

# LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE ET SA MISE EN APPLICATION PAR LA COMMISSION

Rita Cadieux

Volume 12, numéro 2, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059404ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059404ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Cadieux, R. (1981). LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE ET SA MISE EN APPLICATION PAR LA COMMISSION. *Revue générale de droit*, 12(2), 323–333. <https://doi.org/10.7202/1059404ar>

Résumé de l'article

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination sous neuf motifs qui sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne graciée et, en matière d'emploi, le handicap physique. De plus, la partie IV de la Loi assure la protection des renseignements personnels.

La Commission canadienne des droits de la personne, qui administre la Loi, est une agence fédérale indépendante qui se rapporte au Parlement par l'intermédiaire du Ministre de la Justice.

Le mandat qui est donné à la Commission dans la Loi comprend, entre autres, l'instruction des plaintes de discrimination, l'information et l'éducation du public dans le domaine des droits de la personne et la mise sur pied de programmes de recherches dans ce même domaine.

La Commission fait enquête sur les plaintes de discrimination qu'elle reçoit. Si la plainte est fondée, la Commission tente d'en arriver à un règlement par voie de conciliation. Lorsque cela est impossible, la Commission peut mettre sur pied un Tribunal des droits de la personne chargé d'examiner la plainte. D'ailleurs, la Commission peut, à toute étape postérieure au dépôt de la plainte, constituer un tel tribunal si elle le juge à propos.

Les articles 10, 11 et 15, qui permettent à la Commission d'aller plus loin dans son action que l'instruction de plaintes individuelles de discrimination, sont explicités dans le texte. Ces articles touchent la discrimination systémique, la parité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes et la possibilité de mettre en oeuvre des programmes d'action positive.

**LA LOI CANADIENNE  
SUR LES DROITS DE LA PERSONNE  
ET SA MISE EN APPLICATION  
PAR LA COMMISSION**

par Rita CADIEUX\*

RÉSUMÉ

*La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination sous neuf motifs qui sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne graciée et, en matière d'emploi, le handicap physique. De plus, la partie IV de la Loi assure la protection des renseignements personnels.*

*La Commission canadienne des droits de la personne, qui administre la Loi, est une agence fédérale indépendante qui se rapporte au Parlement par l'intermédiaire du Ministre de la Justice.*

*Le mandat qui est donné à la Commission dans la Loi comprend, entre autres, l'instruction des plaintes de discrimination, l'information et l'éducation du public dans le domaine des droits de la personne et la mise sur pied de programmes de recherches dans ce même domaine.*

*La Commission fait enquête sur les plaintes de discrimination qu'elle reçoit. Si la plainte est fondée, la Commission tente d'en arriver à un règlement par voie de conciliation. Lorsque cela est impossible, la Commission peut mettre sur pied un Tribunal des droits de la personne chargé d'examiner la plainte. D'ailleurs, la Commission peut, à toute étape postérieure au dépôt de la plainte, constituer un tel tribunal si elle le juge à propos.*

*Les articles 10, 11 et 15, qui permettent à la Commission d'aller plus loin dans son action que l'instruction de plaintes individuelles de discrimination, sont explicités dans le texte. Ces articles touchent la discrimination systémique, la parité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes et la possibilité de mettre en œuvre des programmes d'action positive.*

---

\* Vice-présidente de la Commission canadienne des droits de la personne.

## PLAN

- I.- Aperçu historique
- II.- Composition, mandat et organisation de la Commission
- III.- Processus d'instruction des plaintes
- IV.- Les articles 10, 11 et 15 et leur importance dans la mise en application de la loi
- V.- Quelques statistiques

## I.- APERÇU HISTORIQUE.

Lorsque le Parlement du Canada adopta en juin 1977 la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, toutes les provinces s'étaient déjà dotées d'une législation semblable.

Étant donné la constitution canadienne, il était nécessaire d'avoir une loi fédérale afin de protéger les individus et les groupes contre la discrimination qui pouvait s'exercer à leur endroit dans les institutions fédérales ou de compétence fédérale car les lois provinciales, bien qu'ayant un vaste champ d'application, y sont inefficaces.

Il existait bien sûr auparavant certains mécanismes au niveau fédéral permettant aux individus de faire valoir leurs droits et d'être protégés contre des actes discriminatoires, telles certaines dispositions du Code canadien du Travail et de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Ce que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* apporte de nouveau, c'est une consolidation des prohibitions existantes en matière de discrimination, de nouveaux motifs illicites de discrimination, un élargissement des terrains d'application pour inclure la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public, en plus de l'emploi, et un mandat clair ainsi qu'un pouvoir indéniable donné à la Commission pour administrer cette législation.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est à proprement parler une loi anti-discrimination qui, dans la partie IV, assure la protection de la vie privée, c'est-à-dire la protection des renseignements personnels.

Proclamée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1978, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination sous neuf motifs qui sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, l'état de personne graciée et, en matière d'emploi, le handicap physique.

## II.- COMPOSITION, MANDAT ET ORGANISATION DE LA COMMISSION.

La Commission canadienne des droits de la personne, qui administre la Loi, est une agence fédérale indépendante qui se rapporte au Parlement par l'intermédiaire du Ministre de la Justice. Elle est tenue de présenter un rapport annuel et peut également, à tout moment, présenter un rapport spécial sur une question d'une importance ou d'une urgence telle qu'il ne saurait attendre la présentation du prochain rapport annuel.

La Commission est composée de huit membres dont trois sont nommés à temps plein et les autres à temps partiel. L'un de ces commissaires, le Commissaire à la protection de la vie privée, a comme responsabilité principale l'administration de la partie IV de la Loi.

Le mandat qui est donné à la Commission dans la Loi comprend, entre autres, l'instruction des plaintes de discrimination, l'information et l'éducation du public dans le domaine des droits de la personne et la mise sur pied de programmes de recherches dans ce même domaine.

L'organisation de la Commission découle donc du mandat qu'elle a reçu du Parlement et outre le secrétariat à la protection de la vie privée et une direction administrative, la Commission comprend une direction des plaintes et de la mise en application, une direction de l'information, de l'éducation et de la coopération et une direction de la recherche et des études spéciales.

Le Canada étant un vaste pays et les institutions touchées par la Loi se trouvant dans toutes les régions du pays, la Commission a ouvert six bureaux régionaux en plus de son bureau national. La Loi autorise la Commission à établir jusqu'à concurrence de douze bureaux régionaux ou locaux dont elle juge la création nécessaire à l'exercice des pouvoirs et des fonctions que lui confère la Loi. L'établissement de bureaux régionaux permet à la Commission d'être ainsi plus visible et plus accessible. De plus, les problèmes de discrimination étant souvent liés au contexte socio-économique environnant, cette présence dans les différentes régions du pays nous permet de mieux comprendre les particularités régionales et d'orienter de façon plus appropriée nos programmes d'éducation et de sensibilisation du public.

La Commission reçoit les plaintes de discrimination qui lui sont adressées soit par écrit, au téléphone ou dans une visite à l'un de nos bureaux. La Commission doit statuer sur toute plainte dont elle est saisie.

### III.- PROCESSUS D'INSTRUCTION DES PLAINTES.

La Loi prévoit par ailleurs que la plainte peut être jugée irrecevable lorsque le plaignant n'a pas épuisé les recours internes à sa disposition; lorsque la plainte pourrait avantageusement être instruite selon les procédures prévues par une autre loi du Parlement; qu'elle n'est pas de sa compétence; qu'elle est frivole, vexatoire, sans objet ou entachée de mauvaise foi; qu'elle a été déposée après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la dernière des actions sur lesquelles elle est fondée.

En 1979, une décision de la Cour d'appel fédérale dans le cas *Latif c. La Commission canadienne des droits de la personne* a déterminé que la Commission est tenue d'accepter la plainte dont elle est saisie mais par la suite elle peut la rejeter en vertu des raisons évoquées plus haut. De plus, rejeter une plainte étant un acte quasi judiciaire, toute décision à cet effet doit être prise par la Commission et non par des employés de la Commission.

Si, donc, la plainte relève de la compétence de la Commission, un enquêteur est nommé. Les pouvoirs d'enquête de la Commission sont importants et il est interdit par la Loi d'entraver l'action de l'enquêteur.

Le rapport de l'enquêteur est soumis à la Commission qui détermine si la plainte est fondée ou non. Les parties à la plainte sont dès lors informées de la décision de la Commission.

Lorsque la plainte est fondée et qu'un règlement n'est pas intervenu en cours d'enquête, la Commission nomme un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte. La même personne ne peut être enquêteur et conciliateur pour une plainte donnée. Les renseignements fournis au conciliateur sont confidentiels et celui-ci ne peut être contraint à comparaître devant un tribunal.

Lorsque les parties conviennent d'un règlement, celui-ci doit être approuvé par la Commission.

Si, au contraire, il est impossible d'en arriver à un règlement, la Commission met sur pied un tribunal des droits de la personne chargé d'examiner la plainte. Incidemment, la Commission peut, à toute étape postérieure au dépôt de la plainte, constituer un tel tribunal.

Le tribunal se compose de trois membres au maximum et doit examiner l'objet de la plainte pour laquelle il a été constitué.

Les pouvoirs accordés au tribunal dans la Loi sont semblables aux pouvoirs accordés à tout autre tribunal. La Commission, en comparaisant devant le tribunal, «doit adopter l'attitude la plus proche de l'intérêt public» (article 40(2)).

Si le tribunal juge que la plainte n'est pas fondée, il la rejette. Si au contraire il juge la plainte fondée, il peut inclure, dans son ordonnance, en plus de mettre fin à l'acte discriminatoire, d'accorder à la victime les droits dont elle a été privée, de l'indemniser pour les pertes de salaire et dépenses encourues et tout préjudice moral souffert par suite de l'acte discriminatoire.

On peut en appeler de la décision ou de l'ordonnance d'un tribunal lorsque celui-ci était composé de moins de trois membres. La Commission doit dans ce cas constituer un tribunal d'appel composé de trois membres.

Les ordonnances du tribunal ou du tribunal d'appel peuvent devenir les ordonnances de la Cour fédérale du Canada en suivant la procédure habituelle.

La Commission ou les parties peuvent interjeter appel de la décision ou de l'ordonnance du tribunal ou du tribunal d'appel des droits de la personne en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*.

La Partie IV de la Loi, qui se différencie des dispositions anti-discriminatoires dont je viens de parler, vise à protéger les individus en matière de renseignements personnels. Les droits portent sur l'accès, la correction des dossiers et l'utilisation des renseignements personnels détenus par les ministères fédéraux et par les institutions cités dans la Loi.

Toute plainte émanant d'un individu qui invoque le non respect des droits que la Partie IV lui confère devra être adressée au Commissaire à la protection de la vie privée. Les pouvoirs et les interventions du Commissaire à la protection de la vie privée s'apparentent à ceux du Protecteur du citoyen. Ses enquêtes peuvent aboutir par arbitrage, au règlement de plaintes pour négligence, erreur ou traitements injustes. Il peut également adresser au ministre concerné des recommandations dans le cas où les droits d'un individu n'ont pas été respectés. Conclusions et recommandations doivent être communiquées au plaignant. Le Commissaire à la protection de la vie privée peut contraindre des témoins à comparaître, il peut exiger la production de documents et il a droit d'accès aux locaux gouvernementaux concernés par l'enquête.

Le Commissaire à la protection de la vie privée est tenu d'adresser un rapport annuel au Parlement, sans contrôle et sans direction du ministre.

#### IV.- LES ARTICLES 10, 11 ET 15 ET LEUR IMPORTANCE DANS LA MISE EN APPLICATION DE LA LOI.

Jusqu'ici, j'ai décrit la Loi et le mandat de la Commission dans les grandes lignes. J'aimerais maintenant attirer votre attention sur quelques

dispositions de la Loi qui ont pour ainsi dire guidé l'approche prise par la Commission dans sa mise en application. Ce sont l'article 10, l'article 11 et l'article 15.

L'article 10 de la Loi permet à la Commission, en matière d'emploi, d'aller plus loin que l'acte discriminatoire à l'endroit d'une personne à cause de l'un ou l'autre des motifs précités. Il se lit:

10. Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur ou l'association d'employés

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite, ou
- b) de conclure des ententes, touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus.

L'article permet effectivement à la Commission de vérifier si les lignes de conduite, les règlements, les contrats collectifs ont des clauses ou des aspects discriminatoires ou encore s'ils ont des effets négatifs sur certains groupes ou certaines catégories d'individus.

Les législations anti-discrimination ont eu dans le passé et ont encore un certain succès à corriger les actes de discrimination individuelle, par exemple faire embaucher ou dédommager la personne à qui on avait refusé un emploi à cause de son âge ou obliger un propriétaire à louer ses logements sans distinction de race ou de couleur. Mais en dépit de l'efficacité des agences des droits de la personne dans un grand nombre de cas, il est apparu clairement que même si l'on pouvait observer une diminution de la discrimination malveillante, il y avait encore beaucoup d'inégalités sociales. À preuve, il y a des secteurs entiers de l'industrie ou de l'administration gouvernementale d'où les femmes et certains groupes minoritaires sont complètement absents. Les raisons de leur absence sont nombreuses et certes pas toutes discriminatoires. Mais plusieurs études ont démontré qu'il existe des systèmes et des politiques d'emploi qui, même s'ils n'ont pas été créés avec l'intention d'exercer de la discrimination, ont pour effet d'exclure des catégories de personnes de certains types d'emplois. Par exemple, si le lieu de travail n'est pas accessible aux personnes ayant certains handicaps physiques, l'employeur n'exerce peut-être pas directement de la discrimination à l'endroit des personnes handicapées qui ont les capacités de remplir les fonctions, mais elles n'en sont pas moins exclues. S'il y a une exigence reliée à la taille, préalable à l'admission à un concours pour un poste donné, mais que cette exigence n'est véritablement pas nécessaire pour bien remplir les tâches, cette exigence peut avoir comme

effet d'exclure les femmes et des représentants de certains groupes minoritaires, par exemple des personnes d'origine asiatique.

Notre Commission considère qu'il est très important d'utiliser les pouvoirs qui lui sont conférés dans la Loi pour s'attaquer à cette forme de discrimination, appelée systémique ou institutionnelle. Si nous ne le faisons pas, nous corrigerons des incidents discriminatoires, mais nous laisserons se perpétuer des situations discriminatoires d'autant plus insidieuses qu'elles sont sanctionnées par des politiques établies.

Ce concept de discrimination systémique a été consacré dans un jugement important de la Cour suprême des États-Unis rendu en 1971, *Griggs c. Duke Power Co.* Dans ce jugement unanime, le juge en chef Burger a déclaré que «les pratiques, procédures ou tests apparemment neutres et même d'intention neutre ne peuvent être maintenus s'ils ont pour effet de conserver le statu quo de pratiques d'emploi antérieures qui étaient discriminatoires».

Nous avons accepté et nous avons pris l'initiative d'un certain nombre de plaintes de discrimination systémique. Nous avons obtenu des règlements de ces plaintes par voie de conciliation ou encore des règlements ont été imposés par des tribunaux des droits de la personne.

La plupart des règlements de cas de discrimination systémique comportent, outre une réparation et une indemnité au bénéfice de la ou des victimes de discrimination, une modification de la pratique ou des pratiques qui ont donné lieu à l'acte discriminatoire.

Voici quelques exemples de plaintes de cette nature:

Deux employées d'une compagnie de transports ont allégué que leur employeur avait refusé, à cause de leur sexe, de prendre en considération leur candidature pour des emplois d'autres catégories que celle où elles se trouvaient.

Selon une des exigences des postes qui les intéressaient, il fallait avoir 5 pi et 6 po de taille. L'une des deux employées mesurait 5 pi et 3 po et l'autre, 5 pi et 4<sup>3</sup>/<sub>4</sub> po. L'employeur, soit la compagnie de transports, prétendait qu'une taille de 5 pi et 6 po constituait une exigence authentique des postes. L'enquête de la Commission a montré, cependant, qu'elle n'était pas nécessaire et que les fonctions des postes intéressant les deux employées pouvaient s'exercer par des personnes de quelques pouces ou centimètres moins grandes, à condition qu'elles possèdent l'agilité nécessaire. L'enquêteur a établi, à l'aide de statistiques, que la taille requise excluait 80% des femmes et constituait de la sorte une discrimination fondée sur le sexe; à strictement parler, la discrimination se fondait sur la taille



exigée et on pourrait dire que la taille n'est pas un motif de discrimination interdit. Cependant, en montrant que l'exigence relative à la taille n'était pas essentielle et qu'elle avait un effet différent sur les femmes parce que 80% d'entre elles sont moins grandes que 5 pi et 6 po, la Commission a pu conclure que l'employeur avait suivi une règle qui «défavorisait ou tendait à défavoriser une catégorie de personnes en fonction de leur sexe». Il y avait donc eu discrimination. Le règlement de ces plaintes a comporté une modification de la taille requise pour la catégorie d'emplois en cause et l'établissement de tests directement rattachés à la besogne à accomplir plutôt qu'à des exigences plus ou moins arbitraires.

Un certain nombre d'autres plaintes concernaient des règles qui empêchaient des personnes présentant certains handicaps physiques d'avoir accès à certains domaines d'emploi. La Commission, par exemple, a contesté certaines normes médicales ou sanitaires non connexes aux fonctions à exercer.

L'article 15 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dispose en partie:

15. (1) Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'adopter ou de mettre en œuvre des programmes ou des plans ou de prendre des arrangements spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés directement ou indirectement sur leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe, leur situation de famille ou leur handicap physique en améliorant leurs chances d'emploi ou d'avancement ou en leur facilitant l'accès à des biens, des services, installations ou moyens d'hébergement.

Lorsque, dans l'article 15, la Loi réfère aux programmes spéciaux, elle les définit de façon analogue à ce qu'on a convenu d'appeler l'action positive (affirmative action) dans d'autres législations.

Les programmes d'action positive sont considérés comme une mesure destinée à corriger les déséquilibres existant dans la main-d'œuvre.

L'article 15 est une clause permissive qui, effectivement, autorise les institutions qui relèvent de la compétence de la Commission à mettre en œuvre des programmes ou arrangements spéciaux destinés à faciliter l'accès, à l'emploi et aux services, aux gens qui en ont été défavorisés à cause de l'un ou l'autre des motifs de discrimination prévus par la Loi.

La Loi définit le rôle de la Commission touchant les programmes spéciaux ou les programmes d'action positive comme suit (à l'article 15(2)):

- a) «faire des recommandations d'ordre général, relatives aux objectifs souhaitables pour les programmes... visés...»;
- b) «sur demande, prêter son concours...»

En outre, la Loi stipule que le tribunal des droits de la personne peut inscrire dans son ordonnance «l'adoption d'une proposition relative à des programmes, des plans ou des arrangements spéciaux» (article 41(2)a)). La Commission peut faire figurer l'établissement d'un programme spécial dans le cadre du règlement d'une plainte.

L'article 11 interdit aux employeurs d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. Les critères permettant d'établir l'équivalence des fonctions sont les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires à leur exécution compte tenu des conditions de travail.

Le libellé de cet article est conforme à celui de la Convention internationale de l'O.I.T., adoptée en 1951 par la Conférence Internationale du Travail concernant l'égalité de la rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine.

Quelques pays ont amendé leur législation pour la rendre conforme à cette convention (n° 100). Au Canada, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la Charte des droits et libertés de la personne du Québec renferment le concept «d'équivalence des fonctions» plutôt que de «travail égal ou similaire», ce qui permet de comparer des fonctions complètement différentes mais de valeur égale.

Le salaire moyen des femmes qui travaillent à plein temps au Canada s'inscrit à environ 62% de celui des hommes qui travaillent à plein temps. Il existe plusieurs raisons à cette différence; elles ne tiennent pas toutes au sexe. Ce que la Loi est mise en mesure de corriger, c'est la partie de la différence de salaires qui dépend de la discrimination.

Les enquêtes portant sur des plaintes relatives à des différences de salaire sont d'ordinaire plus longues et plus compliquées que celles portant sur des plaintes fondées sur d'autres motifs de discrimination. En effet, il faut d'abord s'assurer que le système d'évaluation des postes de l'employeur ne défavorise pas un sexe et, ensuite, comparer la description des postes des deux catégories d'employés en cause (c'est-à-dire la catégorie des plaignantes et celle à laquelle elles comparent leur travail). En outre, il faut souvent consulter ces mêmes employés pour déterminer si les tâches des descriptions sont effectivement celles qui s'exercent.

Parmi les affaires réglées, toutes sauf une se rattachaient au secteur public. Notre règlement le plus important jusqu'ici a porté sur *L'affaire des bibliothécaires c. le Conseil du Trésor*.

Les bibliothécaires fédéraux, dont 66% sont des femmes, se sont plaints de ce que leur groupe professionnel était moins payé que les chercheurs historiques qui constituent un groupe surtout masculin dont les fonctions, de l'avis des bibliothécaires, étaient équivalentes.

Après enquête, nous avons décidé que leurs plaintes étaient fondées et, cela étant, leurs salaires ont été majorés d'autant que \$2 500 par année et chaque bibliothécaire a reçu un rappel de traitement atteignant jusqu'à \$5 900.

C'est le premier règlement où il a fallu comparer des groupes professionnels dont les membres exercent des fonctions dissemblables.

Dans l'ensemble, les salaires des 470 bibliothécaires ont bénéficié d'une majoration totale de \$2.3 millions, y compris la rétroactivité au 1<sup>er</sup> mars 1978, date à laquelle la Loi a pris effet.

Les articles 10, 11 et 15 donnent à la loi une portée plus grande et étendent l'action de la Commission à des groupes ou à des catégories entières de personnes défavorisées. Ces dispositions de la Loi nous permettent d'être davantage orientés vers des résultats, i.e. des changements sociaux.

Notre Commission est convaincue de l'importance de ce type d'action et est résolue d'utiliser la Loi pour changer les politiques et pratiques qui donnent lieu à des situations discriminatoires, en plus de corriger les plaintes individuelles de discrimination.

#### V.- QUELQUES STATISTIQUES.

Pour terminer, voici quelques statistiques. Nous avons reçu, depuis le 1<sup>er</sup> mars 1978, date d'entrée en vigueur de la Loi, jusqu'au 31 juillet 1981, 1269 plaintes. De ce nombre, 421 plaintes ont été rejetées, 77 plaintes ont été retirées ou abandonnées et 189 ont été réglées.

La Commission avait, au 30 septembre 1981, 563 dossiers actifs.

Pendant l'année 1980, les plaintes traitées se répartissaient ainsi en raison des motifs de discrimination invoqués: 29%, sexe; 23%, handicap physique; 23% race, couleur, origine nationale ou ethnique; 13%, âge; 9%, situation de famille; 2%, religion et 1%, état de personne graciée.

En plus des plaintes officielles, la Commission reçoit constamment des demandes de services de toutes sortes auxquelles elle répond si les demandes en question, sans faire l'objet de plaintes, sont reliées au mandat de la Commission. Les autres demandes sont renvoyées aux autorités

compétentes. C'est ainsi que pendant l'année 1980, la Commission a répondu à 13 062 demandes de services.

C'est donc dire que la Commission est perçue comme une agence ayant un mandat qui s'étend au-delà de l'instruction de plaintes de discrimination. C'est d'ailleurs ainsi que nous concevons notre mandat. Notre activité dans le domaine de la prévention, i.e. dans le domaine de l'information et de l'éducation du public, va s'augmentant et n'est limitée que par notre budget.

\*\*\*

J'ai peu décrit nos activités dans ce domaine, non plus que nos activités dans le domaine de la recherche. Elles n'en sont pas moins considérées comme très importantes et faisant partie du mandat que nous avons reçu du Parlement. C'est d'ailleurs grâce à cette approche globale que nous avons pu déjà établir, après trois ans de mise en application, qu'il y a des secteurs non adéquatement protégés par la Loi et nous avons recommandé au Parlement, dans notre dernier rapport annuel, d'y apporter plusieurs amendements.