



S
● Sondage
Léger & Léger
sur les
droits de la
personne

O
● Autres
résultats
du sondage

M
● Droits de
la jeunesse
au pavillon
Bois-Joly et
en famille
d'accueil

M
● Droits de
la personne
en milieu
de travail :
handicap
et emploi

A
● Les test
psycho-
logiques à
l'embauche

I
● Les 25 ans
de la Charte
● L'égalité
en emploi
dans les
organismes
publics

R
● Déclaration
de la
Commission
sur la
pauvreté

E
● Des
formations
à votre
mesure

DROITS & LIBERTÉS

UNE NOUVELLE EDITION

Le bulletin Droits et Libertés reprend vie, avec une nouvelle équipe et une nouvelle présentation.

Son objectif : vous informer des principaux enjeux en matière de droits et libertés de la personne et de droits de la jeunesse ainsi que des positions, activités et interventions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans les multiples domaines où elle agit.

Rappelons, d'entrée de jeu, que la Commission est responsable d'assurer, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne ainsi que la promotion et le respect des droits reconnus à l'enfant et à l'adolescent par la Loi sur la protection de la jeunesse et par la Loi sur les jeunes contrevenants.

À travers les résumés des grands dossiers de la Commission, de ses enquêtes et de ses interventions judiciaires, de ses recherches, avis et recommandations, de ses activités de consultation, d'éducation, de coopération..., la lecture de ce bulletin vous tiendra donc au courant d'une partie importante de l'actualité dans les domaines hautement sensibles des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Le contenu de Droits et Libertés vous est également accessible sur le site Web de la Commission : www.cdpcj.qc.ca.

Bonne lecture!

SONDAGE LÉGER & LÉGER

30%

DES QUÉBÉCOIS
SE DISENT
VICTIMES DE
DISCRIMINATION

SELON UN SONDAGE LÉGER & LÉGER, 30 % DES QUÉBÉCOIS ET QUÉBÉCOISES AURAIENT ÉTÉ VICTIMES DE DISCRIMINATION À AU MOINS UNE OCCASION AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES.

TEL EST LE PRINCIPAL RÉSULTAT DE CE SONDAGE RÉALISÉ EN MAI DERNIER À LA DEMANDE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, DANS LE BUT D'ÉVALUER LES PERCEPTIONS DE LA POPULATION QUÉBÉCOISE 25 ANS APRÈS L'ADOPTION PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE DE LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.

47,7%

DES
DISCRIMINATIONS
SERAIENT SUBIES
AU TRAVAIL

Une discrimination multiforme

Le sondage demandait aux personnes interrogées si, au cours des deux dernières années, elles avaient été, oui ou non, victimes de discrimination en raison d'un ou de plusieurs motifs de discrimination prohibée par la Charte qu'on leur énumérait un à un.

On leur fournissait au préalable la définition suivante : « Il y a discrimination lorsqu'une personne est l'objet d'une exclusion, d'une préférence ou d'un traitement différent en raison, par exemple, de son sexe, de son origine ou de son

LES PERSONNES INTERROGÉES CONSIDÈRENT TRÈS IMPORTANT DE VIVRE DANS UN MILIEU SANS DISCRIMINATION

71,7 % D'ENTRE ELLES ESTIMENT QUE LES DROITS DE LA PERSONNE SONT BIEN PROTÉGÉS AU QUÉBEC

âge et que cette distinction vient compromettre l'exercice de ses droits et libertés en toute égalité.»

Sur les 1019 personnes interrogées, 309 ont répondu par l'affirmative à la question mentionnée plus haut. Les motifs de discrimination qu'elles évoquent se répartissent tels qu'ils sont illustrés ci-contre.

On notera dans le tableau les pourcentages particulièrement élevés des situations de discrimination en raison de l'âge et de la langue.

Par ailleurs, la faiblesse des pourcentages en ce qui concerne la discrimination fondée sur la couleur de la peau, l'orientation sexuelle et le handicap est trompeuse. Les personnes membres de minorités dites visibles, les personnes homosexuelles et les personnes handicapées constituent en effet des groupes relativement restreints par rapport à l'ensemble de la population. En fait, si ces groupes étaient proportionnellement représentés dans l'échantillon, le sondage révélerait plutôt que près d'une personne sur quatre, membre de chacun de ces groupes, considérerait avoir été victime de discrimination.

Certes, ces résultats ne reflètent pas des situations de discrimination prouvées à la suite d'une enquête, mais bien des perceptions exprimées par les personnes interrogées. Ils n'en constituent pas moins l'indice d'un malaise profond ressenti par une portion significative de la population québécoise.

En extrapolant, si l'on considère l'ensemble des motifs de discrimination évoqués dans le sondage, on peut penser que tous et chacun d'entre nous risquons, à un moment ou l'autre, de vivre l'expérience d'une telle exclusion.

Le monde du travail pointé du doigt

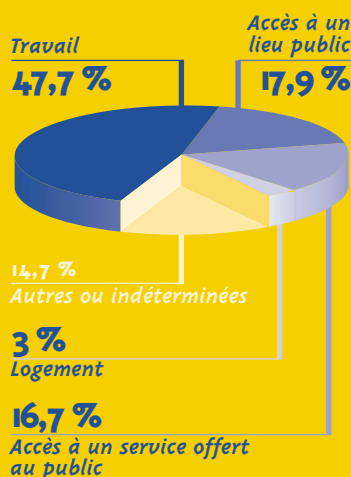
C'est majoritairement en milieu de travail que les situations de discrimination ont été vécues par les personnes qui disent en avoir été victimes au cours des deux dernières années.

Dans le tableau ci-contre, le domaine du travail inclut l'accès au travail, celui du logement, l'accès au logement; l'accès à un lieu public peut inclure des bars, des restaurants, des hôtels, des installations de loisir, etc.; et l'accès à un service offert au public comprend l'éducation, le transport, la justice, la police, la santé, etc.

RÉPARTITION DES MOTIFS DE DISCRIMINATION ÉVOQUÉS

6,1 %	le sexe
6,3 %	l'origine ethnique ou nationale
1,5 %	la couleur de la peau
1,6 %	l'orientation sexuelle
5,5 %	la condition sociale
3,1 %	un handicap
12,3 %	l'âge
3,3 %	la religion
13,6 %	la langue

CIRCONSTANCES LES PLUS FRÉQUENTES DANS LESQUELLES LA DISCRIMINATION A ÉTÉ SUBIE



M É T H O D O L O G I E
Le sondage a été réalisé du 17 au 24 mai 2000 au moyen d'entrevues téléphoniques auprès d'un échantillon représentatif de 1019 Québécoises et Québécois âgés de 18 ans ou plus et pouvant s'exprimer en français ou en anglais. Le taux d'erreur maximal est de 3,4 % et ce, 19 fois sur 20.

Les motifs de discrimination qui ressortent le plus souvent sont :

- dans le secteur du travail : le sexe et l'âge;
- dans l'accès aux lieux publics : la couleur de la peau et l'origine ethnique ou nationale;
- dans l'accès aux services offerts au public : la condition sociale, la langue et le handicap;
- dans le logement : la condition sociale.

Un phénomène réprouvé par la population

De manière générale, la population québécoise accorde une grande importance au fait de vivre dans un environnement sans discrimination fondée sur les motifs identifiés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Lorsqu'on demande aux personnes interrogées de dire à quel point (sur une échelle de 0 à 10) elles considèrent important qu'il n'y ait pas de discrimination fondée sur chacun de ces motifs, la moyenne des réponses se situe en effet à 8,3 sur 10, échelonnées de 7,9 pour la religion à 8,7 pour le handicap.

En outre, plus de la moitié des personnes interrogées ont donné la note maximale de 10 pour exprimer l'importance qu'elles accordent à un milieu sans discrimination. Elles y voient une condition primordiale à la qualité de vie de leur communauté.

Ces résultats semblent confirmer que la Charte est porteuse de valeurs qui sont partagées par la majorité de la population.

Les droits de la personne perçus comme bien protégés

Malgré la fréquence des expériences de discrimination révélée par le sondage, une forte majorité de la population (71,7 %) considère qu'au Québec, les droits de la personne sont bien protégés.

Près des trois quarts de la population québécoise (73,5 %) savent, surtout grâce aux médias, qu'il existe un organisme qui protège les droits de la personne.

Un Québécois sur cinq (20 %) est en mesure de faire référence à la Commission, mais le nom de celle-ci est plutôt mal connu puisque seulement 3,9 % ont cité précisément la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

DROITS DE LA JEUNESSE: DEUX EXEMPLES D'INTERVENTION



2. LES DROITS DES JEUNES EN FAMILLE D'ACCUEIL

La Commission a été saisie d'une plainte concernant la situation de trois jeunes enfants hébergés dans la même famille d'accueil depuis cinq ans. Ces enfants avaient été déplacés de famille d'accueil sans préavis. Le Directeur de la protection de la jeunesse alléguait que la famille d'accueil ne respectait pas les ententes établies et il observait des lacunes dans l'organisation physique des lieux.

Au terme de son enquête, la Commission a statué que les droits des jeunes n'ont pas été respectés, car ni les enfants ni leurs parents n'ont été entendus lors de ce déplacement. La Commission recommandait en outre au Directeur de la protection de la jeunesse de retourner les enfants dans leur milieu d'accueil initial, ce qui n'a pas été accepté.

La Commission a donc saisi la Chambre de la jeunesse de la Cour du Québec. Au moment de rendre sa décision, le juge a estimé qu'il n'était plus opportun de retourner les enfants dans leur milieu d'accueil initial, mais il a clairement indiqué que les enfants n'ont pas reçu l'information et la préparation nécessaires lors de ce déplacement. De plus, ni les parents, ni les enfants n'ont été entendus par les représentants du Directeur de la protection de la jeunesse lors du déplacement des enfants. Le juge déclare à cet égard que « *les principes généraux de la Loi sur la protection de la jeunesse et les droits fondamentaux des parents et des enfants prévus par la loi ne peuvent souffrir d'aucune exception, ni d'aucune excuse permettant le non-respect de la Loi...* ».

1. LE DOSSIER DU PAVILLON BOIS-JOLY

La plainte

En décembre 1999, la Commission a été saisie d'une plainte alléguant que les jeunes hébergés dans deux unités du centre de réadaptation du Pavillon Bois-Joly de Saint-Hyacinthe auraient subi des retraits fréquents dans leur chambre, des mises en isolement répétées et abusives ainsi que des mesures disciplinaires excessives.

Certains jeunes auraient été maintenus la nuit en isolement, dans une pièce exiguë et sans fenêtre, sans disposer d'un matelas ou de couvertures. Un jeune se serait mutilé à deux reprises pour sortir de cet endroit. Un enfant aurait été mis en isolement plusieurs fois à la suite d'un problème d'incontinence. Un éducateur aurait rudoyé deux jeunes.

Les éducateurs exprimeraient du dénigrement et de l'abus de pouvoir à l'endroit des adolescents. Certains jeunes n'auraient pu communiquer confidentiellement avec leurs proches.

Les résultats de l'enquête

Le 19 septembre 2000, la Commission rendait public son rap-

port d'enquête concernant la situation des jeunes hébergés dans ces deux unités du centre de réadaptation.

Dans sa conclusion d'enquête, la Commission estime que les plaintes s'avèrent fondées; elle formule une vingtaine de recommandations visant à corriger plusieurs éléments touchant particulièrement la formation, l'encadrement et la supervision régulière des éducateurs.

Elle propose en outre de modifier les procédures lorsqu'on place un jeune en retrait dans sa chambre (inscription au dossier, information aux parents et aux intervenants) et demande d'être informée mensuellement des motifs et de la durée des retraits et des isolements des jeunes au cours de la prochaine année.

Par ailleurs, la Commission recommande aux autorités des Centres jeunesse de la Montérégie de reconnaître le caractère inadéquat des mesures très dures et prolongées d'enfermement qui ont été imposées à deux jeunes. Elle demande aussi au directeur général de l'établissement de soumettre à une surveillance soutenue l'éducateur qui a eu recours, de façon inappropriée et disproportionnée,

à deux interventions physiques à l'endroit de deux jeunes.

Restaurer la confiance du public

La Commission s'inquiète de constater que ni la ministre de la Santé et des Services sociaux, ni la Régie régionale de la Montérégie n'étaient informées de la situation au Pavillon Bois-Joly avant qu'elle ne soit dénoncée dans les médias. Elle recommande donc à la ministre de veiller à ce que tous les établissements qui exploitent un centre jeunesse adoptent un code de déontologie, et qu'ils se soumettent au mécanisme de gestion de la qualité adopté par le Conseil québécois d'agrément d'établissements de santé et de services sociaux (qui évalue les établissements et leur propose des ajustements pour améliorer la qualité des services).

Finalement, la Commission a saisi les autorités judiciaires pour faire déclarer illégales certaines méthodes d'intervention utilisées auprès des jeunes visés par l'enquête et qui auraient également cours dans d'autres centres de réadaptation.

Nous reviendrons sur cette question dans un prochain numéro de *Droits et Libertés*.

DROITS DE LA PERSONNE EN MILIEU DE TRAVAIL DEUX JUGEMENTS

À LA SUITE D' ACTIONS INTENTÉES PAR LA COMMISSION, PLUSIEURS DÉCISIONS IMPLIQUANT LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE EN MILIEU DE TRAVAIL ONT ÉTÉ RENDUES PAR LA COMMISSION DES DERNIERS MOIS.

IL FAUT NOTAMMENT RETENIR UN ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA PORTANT SUR LE HANDICAP COMME MOTIF DE DISCRIMINATION. DE SON CÔTÉ, LE TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE A TRAITÉ LA QUESTION DE LA LÉGALITÉ DE TESTS PSYCHOLOGIQUES PRÉ-EMBAUCHE EU ÉGARD AU DROIT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.

UNE PLAINTE POUR DISCRIMINATION, QU'EST-CE QUE ÇA DONNE? QUELQUES CAS VÉCUS

UN PROBLÈME VITE RÉGLÉ

Une femme noire fait des démarches afin de louer un logement qui lui plaît. Elle est confrontée à un refus de la part du propriétaire. Convaincue que des motifs discriminatoires sont à la base de cette décision, elle porte plainte à la Commission en se disant victime de discrimination fondée sur la race ou la couleur.

Une intervention rapide de l'enquêtrice-médiatrice de la Commission permet à l'histoire de connaître une fin heureuse : le propriétaire a offert à madame le logement convoité et lui a versé une somme de 400 \$ en guise de réparation pour les préjudices subis.

COMME UN CHIEN DANS UN JEU DE QUILLES...

Une femme doit utiliser un fauteuil roulant pour pallier son handicap. Elle choisit également d'utiliser un chien d'assistance, spécialement formé, pour l'accompagner et l'aider dans l'exécution de plusieurs tâches. Malheureusement, certains collègues de travail réagissent plutôt mal à la présence d'un chien au bureau et rendent la vie difficile à la plaignante au point où elle doit s'absenter du travail en congé de maladie. Elle décide donc de porter plainte à la Commission pour discrimination et harcèlement fondés sur le handicap et le moyen pour pallier un handicap.

La Commission intervient et propose la médiation aux parties. Après discussion avec l'employeur et la victime, une entente est conclue. L'employeur accepte de compenser la victime pour le manque à gagner durant son congé de maladie. Elle est, de plus, assurée d'un poste pour une durée de deux ans et elle obtient la possibilité de suivre des cours de perfectionnement, aux frais de l'employeur, dans un établissement d'enseignement de son choix.

1. QUI EST PROTÉGÉ CONTRE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE HANDICAP ? LA COUR SUPRÊME RÉPOND. ¹

Qu'est-ce qu'un handicap ? Tout le monde s'entend lorsqu'il est question d'exemples clairs : une parapégie, la cécité, une déficience intellectuelle. Mais qu'en est-il du diabète, de l'eczéma ou d'une déviation de la colonne vertébrale ? Comme la *Charte des droits et libertés de la personne* protège les travailleurs contre la discrimination en emploi fondée sur le handicap (en autant que la personne ait les aptitudes et qualités requises pour effectuer le travail), il devenait nécessaire de mieux définir cette notion.

Au fil des ans, la jurisprudence a reconnu que l'employeur avait une obligation d'accommodement raisonnable à l'égard, entre autres, des travailleurs handicapés. Cela revient à dire que l'employeur doit tenter, dans la mesure du possible, d'adapter l'horaire, les installations, le poste de travail de façon à tenir compte de la situation particulière de la personne handicapée. Ce n'est que lorsque cette adaptation impose à l'employeur des contraintes excessives que ce dernier sera délié de son obligation d'accommodement. Ainsi, les risques posés à la sécurité des employés ou du public, le fardeau économique lié à l'adaptation du poste de travail et l'effet concret de cet accommodement sur les autres travailleurs seront considérés dans l'évaluation des contraintes.

Ces notions se comprennent aisément lorsqu'une personne présente des limitations dans l'exercice des activités quotidiennes (par exemple, la personne qui utilise un fauteuil roulant). Dans

ces cas, l'application de la protection offerte par la Charte contre la discrimination fondée sur le handicap apparaît évidente.

Mais que penser des cas où la personne est refusée à l'embauche ou est congédiée en raison d'un état perçu comme un handicap, sans nécessairement entraîner de limitations fonctionnelles ? Par exemple, une secrétaire qui est congédiée parce qu'elle est diabétique, une hortultrice qui se fait refuser un emploi en raison d'une anomalie à la colonne vertébrale qui ne l'empêche aucunement d'effectuer le travail. Ou encore, un aspirant policier qui est refusé parce qu'il présente un diagnostic de maladie de Crohn, une maladie inflammatoire de l'intestin, alors que cet état ne le prive pas des qualités requises pour être policier ?

C'est justement sur les deux dernières situations que la Cour suprême s'est récemment penchée afin d'examiner la portée du terme *handicap* dans la Charte. Selon le sens commun, ces deux personnes ne sont pas considérées, dans la vie de tous les jours, comme des personnes handicapées. Pourtant, on leur a refusé un emploi en raison de leur état. Cette exclusion était-elle justifiable ? La *Charte des droits et libertés de la personne* pouvait-elle protéger ces personnes ?

La Cour suprême a précisé qu'il ne fallait pas « enfermer le motif handicap dans une définition étanche et dépourvue de souplesse ». De l'avis de la Cour, il faut privilégier une approche dynamique qui va au-delà d'une simple définition médicale de l'état d'une personne. Un handicap peut ainsi être réel ou simplement perçu comme tel. Dans les deux cas, s'il en résulte une atteinte aux droits d'une personne (comme un



refus d'embauche fondé sur ce motif), ce sera une discrimination interdite par la Charte. L'accent est donc mis sur la décision de l'employeur et sur les effets de l'exclusion de la personne plutôt que sur les caractéristiques de son « handicap ». Autrement, on se retrouverait devant un curieux paradoxe : la Charte protégerait les personnes qui présentent véritablement des limitations fonctionnelles, mais non celles qui, en réalité, sont tout à fait capables d'exercer leurs fonctions alors qu'on croit le contraire.

Dans tous les cas où le handicap peut être en cause, tout en tenant compte de l'obligation d'accommodement raisonnable comme nous l'avons vu, l'employeur pourra tenter d'établir que la personne ne possède pas les aptitudes ou les qualités requises par l'emploi. S'il y parvient, le refus d'embauche ou le congédiement ne seront pas considérés comme discriminatoires.

Avec ce jugement, la Cour suprême vient donc clore le débat qui existait sur la question. Elle retient l'interprétation qui était privilégiée par la Commission depuis plusieurs années et elle lui permet d'offrir une meilleure protection à un plus grand nombre de personnes en emploi.

PERSONNE LIEU DE TRAVAIL : S RÉCENTS

IMPORTANTES CONCERNANT LE
PAR LES TRIBUNAUX AU COURS

T SUR LA DÉFINITION DU HAN-
E LA PERSONNE A EXAMINÉ LA
X DISPOSITIONS DE LA *CHAR-*



2. PARLEZ-NOUS UN PEU DE VOUS... LES LIMITES DES TESTS PSYCHOLOGIQUES À L'EMBAUCHE²

L'utilisation de tests psychologiques comme méthode de sélection de personnel semble se répandre. Quelles sont les limites d'une telle façon de faire ? Le Tribunal des droits de la personne a répondu à cette question en septembre 1999.

Dans cette cause, une femme avait postulé un emploi de conseillère en placement à l'Institut Demers. Dans le cadre du processus d'embauche, on lui a administré, entre autres, un test psychologique (préparé par les psychologues américains Friel et Kitchen). Par la suite, la firme responsable de l'analyse des résultats de ce test aurait fait, selon la preuve retenue par le tribunal, une recommandation défavorable concernant la candidature de la dame et celle-ci n'a pas obtenu l'emploi convoité.

Étant d'avis que plusieurs questions posées dans le test psychologique étaient contraires à la *Charte des droits et libertés de la personne*, elle s'est adressée à la Commission en disant être victi-

me de discrimination fondée sur plusieurs motifs. Après enquête, la Commission a décidé de soumettre le dossier au Tribunal des droits de la personne.

Il faut noter que plusieurs des questions contenues dans le test n'étaient pas orientées vers l'emploi, mais plutôt axées sur les rapports du sujet avec les membres de sa famille. Selon l'experte de la Commission entendue par le Tribunal, ce test visait à mesurer la co-dépendance (une forme d'immaturité émotive) et était utilisé généralement à des fins thérapeutiques. Selon ce témoin, la valeur de ce test, comme outil de sélection de personnel, est à peu près nulle.

Pour le Tribunal, les outils utilisés pour sélectionner le personnel doivent avoir un lien rationnel avec l'emploi en cause. L'objet de ces tests doit se limiter à vérifier les qualités ou les aptitudes du candidat pour exercer les tâches de l'emploi concerné.

Ainsi, il faut mettre en garde l'employeur contre l'utilisation de tests pour recueillir des renseignements personnels inutiles, car cela irait à l'encontre du droit des candidats au respect de leur vie privée. Fonder un refus d'embauche sur des réponses à de tels tests pourrait également donner lieu à des pratiques discriminatoires. Cela est d'autant plus vrai que la Charte interdit dans le cadre d'un processus d'embauche, sauf exceptions, de poser des questions portant sur les différents motifs de discrimination visés par l'article 10 de la Charte.

C'est ce qui est arrivé dans le cas présent. Selon la preuve retenue, la recommandation de la firme qui a fait passer le test était de nature à laisser croire que la plaignante présentait certaines caractéristiques psychologiques particulières, alors que le test n'était aucunement lié à l'emploi en cause. L'utilisation d'informations personnelles non pertinentes à l'emploi a donc pénalisé la plaignante lors de l'évaluation de sa candidature. En fondant son refus d'embauche sur cet élément, l'employeur a



fait preuve de discrimination fondée sur le handicap.

Fait important à noter, selon ce jugement, l'employeur doit être tenu responsable de la discrimination qui résulte de l'administration de tels tests psychologiques et ce, même s'il n'était pas l'auteur de l'analyse des résultats du test. Même conseillé par un tiers, l'employeur demeure maître du processus d'embauche. Il sera donc tenu responsable si des pratiques discriminatoires surviennent au cours du processus.

En ce qui concerne les dommages, le Tribunal a accordé à la plaignante une somme de 5 000 \$ à titre de dommages moraux et de 2 500 \$ pour compenser le fait qu'elle a perdu toute chance d'obtenir l'emploi en étant écartée du processus de sélection. Le Tribunal ordonne également à l'Institut Demers de cesser d'utiliser un tel instrument de sélection pour l'avenir.

Ce jugement a été porté en appel.

1 *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*. [2000] 1 R.C.S. 665; procureure de la Commission : M^{re} Béatrice Vizekely.

2 *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Institut Demers et Groupe Conseil G.S.T.* T.D.P., Longueuil, n° 505-53-000008-976, 14 septembre 1999, juge Michèle Rivet, procureure de la Commission : M^{re} Béatrice Vizekely.
Voir : www2.lexum.umontreal.ca/getdp/fr

UNE POLITIQUE MODIFIÉE

La chaîne de magasins à grande surface Costco (anciennement Club Price) a récemment conclu une entente avec la Commission en acceptant de modifier sa politique de sélection de membres pour la rendre conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Auparavant, Costco restreignait l'accès à sa carte « Membre privilège », qui permet aux particuliers d'y effectuer des achats, aux seules personnes qui exercent certains métiers désignés: fonctionnaires, travailleurs du secteur de l'aviation, professionnels, etc. En application de cette politique, Costco a refusé l'émission d'une carte de « Membre privilège » à un prestataire de la sécurité du revenu. Ce dernier a porté plainte à la Commission pour discrimination fondée sur la condition sociale.

Au terme de son enquête, la Commission a décidé d'agir en faveur du plaignant devant un tribunal et en a avisé Costco. Avant le dépôt des procédures judiciaires, une entente est intervenue : Costco accepte de modifier sa politique de façon à ne plus exclure les prestataires de la sécurité du revenu qui font une demande de carte de « Membre privilège ». Une telle carte a d'ailleurs été émise au nom du plaignant, lequel a également reçu une compensation monétaire pour les dommages subis.

UN REVIREMENT DE SITUATION

Une agence de placement de personnel obtient un contrat pour placer des agents de sécurité chargés de surveiller les installations d'une entreprise industrielle. Cette entreprise aurait fait des pressions pour que l'agence ne place plus deux travailleurs, sous prétexte qu'ils sont trop vieux et qu'ils auraient de la difficulté à utiliser le matériel informatique.

L'agence de placement annonce alors aux autres employés le départ à la retraite des deux travailleurs en cause, sans avoir obtenu l'accord de ces derniers. Ceux-ci portent alors plainte à la Commission en se disant victimes de discrimination fondée sur l'âge.

L'intervention de la Commission vise à la fois l'agence de placement et l'entreprise cliente. Rapidement, la menace de congédiement est annulée. Une annonce est faite à cet effet à tous les employés. On leur explique que la décision antérieure avait été prise par des personnes qui n'étaient pas en autorité.

LES 25 ANS DE LA CHARTE

1975 : ADOPTION DE LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Le 29 octobre 1974, le ministre de la Justice M. Jérôme Choquette dépose à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 50 créant la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le projet est transféré à la Commission permanente de la justice qui entend 17 organismes, parmi lesquels la Ligue des droits et libertés, le Conseil du patronat, la Fédération des travailleurs du Québec, la Chambre des notaires, le Barreau du Québec, la Fédération professionnelle des journalistes et la Fédération des femmes du Québec.

Le 27 juin 1975, l'Assemblée nationale adopte à l'unanimité la *Charte des droits et libertés de la personne* et nomme les premiers membres de la Commission des droits de la personne.

MM. René Hurtubise et Maurice Champagne sont nommés respectivement président et vice-président. À cette date, seules les dispositions de la Charte instituant la Commission prennent effet, pour donner le temps à celle-ci de recruter son personnel et de structurer ses services d'enquête, de recherche, d'information et d'éducation.

Le 28 juin 1976, les autres dispositions de la Charte entrent en vigueur.

Un Charte en évolution

Au cours des années subséquentes, la Charte sera modifiée à quelques reprises :

- 1977 : Ajout de l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination prohibée par la Charte.
- 1978 : Ajout du handicap aux motifs de discrimination illicite.
- 1982 : Ajout de l'âge et de la grossesse aux motifs de discrimination prohibée et inclusion d'une protection contre le harcèlement et contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires en milieu de travail.
- 1985 : Entrée en vigueur de la partie III de la Charte permettant la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité.
- 1990 : Création d'un Tribunal des droits de la personne, distinct et indépendant de la Commission.
- 1995 : Fusion des mandats de la Commission des droits de la personne et de la Commission de protection des droits de la jeunesse. La nouvelle **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** doit, depuis lors, veiller au respect des principes énoncés dans la Charte et veiller à la protection de l'intérêt de l'enfant et au respect des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse* et par la *Loi sur les jeunes contrevenants*.

À LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

M^e René Hurtubise, 1975-1981

M^{me} Francine Fournier, 1981-1984

M^e Jacques Lachapelle, 1984-1991

M^e Yves Lafontaine, 1991-1995

À LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DE PROTECTION DES DROITS DE LA JEUNESSE

M^e Jacques Tellier, 1975-1985

M. Vaughan Dowie, 1986-1991

M. Kevin Saville, 1991-1995

À LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE

M^e Yves Lafontaine, 1995-1996

M^e Claude Filion, depuis 1996

BIENTÔT UNE LOI SUR L'ÉGALITÉ EN EMPLOI DANS LES ORGANISMES PUBLICS

Le 16 juin dernier, le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration déposait à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 143, *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne*.

À l'instar des entreprises privées soumises au programme d'obligation contractuelle depuis plus de 10 ans, ce projet de loi obligera les organismes publics et parapublics (municipalités, hôpitaux, commissions scolaires...) de même que les sociétés d'État à emboîter le pas et à mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les minorités visibles et les autochtones.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ne peut que se réjouir du dépôt de ce projet de loi, lequel fait écho aux principales recommandations de son bilan sur les programmes d'accès à l'égalité au Québec rendu public en janvier 1999. Toutefois, selon la Commission, certaines modifications devraient être apportées au projet de loi.

Parmi celles-ci, soulignons notamment l'ajout des personnes handicapées et des minorités ethniques aux groupes déjà visés dans le projet de loi. De même, tous les employés temporaires et à temps partiel — et non seulement ceux qui occupent un emploi permanent à temps complet — devraient être inclus dans le programme.

Également, comme la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sera chargée de veiller à l'application de la loi, elle recommande que ses pouvoirs de vérification soient plus étendus afin que les programmes mis en place donnent les résultats escomptés.

D'autre part, plusieurs autres recommandations figurent dans une vingtaine de mémoires déposés par différents organismes à la commission parlementaire qui a tenu des audiences publiques sur la question en août et septembre derniers. Le projet de loi devrait être discuté pour adoption à l'Assemblée nationale d'ici la fin de l'automne.

À suivre...

UNE EXPOSITION SUR LA CHARTE À L'HÔTEL DU PARLEMENT

Dans le cadre des activités entourant le 25^e anniversaire de la *Charte des droits et libertés de la personne*, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en collaboration avec le Président de l'Assemblée nationale, M. Jean-Pierre Charbonneau, tient une exposition à l'Hôtel du Parlement à Québec.

Installée dans une salle spécialement aménagée à cette fin et située tout près de l'entrée principale du Parlement, l'exposition illustre à l'aide de photos, de dessins, de textes et de caricatures, l'histoire de la Charte, son contenu et son efficacité comme instrument d'action pour améliorer les rapports sociaux.

Ouverte au public depuis l'été dernier, l'exposition s'adresse aux nombreux visiteurs de ce magnifique édifice qu'est l'Hôtel du Parlement, ainsi qu'aux élèves du primaire et du secondaire en visite d'initiation au fonctionnement de nos institutions démocratiques.

LA PAUVRETÉ EST LE PLUS GRAVE PROBLÈME DE DROITS ET LIBERTÉS DANS LE QUÉBEC CONTEMPORAIN

EN VERTU DE SON MANDAT DE PROMOTION DES DROITS, LA COMMISSION A RENDU PUBLIC EN OCTOBRE DERNIER, À L'OCCASION DE LA MARCHÉ MONDIALE DES FEMMES, UNE DÉCLARATION DONT VOICI L'ESSENTIEL.

« La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse estime que, dans le Québec contemporain, la pauvreté constitue un obstacle majeur à l'exercice des droits et libertés de la personne, y compris des droits fondamentaux. Elle considère, en outre, que les exclusions qu'entraîne cette pauvreté sont incompatibles avec l'exercice effectif du droit à l'égalité affirmé dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Des réalités

En dépit des difficultés ou divergences relatives à la quantification de la pauvreté, la Commission constate qu'un certain nombre de réalités caractérisant notre société sont des faits évidents :

- Une proportion substantielle, importante, de la population québécoise vit dans un état que l'on ne peut nommer que pauvreté.
- Les femmes, en particulier celles qui assument la responsabilité de familles monoparentales, les jeunes familles, les enfants et les personnes âgées isolées sont particulièrement touchés par cette pauvreté.

Une telle situation, il importe de le rappeler, se manifeste dans un contexte où :

- Les périodes de croissance économique des dernières décennies n'ont pas mis fin à la pauvreté.
- La précarité générale de l'emploi s'est développée considérablement pendant la même période. [...]
- Les diverses prestations gouvernementales de soutien ont été fixées à des niveaux qui, souvent, ne permettent pas de répondre aux besoins essentiels des prestataires et de leurs personnes à charge.
- Les inégalités dans la répartition de la richesse collectivement créée se sont accrues de façon disproportionnée pendant la même période. [...]

Il ne faut jamais perdre de vue que cette pauvreté existe et se développe dans l'une des sociétés qui compte parmi les plus riches du monde, dont le potentiel et les pouvoirs coexistent avec la misère et, semble-t-il, s'en accommodent.

Les effets de la pauvreté

Les effets de cette pauvreté dans la société contemporaine ont été largement étudiés et documentés. Un rappel bref suffira ici. Ils se font sentir dans la santé des personnes, jusqu'à la réduction de l'espérance de vie. Les enfants sont particulièrement touchés et en subiront des séquelles graves et durables. Dans le domaine de l'éducation, ces effets génèrent retards dans l'apprentissage, marginalisation, décrochage, analphabétisme (1 Québécois sur 8 serait analphabète fonctionnel). Et l'en-

semble se répercute dans les possibilités d'emploi, réduisant d'autant le potentiel d'autonomie des personnes et le développement de leurs capacités de contribuer à la société. [...]

La pauvreté et les droits et libertés

À de nombreuses reprises au cours des dernières années, [...] la Commission a indiqué comment la pauvreté compromettrait la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés :

- Insuffisance ou insécurité de revenu qui réduisent la protection des droits fondamentaux à la vie, à l'intégrité physique et psychologique ainsi qu'aux libertés, notamment d'expression et de circulation.
- Carences matérielles et culturelles compromettant les droits à la santé, à l'éducation, à la justice, à l'information sur les droits et à la participation politique et citoyenne.
- Stigmatisation des sans-abri et des prestataires de la sécurité du revenu.
- Discriminations multiples et violations du droit à la vie privée dans l'accès au logement et aux services publics, particulièrement pour les prestataires de la sécurité du revenu.
- Précarité de l'emploi compromettant les droits au travail et à des conditions de travail justes et raisonnables et la liberté d'association. [...]

La pauvreté nie tout particulièrement le droit de se voir reconnaître et d'exercer, conformément à l'article 10 de la Charte, l'ensemble de ses droits et libertés sans discrimination fondée sur la condition sociale. Elle méconnaît également l'une des caractéristiques distinctives de la Charte québécoise : la reconnaissance des droits économiques et sociaux. [...]

Enfin, rappelons que la pauvreté est incompatible avec les engagements internationaux du Québec. En donnant son assentiment à la ratification du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* par le Canada, le Québec s'est engagé à œuvrer aussi rapidement et aussi efficacement que possible en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits économiques et sociaux, ce qui implique l'obligation de prendre des mesures énergiques pour combattre la pauvreté.

En conséquence, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse déclare que :

- la pauvreté constitue le plus grave problème de droits et libertés du Québec contemporain;
- les diverses théories politiques et économiques ne peuvent amoindrir la responsabilité de l'État à l'égard de la population qu'il représente et dessert;
- l'acuité de la concurrence à l'ère de la mondialisation ne peut-être prétexte aux entreprises à délaisser leur propre responsabilité sociale;
- l'État, au premier chef, et la collectivité doivent faire de la lutte à la pauvreté une priorité majeure et incontournable en prenant des mesures concrètes à court, moyen et long terme.»

VIENT DE PARAÎTRE

Droits fondamentaux et citoyenneté: une citoyenneté fragmentée, limitée, illusoire?, sous la direction de Michel Coutu, Pierre Bosset, Caroline Gendreau et Daniel Villeneuve. Cet ouvrage réalisé au Centre de recherche en droit public de l'Université de Montréal, grâce à la collaboration de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, est édité par Les Éditions Thémis et l'Institut international de sociologie du droit (Espagne).

Il s'agit des actes du colloque international «Droits fondamentaux et citoyenneté» organisé conjointement par la Commission et le Centre de recherche et qui s'est tenu à Oñati dans le Pays basque espagnol les 4 et 5 mai 1998.

On y trouve de nombreuses contributions sur les relations entre les droits et libertés de la personne et les différents concepts de citoyenneté à l'heure de la mondialisation. Bon de commande disponible via Internet à : www.themis.umontreal.ca.



Pour communiquer avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

MONTRÉAL

SIÈGE SOCIAL

360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5

Téléphone : (514) 873-5146
1 800 361-6477

Téléscripteur : (514) 873-2648

Télécopieur : (514) 873-6032

Site Web : www.cdpcdj.qc.ca

Courriel : webmestre@cdpcdj.qc.ca

QUÉBEC

575, rue Saint-Amable, bureau 4.31
Québec (Québec) G1R 6A7

Téléphone : (418) 643-1872
1 800 463-5621

Télécopieur : (418) 643-4725

CHICOUTIMI

227, rue Racine Est, bureau 409
Chicoutimi (Québec) G7H 7B4

Téléphone : (418) 698-3636
1 888 386-6710

Télécopieur : (418) 698-3714

SAINT-JÉRÔME

227, rue St-Georges, bureau 202
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 5A1

Téléphone : (450) 569-3219
1 877 226-7224

Télécopieur : (450) 569-3228

HULL

170, rue de l'Hôtel de Ville, bureau 4.150
Hull (Québec) J8X 4C2

Téléphone : (819) 772-3681
1 888 386-6712

Télécopieur : (819) 772-3601

SEPT-ÎLES

456, rue Arnaud, bureau 1.06
Sept-Îles (Québec) G4R 3B1

Téléphone : (418) 962-4405
1 888 386-6715

Télécopieur : (418) 962-7762

LONGUEUIL

1111, boul. Jacques-Cartier Est,
bureau RC-34
Longueuil (Québec) J4M 2J6

Téléphone : (450) 448-3739
1 800 226-7221

Télécopieur : (450) 448-3583

SHERBROOKE

375, rue King Ouest, bureau 1.05
Sherbrooke (Québec) J1H 6B9

Téléphone : (819) 820-3855
1 888 386-6711

Télécopieur : (819) 820-3860

TROIS-RIVIÈRES

100, rue Lavolette, bureau 100
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9

Téléphone : (819) 371-6197
1 877 371-6196

Télécopieur : (819) 371-6897

RIMOUSKI

337, rue Moreault, 2^e étage
Rimouski (Québec) G5L 1P4

Téléphone : (418) 727-3655
1 888 386-6713

Télécopieur : (418) 727-4017

VAL-D'OR

1200, 8^e rue, bureau 101
Val-d'Or (Québec) J9P 3N7

Téléphone : (819) 354-4400
1 877 886-4400

Télécopieur : (819) 354-4403

DES FORMATIONS À VOTRE MESURE

En milieux scolaires et de protection de la jeunesse

Vous êtes membre du personnel enseignant ou de la direction d'une école, membre du personnel non enseignant, parent, jeune...

La Commission vous offre gratuitement des ateliers à votre mesure : que signifie la *Charte des droits et libertés de la personne* pour le milieu scolaire, comment construire une culture de la paix, l'éducation à la citoyenneté, l'intégration scolaire des élèves handicapés, l'homophobie, la diversité à l'école, une rencontre avec des autochtones, etc.

Également, une série d'ateliers sur *Les jeunes devant la loi* touche à l'application de la *Loi sur la protection de la jeunesse* et de la *Loi sur les jeunes contrevenants*; elle aborde, tant pour les jeunes que pour les adultes qui interviennent auprès d'eux, les questions que posent les droits des jeunes en situation de protection, d'arrestation ou de détention. Ces ateliers seront disponibles à compter de janvier 2001.

De plus, pour les régions de la Montérégie et de l'Abitibi-Témiscamingue, à compter de l'hiver 2001 :

- une session de sensibilisation aux droits de la personne et aux droits de la jeunesse est offerte à toute personne désireuse de se familiariser avec ces questions;
- une session de sensibilisation aux droits et libertés appliqués à la réalité des personnes âgées est offerte à ces personnes ainsi qu'aux intervenants et bénévoles qui œuvrent auprès d'elles.

Pour en savoir plus, et pour vous inscrire, communiquez avec Mme Line Laberge au (514) 873-5146, ou 1 800 361-6477, poste 261; télécopieur : (514) 864-9271. Vous pouvez aussi consulter le site Web de la Commission, à la rubrique formation.



Dans le monde du travail

Vous êtes gestionnaire, spécialiste des ressources humaines et des relations de travail, responsable syndical, responsable d'un programme d'accès à l'égalité...

Des sessions gratuites vous sont offertes pour approfondir les modalités d'application de la *Charte des droits et libertés de la personne* dans la gestion des ressources humaines, ou encore pour faciliter l'analyse du système d'emploi dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité : recrutement, sélection, dossier médical, harcèlement sexuel, intégration d'une main-d'œuvre diversifiée, relations de travail, etc.

Pour la description et le calendrier de ces sessions, et pour vous y inscrire, communiquez avec Mme Lucie Laliberté au (514) 873-5146, ou 1 800 361-6477, poste 367; télécopieur : (514) 864-9271. Voir aussi le site Web de la Commission, à la rubrique formation.

Plus

À tout âge, des droits, des libertés, un module de formation à distance et autorythmée par l'intermédiaire du Web sur les droits et libertés de la personne appliqués à la réalité des personnes âgées. Au programme : je lis et j'apprends, je pratique, je cherche et je navigue. Disponible sur le site Web de la Commission, à la rubrique formation.