égalité en emploi dans certains organismes publics – L'une des suites les plus importantes données aux recommandations de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a été l'adoption, en décembre 2000, de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (L.R.Q., c. A-2.01). La Loi institue un cadre particulier d'accès à l'égalité dans près de 700 organismes publics employant 100 personnes ou plus, dans le secteur municipal, dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, dans d'autres organismes publics comme les sociétés d'État, ainsi qu'au sein de la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

La Loi confie à la Commission non seulement des responsabilités de conseil, mais également la responsabilité d'évaluer les PAE qui devront être élaborés, puis implantés.

Les groupes cibles déterminés par la Loi sont : les femmes, les Autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.

Les organismes visés doivent procéder à une analyse de leurs effectifs, dont les résultats sont transmis à la Commission pour examen. Lorsque la Commission constate une sous-représentation d'un groupe cible dans certains types d'emploi ou regroupements d'emplois, elle en avise l'organisme, qui doit alors mettre en place un PAE pour corriger la situation. Dans un délai de 12 mois, l'organisme doit soumettre à la Commission, pour vérification, le programme qu'il aura

élaboré. Tous les trois ans, il devra lui faire parvenir un rapport sur l'implantation de son programme, en faisant état des mesures prises et des résultats obtenus.

Après l'atteinte des objectifs d'un PAE, l'organisme devra veiller au maintien de cette égalité.

La Loi est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Ce jour-là, une lettre a été adressée par le président de la Commission aux présidents et directeurs généraux de chacun des organismes visés par la Loi, leur demandant de désigner un responsable de l'application de la Loi. Par la suite, conformément à l'article 6 de la Loi, la Commission a fixé des délais aux organismes pour l'envoi du rapport d'analyse des effectifs. Dans un premier temps, 109 organismes ont été ciblés, dont les sociétés d'État et certains organismes publics, les établissements d'enseignement supérieur, les établissements privés d'enseignement primaire, secondaire et collégial, ainsi que les municipalités non visées par une loi ou un décret de fusion. Le principal critère de fixation des délais était la taille des entreprises et, subséquemment, les opérations de traitement des analyses de disponibilité par la Commission, lesquelles ne devront pas excéder trois mois. Le calendrier des délais fixés à ces 109 organismes s'échelonne du 15 avril 2002 au 1^{er} mai 2003.

Parallèlement, un second groupe de 118 organismes a été ciblé, comprenant les 70 commissions scolaires ainsi que les 48 cégeps publics. Le délai fixé aux premières s'échelonne du 30 juin 2002 au 28 février 2003 et celui fixé aux seconds, du 30 juin au 30 novembre 2002.

Quant aux 380 organismes du réseau de la santé et des services sociaux et aux 24 municipalités et organismes municipaux qui auront fait l'objet d'une fusion au 1^{er} janvier 2002, les délais qui leur sont applicables leur seront indiqués au cours de l'année 2002.

Programme d'obligation contractuelle – Ce programme entré en vigueur en 1989 impose aux entreprises qui emploient 100 personnes ou plus de mettre en place un PAE pour les femmes, les minorités visibles et les Autochtones lorsqu'elles obtiennent du gouvernement un contrat ou une subvention de 100 000 \$ ou plus.

Depuis 1989, 283 entreprises se sont engagées au programme d'obligation contractuelle. Selon les renseignements transmis à la Commission par le gouvernement, 219 d'entre elles ont obtenu un contrat ou une subvention de plus de 100 000 \$ et ont été soumises à l'obligation de mettre en place un PAE conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne*. De ce nombre, 15 entreprises ne se sont pas conformées à leur engagement et font l'objet d'une

sanction : elles ne peuvent donc solliciter un contrat ou une subvention tant qu'elles n'auront pas respecté les termes de leur engagement initial.

Évaluation du Programme d'obligation contractuelle et modifications souhaitées

– Dans son bilan des PAE au Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constatait que les femmes, de même que les minorités visibles, avaient progressé significativement au cours de la période d'application du programme d'obligation contractuelle : ces deux groupes fragiles avaient échappé au courant qui a emporté de très nombreux emplois dans les entreprises visées pendant la période. (Prière de se référer au 5^e rapport du Québec).

Néanmoins, la Commission déplorait que les entreprises présentement visées par le programme ne représentent qu'une partie des entreprises privées bénéficiant de fonds publics. Dans un souci d'équité, et considérant la nécessité d'élargir la portée de l'obligation contractuelle à un nombre plus significatif d'entreprises bénéficiant de fonds publics, la Commission a recommandé que les critères du programme soient modifiés de manière que les entreprises de 100 employés ou plus et qui obtiennent, sur une période de deux ans, plusieurs contrats gouvernementaux dont la valeur cumulative atteint au moins 100 000 \$, soient également soumises au programme. La Commission a aussi recommandé que tout type de subvention de 100 000 \$ ou plus soit couvert. Enfin, la Commission a recommandé que le gouvernement considère la possibilité d'assujettir les entreprises de 50 employés ou plus au programme d'obligation contractuelle, advenant l'obtention d'un contrat ou d'une subvention de 100 000 \$ ou plus.

Article 10 de la Convention

Formation menant aux emplois non traditionnels – Un avis juridique adopté par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a souligné, en 2000, le caractère non discriminatoire de certaines mesures permettant aux femmes d'accéder à la formation menant aux emplois non traditionnels.

Cet avis fut rendu nécessaire par les réticences de nombreuses commissions scolaires à réserver aux femmes des places au sein de programmes de formation menant à des métiers traditionnellement exercés par des hommes (tels que soudeur, électricien, opérateur de machinerie lourde, etc.). L'avis de la Commission souligne qu'en matière de formation professionnelle, un PAE volontaire ne saurait en principe être constitutif de « discrimination à rebours ». Plus spécifiquement, la Commission a dû rappeler que, dans le secteur de la construction, le PAE volontaire élaboré en 1996 par la Commission de la construction du

Québec était conforme aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Dans le but de faciliter l'accès des femmes à la formation menant aux emplois non traditionnels, cet avis de la Commission a dû être transmis aux autorités gouvernementales concernées ainsi qu'à toutes les commissions scolaires.

Article 11 de la Convention

Assurance parentale – Dans un mémoire déposé auprès de l'Assemblée nationale, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse s'est prononcée, en 2000, en faveur de l'adoption du Projet de loi n° 140, *Loi sur l'assurance parentale* (aujourd'hui L.R.Q., c. A-29.011). La Commission a estimé que ce projet de loi était de nature à réduire les conséquences discriminatoires qu'entraîne, pour les femmes, l'interruption d'emploi reliée à la maternité ou aux obligations parentales.

En revanche, la Commission, après avoir comparé le projet de loi aux normes en vigueur dans d'autres États, a identifié les points sur lesquels celui-ci pouvait encore être amélioré, notamment en ce qui concerne la durée du congé parental et la rémunération des congés. La Commission a par ailleurs attiré l'attention du législateur sur la nécessité d'harmoniser le futur régime d'assurance parentale à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1), ce afin d'éviter la perte de droits liés à l'emploi pendant un congé.

Harcèlement psychologique au travail – Entre 1999 et 2001, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse participait activement aux travaux du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, un phénomène dont les femmes sont souvent les victimes. Le Comité avait été mandaté par la ministre du Travail afin de documenter ce phénomène en émergence et de proposer des moyens de prévention et de réparation.

Pour alimenter les travaux du Comité, la Commission a procédé à l'étude de la dimension psychologique des plaintes de harcèlement discriminatoire traitées par la Commission. Cette étude était axée sur les circonstances et manifestations du harcèlement, ainsi que sur ses conséquences, c'est-à-dire sur les effets et non les causes du phénomène. Elle a fait ressortir la variété des manifestations psychologiques du harcèlement, de même que ses effets sur la personne qui en est l'objet, tant au niveau de sa santé physique et mentale que de sa vie privée.

Le Comité interministériel a remis son rapport final au ministre du Travail à l'été 2001.

Décisions judiciaires dans le secteur de l'emploi – Au cours des années 1998 à 2001 inclusivement, les principales décisions judiciaires concernant les femmes rendues dans le secteur de l'emploi portaient sur l'application des articles 10 (motifs « sexe » et « grossesse ») et 10.1 (harcèlement sexuel et sexiste) de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Des quinze causes répertoriées, neuf portent sur le harcèlement sexuel ou sexiste, deux ont comme motif de discrimination la grossesse et quatre concernent une plainte de discrimination fondée sur le sexe. De ces plaintes, douze ont été accueillies et trois ont été rejetées par le tribunal.

Pour les décisions rendues et les détails pertinents, prière de se référer à l'annexe ci-jointe.

ANNEXE

Décisions judiciaires dans le secteur de l'emploi

Causes de harcèlement sexuel et sexiste

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Brochu c. Produits forestiers Domtar et Landry*, TDP (Abitibi) n° 615-53-000004-998, mai 2000. Harcèlement discriminatoire envers une employée. Jugement : action accueillie – 5 000 \$ en dommages moraux, 4 000 \$ en dommages matériels, 1 000 \$ en dommages punitifs.
- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Stolar et Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail c. Birkett*, TDP (Montréal) n° 500-53-000125-995, avril 2000. Harcèlement discriminatoire envers une employée. Jugement : action accueillie – 5 000 \$ en dommages moraux, 2 000 \$ en dommages punitifs.
- *K. Chandra Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Genova*, C.A. (Montréal) n° 500-09-001860-956, juin 2000. Harcèlement sexuel à l'égard d'une secrétaire. Appel d'un jugement du Tribunal des droits de la personne. Jugement : appel rejeté, jugement de première instance confirmé. Demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada (rejetée, mai 2001).
- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Lorrain c. Cormier*, TDP (Sherbrooke) n° 450-53-000001-004, octobre 2000. Harcèlement discriminatoire envers une employée. Jugement : action accueillie – 5 000 \$ en dommages moraux, 1 000 \$ en dommages punitifs.
- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour McDonald et Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail c. Café Java Haus et Jankovic*, TDP (Montréal) n° 500-53-000127-991, novembre 2000. Harcèlement discriminatoire envers une serveuse. Jugement : action accueillie – 7 500 \$ en dommages moraux, 2 463,50 \$ en dommages matériels, 3 000 \$ en dommages punitifs.
- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Mimis c. Mansoura*, TDP (Montréal) n° 500-53-000131-001, novembre 2000. Harcèlement discriminatoire envers une serveuse. Jugement : action accueillie – 3 000 \$ en dommages moraux.

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Carrière c. La Place du Miroir, Provost et Miron*, TDP (Terrebonne) n° 700-53-000006-001, avril 2001. Harcèlement discriminatoire envers une secrétaire. Jugement : acquiescement à une demande – indemnité accordée – 5 000 \$ en dommages moraux, 1 000 \$ en dommages punitifs.
- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Dubord c. La Place du Miroir, Provost, Miron et Boudrias*, TDT (Terrebonne) n° 700-53-000007-009, avril 2001. Harcèlement discriminatoire envers une secrétaire. Jugement : acquiescement à une demande – indemnité accordée – 6 000 \$ en dommages moraux, 2 000 \$ en dommages punitifs.
- *Genest et Genest c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Beaudet*, C.A. (Montréal) n° 500-09-004729-976, janvier 2001. Discrimination et harcèlement fondés sur le sexe dans un emploi de femme de ménage. Jugement : appel accueilli, jugement de première instance infirmé. Demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême du Canada (rejetée, septembre 2001).

Causes de discrimination fondée sur la grossesse

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Lyzotte c. 9059-8475 Québec Inc., faisant affaires sous la raison sociale de « Bar Sept-Îles »*, TDP (Mingan) n° 650-53-000003-997, avril 2000. Congédiement d'un emploi de serveuse à son retour au travail à la suite d'un congé de maternité. Jugement : action accueillie – indemnité accordée, 3 000 \$ en dommages moraux.
- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Roberge c. Centre hospitalier Hôtel-Dieu de Sorel et Association des hôpitaux du Québec*, TDP (Richelieu) n° 765-53-000002-987, juillet 2001. Discrimination dans le calcul de la prime de mise à pied. Jugement : action accueillie – indemnité accordée, 6 274 \$ en dommages matériels, 2 000 \$ en dommages moraux et crédit de 629 heures d'ancienneté.

Causes de discrimination fondée sur le sexe

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Landriau c. Brasserie La Vieille 300*, TDP (Montréal) n° 500-53-000097-988, juillet 1998. Congédiement d'une serveuse en raison des caractéristiques physiques (volume des seins). Jugement : action accueillie – indemnité accordée, 3 000 \$ en dommages moraux.

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Lamoureux c. Coopérative forestière de Petit-Paris*, TDP (Roberval) n° 155-53-000001-983, juillet 1998. Refus d'embauche fondé sur le sexe pour un emploi de débroussailleur. Jugement : action rejetée avec dépens.
- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Martin c. Sûreté du Québec*, TDP (Saint-François) n° 450-53-000001-996, mai 2000. Sanction disciplinaire à un policier à cause de la longueur de ses cheveux. Directive dont l'application est différente selon le sexe. Jugement : action rejetée.
- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour un groupe de 67 employées de l'Université Laval c. Université Laval et Syndicat des employés(e)s de l'Université Laval*. Équité salariale. Application d'un système de rémunération comportant des effets discriminatoires en fonction du sexe. TDP (Québec) n° 200-53-000001-982, août 2000; action accueillie – indemnité accordée, 471 000,78\$ en dommages matériels, 40 000\$ en dommages moraux et accomplissement d'un acte. C.A. (Québec) n° 200-09-003274-005, requête pour permission d'en appeler du jugement de première instance (accueillie, octobre 2000), requête pour permission de former un appel incident (accueillie, novembre 2000), requête pour ordonnance de sursis (rejetée, janvier 2001).

Rapport préparé par
M^e Pierre Bosset, directeur
Direction de la recherche et de la planification

PB/cl