



ANNUAL REPORT

April 1, 2006 – March 31, 2007



As of December 1, 2007 our NEW address is:
101 – 9010 Quartz Road, Whitehorse, Yukon Y1A 2Z5

Phone (867) 667-6226 or 1-800-661-0535

Email: humanrights@yhrc.yk.ca

www.yhrc.yk.ca

Message from the Chair

Although my term as Chair has been short, since last fall it has been a very rewarding, challenging and intense experience. First and foremost it has been an honour and a privilege to work with the YHRC Commissioners and staff. I have appreciated and remain inspired by their continued guidance, hard work, dedication, and commitment to human rights.



This year has brought many changes to YHRC. First was the resignation of the Chair, Brian L. MacDonald in August 2006, followed by my election as Chair. Long serving Commissioner John McCormick resigned in February 2007. I would like to thank Brian and John for their time and service at the Commission. It has also been a pleasure to work with Commissioners Rick Goodfellow and Lois Moorcroft. This winter the Commission was joined by new Commissioner Max Rispin, who has extensive experience in and knowledge of northern communities. In January 2007 we said farewell to Stephanie Schorr, our Investigator, who left for a position with the Yukon's Department of Justice and then welcomed our new investigator, Geoffrey Edwards in May.

Over the past year the caseload has been on the rise – with an approximately 30% increase in number of complaints filed (42 this year compared to 32 last year). The overall impact of this increased workload has been a significant challenge for our existing resource level at the YHRC. We believe our staffing and funding levels have not kept pace with the dramatic increase in workload on the complaint side, even though there have been some increases to both staff and our base grant over the past decade.

When the Commission started in 1987, we had three full-time staff but a much smaller caseload: there was a full-time Director, investigator and administrative assistant. We now have a part-time Director, a part-time lawyer, a part-time educator and a full time investigator and administrator/intake officer, (for a total of 4.22 fulltime equivalents). While we have changed our process to expedite certain complaints, implemented an abandonment procedure for people who fail to stay in contact with the Commission, and developed detailed investigation procedures, there are delays in our system for the people we serve, due to current staffing levels and workload. Under the current *Act*, the Commission has no control over the size of its caseload or the number of complaints referred to hearing. This year we accepted more complaints than we have ever had in a one year period and we referred more cases to hearing than in previous years. However, it is still the case that most complaints do not go to hearing and are either informally resolved or settled with the cooperation of the parties or dismissed.

To address our increased workload and other issues of quality of service and efficiency, the Commissioners have begun a governance project to help us ensure we are making a difference by reducing and preventing discrimination and by providing the best service we can, within the mandate set by our statute and the resources available to us. This project will include strategic planning and development of result-based management tools and performance indicators.

In addition to the stretching of existing human resources, there have been financial constraints in the operation of the YHRC. A key factor that impacts our budget each year is the caseload. Yet the caseload remains the most difficult factor to estimate as it is not constant and continues to grow. Much of the past year has been spent on financial planning and discussions regarding case load, human resources, and impacts on the finances.

We may be on the move, as a new fully accessible location has been identified as a priority for the YHRC.

I also wish to thank the Workers' Compensation, Health and Safety Board Prevention Fund for providing money for human rights training and education on how to deal with workplace harassment. Thank you as well to the Yukon Law Foundation which provided a grant for the Commission to produce plain language information sheets explaining various topics in human rights law for members of the public.

I am filled with hope and pride as we enter the Yukon Human Rights Commission's 20th year anniversary. This is a time for all Yukoners to celebrate this significant milestone. As well it can be an excellent opportunity for some reflection on the Yukon's journey over the past 20 years and on how to proceed into the future in order to continue to advance the issue of human rights in the Yukon. This spring the government announced it planned to review the Yukon's *Human Rights Act*. The Commission staff and the Commissioners look forward to working with government officials, members of the Legislature and the Yukon people on law reform. We could have the best human rights laws and system in the world and I believe this is what we must strive for in the law reform process.

On behalf of the Commission and staff, I present to you this 2006-2007 Annual Report of the Yukon Human Rights Commission.



Melissa Atkinson
Chair

Message from the Director

This year the Commission served well over 6000 people in a variety of ways:

- approx. 300 people called or came to our office for information, advice or informal help on dealing with a human rights concern (complaint prevention, referral, and pre-complaint resolution work referred to as "inquiries");
- 84 people either filed complaints this year or responded to them;
- 408 people took training either as part of settling a complaint or through the Commission's series of harassment-free workplace seminars in Whitehorse, Mayo, Watson Lake and Teslin;
- another 750 received education at events attended or hosted by the Commission in 2006-07;
- almost 4000 people visited the Commission's website this reporting year;
- on average 10 people a month used our Yukon toll free number to contact us from the communities outside Whitehorse;
- 35 direct mailings were provided to schools for human rights-related days or as requested human rights education materials; and
- 39 meetings were held with community organizations and groups organizing programs or partnering on human rights events.



Increased Workload

Three years ago, the Commission developed a database to track our work, identify trends and project workload. Here is some of what we have learned.

- The Commission's workload has been dramatically increasing over the past 6 years – almost half its total caseload since the doors opened in 1987, have come in these last six years.
- Our jurisdiction has the highest number of complaints and inquiries per capita than any other Commission in the country.
- In the past two and a half years, we have taken in about 20% of the total complaint caseload in the Commission's history.
- Also our prevention advice, referral and information services and advice on how to solve discrimination issues (tracked in the database as "inquiries") have roughly tripled since the late nineties and stayed at consistently higher levels since then (approx. 300 inquiry files per year).

Why Are More People Coming to the Commission for Help?

We think there are several reasons for this:

- we have had a part-time educator on staff now for five years and she has increased understanding and awareness of human rights through her training and education work (1148 people reached this year through Commission education events and training);
- there is more focus on rights in the media, including court cases and hearings, land claims and self-government agreements and residential school issues;
- we live in an increasingly rights-based society, particularly since the advent of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*; and
- our Commission is more accessible in a small jurisdiction – most Yukoners live in the city where the Commission is located (which is often not the case for people down South) and our website and toll-free number are well-used by people living in communities outside Whitehorse.

Complaints of Discrimination Because of Disability Are Up

Another significant trend is that complaints on the basis of disability have been increasing faster than all other types of complaints and this year is record-breaking – almost half of the new complaints were filed on this basis. This is consistent with trends in other Canadian jurisdictions. Therefore, in the coming year we are focusing our education efforts on this type of discrimination and planning training on how to meet the duty to accommodate people with disabilities, particularly in the workforce, where those of us with disabilities are still underrepresented. This trend was also instrumental in our applying for and receiving Yukon Law Foundation Grant funding to develop plain language publications on various aspects of human rights law, in particular on the duty to accommodate.

The Future

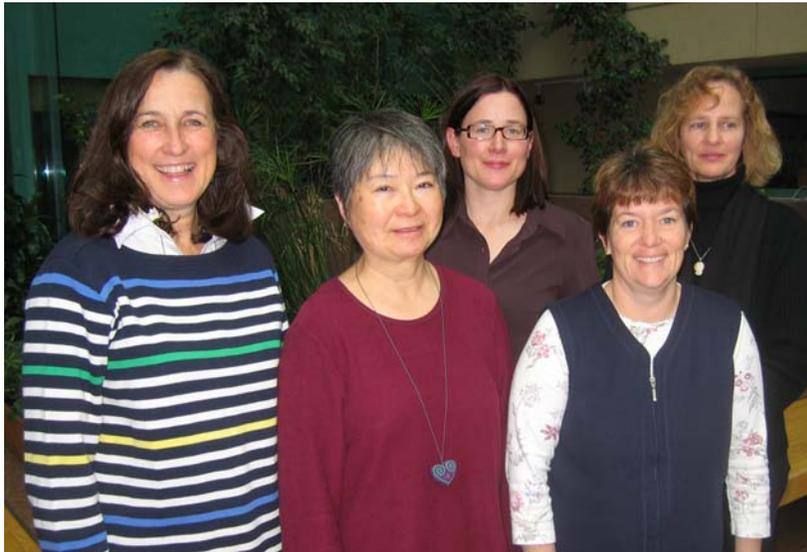
We all want a healthy, productive, and safe community free from discrimination where everyone has an equal chance to earn a living, find a place to live and use public services and facilities as part of their life in the community. This can only happen when each of us does his or her part to respect human rights. In this coming year, at our two decade mark, the Commission will look for ways to foster and promote ownership and responsibility for creating a culture of human rights by all Yukoners. What can you do to make this a reality?

Heather MacFadgen, Director of Human Rights

Commissioners and Staff in 2006/07



Left to right: John McCormick, Rick Goodfellow, Melissa Atkinson (Chair), Lois Moorcroft. Missing from photo—Brian MacDonald and Max Rispin. Max Rispin was appointed in December 2006. Brian MacDonald resigned in August 2006 and John McCormick resigned in February 2007.



Left to right: Heather MacFadgen (Director), Lillian Nakamura Maguire (Public Educator), Stephanie Schorr (Investigator), Lynn Pigage (Office Administrator/Intake Worker), Susan Roothman (Legal Counsel). Stephanie Schorr resigned in January 2007 and Geoffrey Edwards became the new investigator in May, 2007.

The Work of the Commission

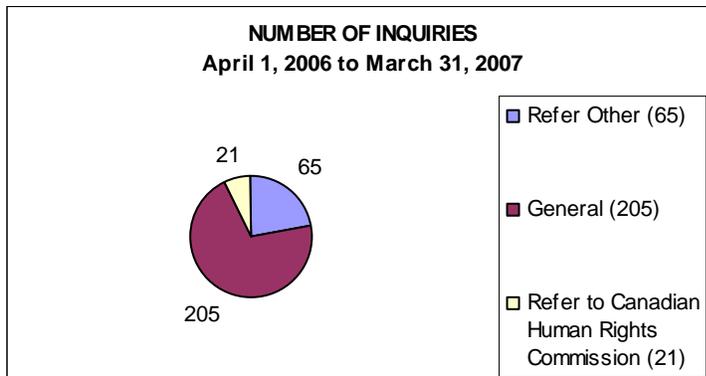


Figure 1

Figure 1
 In 2006-2007, the Commission received 291 inquiries, 65 of which were referred to other agencies or organizations and 21 to the Canadian Human Rights Commission. The rest received advice and help on how to deal with the human rights concerns or issues they had or received the information they requested.

Figure 2: At the end of this fiscal year, there were 47 open complaints. The chart below shows the number of open complaints at the end of each fiscal year from 1998 to 2007. While there are more cases open since 2002, there are also more new complaints filed than in 2002 and prior years. For instance, this fiscal year, 42 new cases were filed. So having 47 cases open does not mean there is a significant backlog.

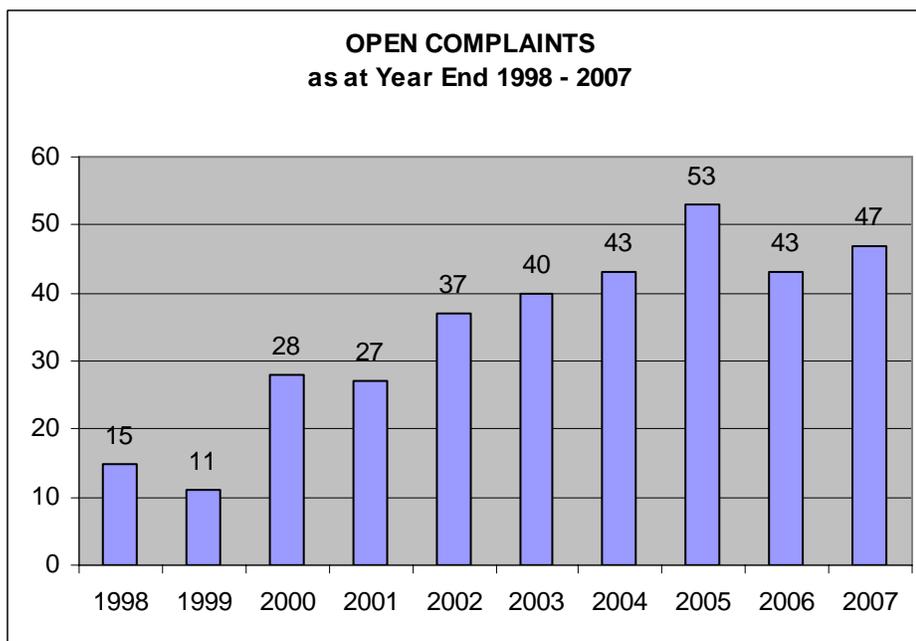


Figure 2

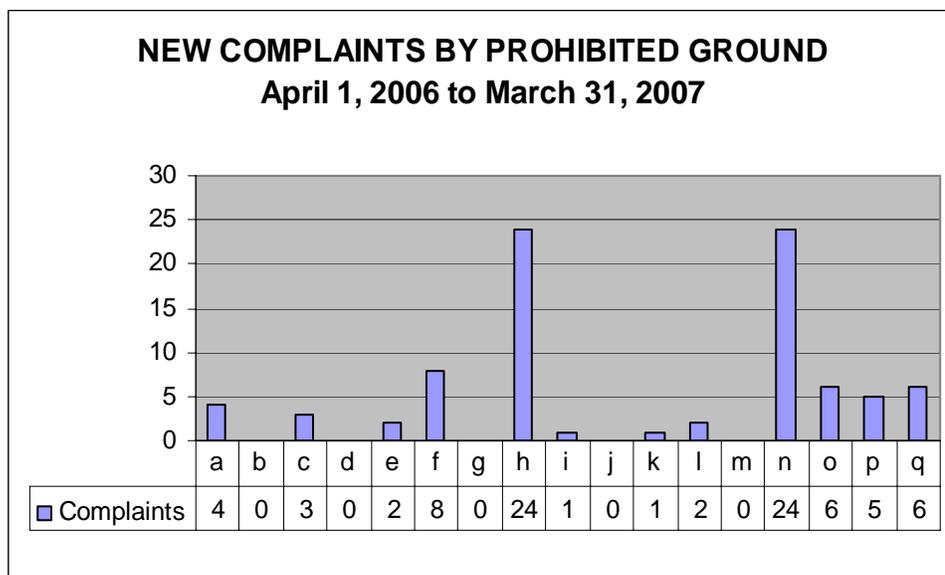


Figure 3

Figures 3 and 4 show complaints received from April 1, 2006 to March 31, 2007 by prohibited ground as protected by section 7 in the *Act* and listed below. Some cases are filed on more than one ground. The graph shows that complaints about discrimination on the basis of failing to accommodate a mental or physical disability outnumber all other types of complaints on all grounds filed this year.

Column	Number of Complaints	Prohibited Ground of Discrimination
a	4	Ancestry, including colour and race
b	0	National Origin
c	3	Ethnic or Linguistic background
d	0	Religion or Creed
e	2	Age
f	8	Sex, including pregnancy
g	0	Sexual orientation
h	24	Physical or Mental Disability
i	1	Criminal Charges or Record
j	0	Political Belief
k	1	Marital or Family Status
l	2	Source of Income
m	0	Actual or Presumed Association
n	24	Duty to Accommodate
o	6	Sexual Harassment/Harassment
p	5	Systemic Discrimination
q	6	Employers responsible for employee conduct (see Sec. 35 in the <i>Act</i>)

Figure 4

Figure 5: Thirty-six complaints were closed by the end of this fiscal year. Three of these were summary dismissals. These are cases where the Director dismisses or does not accept a complaint after a preliminary investigation because the complaint is either not within our jurisdiction, or is 'frivolous' or 'vexatious', or is beyond the six month time limitation.

For example, one case was dismissed because the discrimination alleged had not yet occurred, so the allegations in the complaint did not disclose what is called a "prima facie case" – that is, allegations which, even if believed, would not be enough to prove a case of discrimination.

Fifteen cases were informally resolved with the cooperation of the parties through early intervention by Commission staff before a full investigation. See some summaries of these cases after Figure 6.

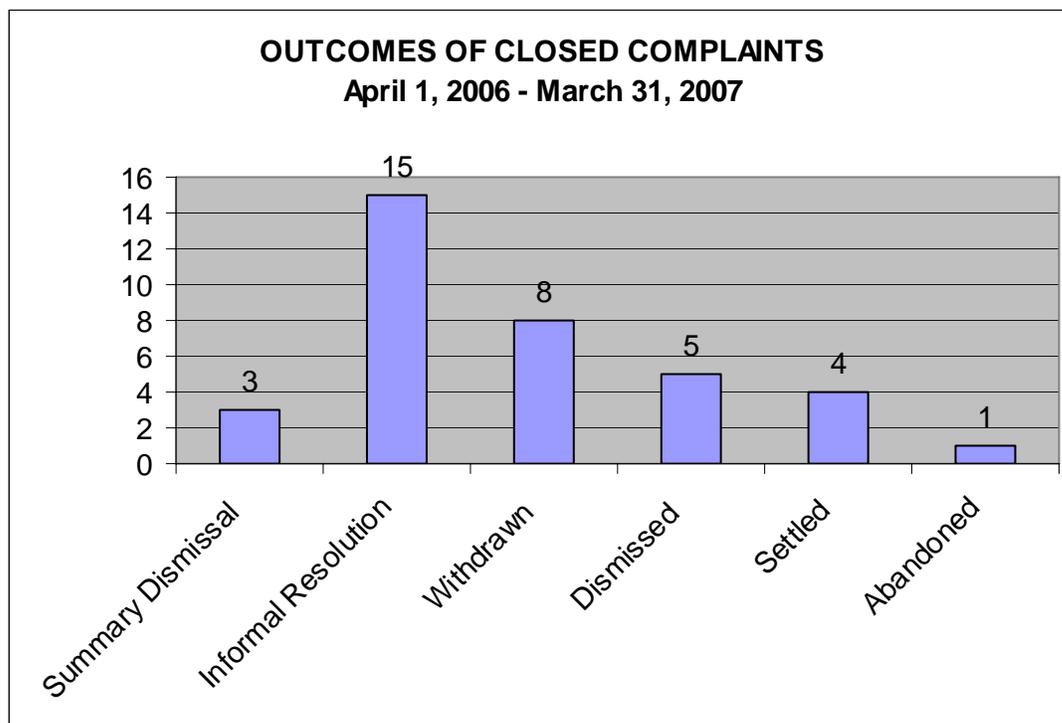
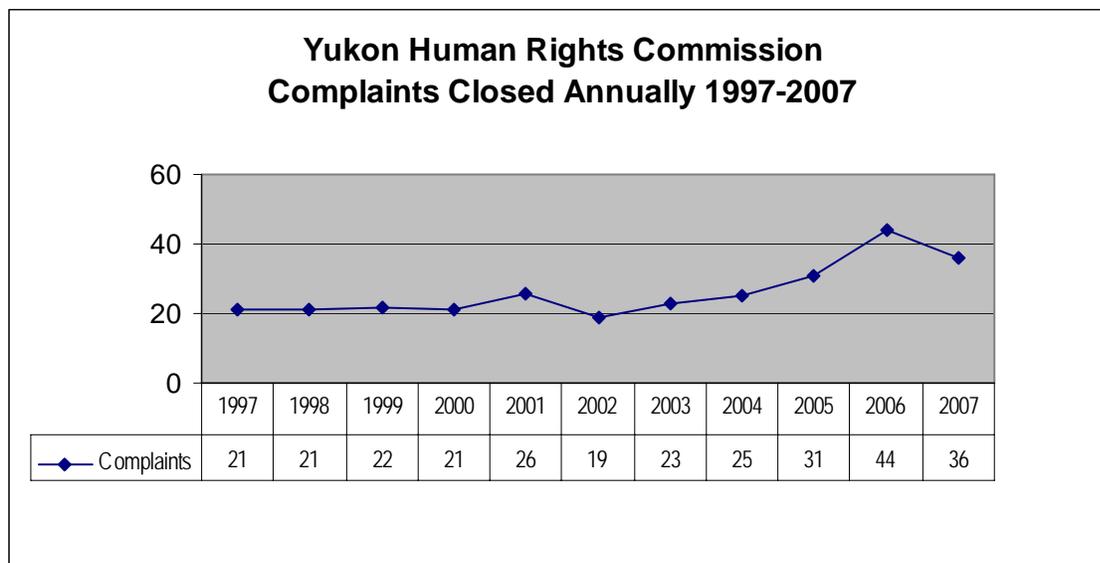


Figure 5

Figure 6: The Commission closed 36 cases at the end of March 2007. The chart below shows the number of cases closed from 1997 to 2007. The year before this one was the most productive year in the Commission's history in terms of cases brought to closure (44). This current year, fewer were closed; however, there was a gap of four months while the Commission was without an investigator during the hiring process. In a small Commission, any staffing shortage will have a significant effect on the amount of work accomplished.

Figure 6



Informal Resolutions – Providing Remedies

The Commission's process is focused on helping people find remedies and solutions and not on punishing anyone. So the Commission makes every effort to help people settle complaints before investigation, if both parties are willing. The Director can recommend to both parties ways to settle the complaint in keeping with the purposes of the *Act*. This year, in over half the cases closed, parties were able to cooperate to achieve a satisfactory settlement with the help of the Commission staff prior to a full investigation, saving time, resources and money. Here are some examples of informal resolutions achieved during this reporting period.

Duty to Accommodate Ancestry in Employment

(Prohibited ground: ancestry, duty to provide for special needs or duty to accommodate; Area: employment)

A First Nations woman working with Aboriginal youth used a traditional First Nations approach, which she said was rejected by her employer. Her approach involved using empathy and compassion, and included elements of her First Nations culture.

The complaint resolved informally because there was improved communication in the workplace and a change in approach by the supervisor. The employer also paid the Complainant \$1,000 as compensation for injury to dignity, feelings and self-respect.

Discrimination in Services based on Linguistic Background

(Prohibited ground: linguistic background; Area: services)

A Francophone man required but did not receive a lawyer with fluent French language skills. He alleged he was being discriminated against based on his linguistic background. The parties cooperated to informally resolve the complaint and the Complainant was provided with a lawyer who was fluent in French.

Did you know that approximately 3.7% of the Yukon population is Francophone?

Duty to Accommodate Physical Disability in Employment

(Prohibited ground: physical disability, duty to accommodate; Area: employment)

An employee with Crohn's disease needed an accommodation of her disability. She requested a temporary assignment to dayshifts while taking medication for 4 to 6 weeks to treat the disease and also requested day shifts when the need for adjusting to new medications arose. She alleged that the employer did not reach the point of undue hardship when it denied her accommodation request because of operational requirements. The complaint was settled by the employer agreeing to consider the shift change requests by meeting with the employee in person each time a request was made, taking into consideration the restrictions and limitations that the Complainant's doctor identified.

Duty to Accommodate Disability in Services

(Prohibited ground: physical disability, duty to accommodate; Area: services)

A man with a visual impairment who relies on a service dog for mobility visited the Yukon and checked into a hotel. The hotel was going to charge \$75 extra for the service dog, which it regarded as a "pet". The hotel guest explained that the service animal was not a pet. The complaint was informally resolved by the hotel providing an apology and implementing a written policy to accept service animals at no extra cost to the guest. In addition, hotel staff attended Commission training on serving persons with disabilities and installed tactile signage on hotel room doors and elevator.

Duty to Accommodate Mental Disability in Employment

(Prohibited ground: mental disability, duty to accommodate; Area: employment)

A woman working in the retail sector had Post Traumatic Stress Disorder ["PTSD"].

As a result, she required a safe, quiet and open environment to work in. She was employed as a sales associate at a store where there was an attempted robbery which triggered her PTSD. She alleged that the employer did not address her safety needs with respect to her disability to the point of undue hardship. To resolve the complaint the employer agreed to pay \$1000 representing injury to dignity, feelings and self-respect and \$1760 representing loss of wages and to have staff attend a Commission education session focusing on human rights and the duty to accommodate.

Settlements – Providing Remedies

After an investigation is complete, the Commissioners will review the investigation report and may decide to refer it to the Commission's lawyer to attempt a settlement. If the matter cannot be settled, the complaint must be referred to the Yukon Human Rights Board of Adjudication for hearing, even if a reasonable settlement offer is rejected by the Complainant. The Commission saved the cost of a Yukon Human Rights Board of Adjudication hearing by settling three complaints this year after investigation. Two settlements are described below:

Discrimination in Employment based on Criminal Record *(Prohibited ground: criminal record; Area: employment)*

The employee was a cook for a hotel who alleged he was dismissed because of his criminal record which he said was not relevant to the job. The complaint settled and the employer provided the Complainant with \$5000 as compensation for injury to dignity, feelings and self-respect.

Discrimination in Employment based on Age *(Prohibited ground: age; Area: employment)*

A 68 year old employee was fired from his position as a maintenance person for a hotel. He alleged his dismissal was discriminatory based on his age and that his employer had told him that he was too old to do the job. He said he was capable of performing the duties. The complaint settled and the employer provided the Complainant with \$3000 compensation for injury to dignity, feelings and self-respect.

The amount of compensation in a settlement or an informal resolution will vary depending on the circumstances of a particular case.

Public Education Activities

The Commission's public education activities are designed to promote understanding of human rights and responsibilities and to prevent discrimination.

To maximize limited educational resources, the Commission partners with organizations and groups to reach out to diverse groups and employers. A major initiative this year was the Commission's partnership with Yukon Workers Compensation Health and Safety Board: the Board provided the Commission with prevention education funding to develop and deliver education seminars to address the issue of harassment in the workplace. The Commission reached 122 participants in eleven seminars delivered to employers and employees in municipal, territorial and First Nations governments, college and public school classes, and community groups in Whitehorse, Watson Lake, Teslin and Mayo. Employers received CD copies of policy templates for developing harassment-free workplace policy. Many employers have developed policies in this area as a result of the seminar and/or with the Commission's advice in the writing of policy. Eleanor O'Donovan, former YHRC Commissioner and teacher, volunteered in the delivery of these seminars and the Commission thanks her for her assistance.

Another collaboration involved the production of a photo exhibit on "Asian History of the Yukon" with Yukon Archives and with the National Association of Japanese Canadians Endowment Fund. The first photo panel, highlighting Japanese dogmusher Jujiro Wada, was featured in the Yukon Quest dogsled race "Meet the Musher" and banquet events. This collaboration with Yukon Quest drew in a diverse audience and introduced many people to some of the discriminatory laws and attitudes of the past, and the role of the Commission in combating discrimination today. Two additional panels are planned for release in April 2007.

YHRC also received funding from the Yukon Law Foundation to produce some plain language information sheets on harassment prevention and other aspects of human rights law. Three of these information sheets have been produced in English and French and additional ones on the duty to accommodate and the human rights complaint process and investigation procedures will be completed in 2007/08.

In addition to the activities mentioned above, the Commission's educator provided education sessions on topics such as age discrimination, housing discrimination, culturally sensitive recreational services, inclusive and equitable education, general human rights law and policy advice on employment equity, as well as education sessions as part of settlements and informal resolution agreements. Both the Director and Public Education Specialist provided information and support to the City of Whitehorse about the Canadian Coalition for Municipalities Against Racism. As of the fall of 2007, 18 municipalities and cities have signed on, although Whitehorse has not yet decided to join.

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

FINANCIAL STATEMENTS

MARCH 31, 2007



Auditor's Report

Statement of Financial Position

Statement of Operations

Statement of Changes in Net Assets

Statement of Cash Flows

Notes to Financial Statements

J. Kim Tanner, C.A., Ltd.

Chartered Accountant

AUDITOR'S REPORT

To the Commissioners of The Yukon Human Rights Commission:

I have audited the statement of financial position of The Yukon Human Rights Commission as at March 31, 2007 and the statements of operations, changes in net assets and cash flows for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Commission's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Commission as at March 31, 2007 and the results of its operations for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Kim Tanner

CHARTERED ACCOUNTANT

Whitehorse, Yukon
May 9, 2007

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION
STATEMENT OF FINANCIAL POSITION

AS AT MARCH 31, 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
ASSETS		
CURRENT ASSETS		
Cash	\$ 2,847	\$ 5,292
Accounts receivable	977	300
Prepaid expenses	<u>2,380</u>	<u>8,219</u>
	6,204	13,811
 EQUIPMENT REPLACEMENT FUND (note 2b, 3)	 20,000	 20,000
 CAPITAL ASSETS (note 2a, 4)	 <u>17,819</u>	 <u>24,786</u>
	<u>\$ 44,023</u>	<u>\$ 58,597</u>
LIABILITIES		
CURRENT LIABILITIES		
Bank indebtedness	\$ 11,154	\$ -
Accounts payable and accrued liabilities	6,906	4,179
Wages and employee benefits payable	37,968	33,702
Due to Equipment Reserve Fund	5,167	5,200
Deferred revenue	<u>-</u>	<u>-</u>
	<u>61,195</u>	<u>43,081</u>
NET ASSETS		
 INVESTMENT IN CAPITAL ASSETS (note 2a, 3)	 17,819	 24,786
 EQUIPMENT REPLACEMENT FUND (note 2b)	 20,000	 20,000
 UNRESTRICTED NET ASSETS	 <u>(54,991)</u>	 <u>(29,270)</u>
	<u>(17,172)</u>	<u>15,516</u>
	<u>\$ 44,023</u>	<u>\$ 58,597</u>

APPROVED BY:

Melissa Atkinson, Commissioner

Max Rispin, Commissioner

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION
STATEMENT OF OPERATIONS
FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
REVENUE		
Government of Yukon grants for operations	\$ 451,000	\$ 451,000
Government of Canada training grant	3,866	3,297
Interest income	6,114	3,679
Donations and other income	5,643	300
Yukon Law Foundation grant	<u>4,690</u>	<u>-</u>
	<u>471,313</u>	<u>458,276</u>
EXPENSES		
Administration		
Annual report	2,923	2,201
Consulting services	-	1,250
Dues and membership	1,373	3,015
Equipment repairs and maintenance	597	3,354
Interest and bank charges	220	87
Legal services	-	704
Office supplies	5,949	7,217
Postage, freight and deliveries	1,118	1,216
Professional fees	6,279	4,230
Subscriptions, publications and films	3,554	2,968
Telephone and internet	10,157	9,785
Theft	<u>987</u>	<u>-</u>
	<u>33,157</u>	<u>36,027</u>
Staff		
Contract services	1,780	2,390
Employee travel and training	5,836	6,688
Employee liability insurance	1,467	1,151
Recruitment costs	89	1,121
Wages and employee benefits	<u>365,247</u>	<u>364,039</u>
	<u>374,419</u>	<u>375,389</u>
Commission		
Commissioner honorariums	25,150	18,675
Board liability insurance	5,800	5,941
Commissioner training	5,482	2,531
Commissioner meetings and hospitality	<u>5,325</u>	<u>7,783</u>
	<u>41,757</u>	<u>34,930</u>
Public Education		
Joint community projects	5,677	2,115
Library and resources	-	402
Special events and programmes	235	2,619
Website and print materials	<u>1,034</u>	<u>1,762</u>
	<u>6,946</u>	<u>6,898</u>

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

STATEMENT OF OPERATIONS (continued)

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
Complaints Management		
Legal services	\$ -	\$ 5,714
Case investigation	2,832	8,881
Hearing costs	595	976
	<u>3,427</u>	<u>15,571</u>
Operational		
Insurance	1,598	1,598
Janitorial	2,425	1,630
Rent	34,125	34,125
	<u>38,148</u>	<u>37,353</u>
	<u>497,854</u>	<u>506,168</u>
EXCESS (SHORTAGE) OF REVENUE OVER EXPENSES FOR THE YEAR	<u>\$ (26,541)</u>	<u>\$ (47,892)</u>

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION
STATEMENT OF CHANGES IN NET ASSETS
FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2007

	Equipment Replacement Fund	Investment in Capital Assets	Unrestricted Net Assets	Net 2007	Net 2006
BALANCE, BEGINNING OF YEAR	\$ 20,000	\$ 24,786	\$ (29,270)	\$ 15,516	\$ 71,775
Excess (deficiency) of revenue over expenses in year	-	-	(26,541)	(26,541)	(47,892)
Transfers between funds	-	-	33	33	-
Additions(disposal) of capital assets in year	-	(787)	787	-	-
Amortization of capital assets in year	-	(6,180)	-	(6,180)	(8,367)
BALANCE AT END OF YEAR	<u>\$ 20,000</u>	<u>\$ 17,819</u>	<u>\$ (54,991)</u>	<u>\$ (17,172)</u>	<u>\$ 15,516</u>

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

STATEMENT OF CASH FLOWS

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
CASH PROVIDED BY (USED FOR) OPERATIONS		
Cash received from Government of Yukon	\$ 451,000	\$ 451,000
Cash received from Government of Canada	3,866	3,297
Cash received from Yukon Law Foundation	4,690	-
Other cash received for operations	4,966	-
Cash paid out for wages and benefits	(360,981)	(362,515)
Cash paid out for other operational costs	(124,041)	(150,112)
	<u>(20,500)</u>	<u>(58,330)</u>
CASH PROVIDED BY (USED FOR) FINANCING AND INVESTMENT		
Funds borrowed from(repaid to) Equipment Replacement Fund	(33)	5,200
Purchaseof equipment replacement fund GIC	33	-
Purchase(disposal) of capital assets	787	(1,304)
Interest income received on term deposits and savings	6,114	3,679
	<u>6,901</u>	<u>7,575</u>
INCREASE (DECREASE) IN CASH FOR THE YEAR	(13,599)	(50,755)
CASH AT BEGINNING OF YEAR	<u>5,292</u>	<u>56,047</u>
CASH AT END OF YEAR	<u>\$ (8,307)</u>	<u>\$ 5,292</u>

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION
NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2007

1. PURPOSE OF THE ORGANIZATION

The Yukon Human Rights Commission is a Yukon non-profit organization created to investigate and resolve allegations of human rights abuse in the Yukon. It is an organization created and funded by the Government of Yukon to administer the Human Rights Act.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES

a) Amortization

Amortization is provided at rates sufficient to amortize the cost over the estimated useful lives of the assets. Leasehold improvements are amortized on a straight-line basis over five years. Other capital assets are amortized using the declining balance method at the rates set out in note 4.

Current year amortization totals \$6,180 (\$8,367 in 2005).

The Investment in Capital Assets represents the total amortized capital assets of the Commission.

b) Equipment Replacement Fund

The Commission established an Equipment Replacement Fund in fiscal 2004 to help cover the costs of future equipment replacement. Fund monies may only be used for major new equipment purchases and any use of these funds must be approved in advance by the Commissioners. The Commission determines any additions to this fund annually.

The Equipment Replacement Fund is supposed to be held in a guaranteed investment certificate. Interest earned on this fund is not added to the fund but used for general Commission activities. See note 3 for further details.

c) Donated Materials

Donated capital assets and materials are recorded at estimated fair market value with a corresponding amount of revenue recorded as "Donations in kind".

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2007

3. EQUIPMENT RESERVE FUND

The equipment reserve fund consists of:

	<u>2006</u>	<u>2005</u>
Guaranteed Investment Certificate	\$ 14,833	\$ 20,000
Monies loaned to General Fund from the Equipment Reserve Fund, to be repaid as soon as possible.	<u>5,167</u>	<u>5,200</u>
	<u>\$ 20,000</u>	<u>\$ 25,200</u>

4. CAPITAL ASSETS

	<u>2007</u>				<u>2006</u>
	Rate	Cost	Accumulated Amortization	Net	Net
Furniture & equipment	20%	\$ 57,572	\$ 46,469	\$ 11,103	\$ 13,879
Computer equipment	30%	43,236	39,212	4,024	6,536
Computer equipment	45%	5,773	4,331	1,442	2,621
Leasehold improvements	S.L.	<u>7,545</u>	<u>6,295</u>	<u>1,250</u>	<u>1,750</u>
		<u>\$ 114,126</u>	<u>\$ 96,307</u>	<u>\$ 17,819</u>	<u>\$ 24,786</u>

5. FINANCIAL INSTRUMENTS

The Yukon Human Rights Commission's financial instruments consist of cash, accounts receivable, accounts payable, and deferred revenue. Unless otherwise noted, it is the Commissioner's opinion that the Yukon Human Rights Commission is not exposed to significant interest, currency or credit risks arising from these financial instruments. The fair values of these financial instruments approximate their carrying values, unless otherwise noted.

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION
NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2007

6. MEASUREMENT UNCERTAINTY

The preparation of financial statements in accordance with generally accepted accounting principles requires management to make assumptions and estimates that have an effect on the reported amount of assets and liabilities at the date of the financial statements and the reported amount of revenues and expenses during the period. Actual results could be different from those estimates.

7. ECONOMIC DEPENDENCE

The Commission is economically dependent on the Government of Yukon Territory as substantially all operating revenue comes from this source.

8. LEASE AGREEMENT

The Commission has a lease agreement for office space which expires in October 2008. Rental payments of \$2,843.75 are due monthly under this agreement.



Commission des droits de la personne du Yukon

RAPPORT ANNUEL

1^{er} avril 2006 – 31 mars 2007



Notre nouvelle adresse à compter du 1^{er} décembre 2007 :
101-9010 Quartz Road, Whitehorse (Yukon) Y1A 2Z5

Téléphone : (867) 667-6226 ou 1-800-661-0535

Courriel : humanrights@yhrc.yk.ca

Site web : www.yhrc.yk.ca

Message de la présidente

Bien que mon mandat comme présidente ait été de courte durée, j'ai vécu depuis l'automne dernier une période enrichissante et remplie de défis, bref une expérience intense. D'abord et avant tout, ce fut un honneur tout autant qu'un privilège de travailler avec les commissaires et le personnel de la Commission des droits de la personne du Yukon. J'ai beaucoup apprécié et je me sens encore inspirée par leurs conseils, leur travail assidu, leur dévouement et leur engagement face aux droits de la personne.



Il y a eu beaucoup de changements à la Commission cette année. En août 2006, le président, Brian L. MacDonald, a remis sa démission, à la suite de laquelle j'ai été élue présidente. En février 2007, c'est John McCormick, commissaire de longue date, qui démissionnait. Je tiens à remercier Brian et John pour les services qu'ils ont rendus à la Commission. Ce fut également un plaisir pour moi de travailler avec les commissaires Rick Goodfellow et Lois Moorcroft. Pendant l'hiver, Max Rispin, un homme qui possède une grande expérience et une vaste connaissance du Nord, s'est joint aux commissaires en place. En janvier 2007, Stephanie Schoor, notre enquêteur, nous a quittés pour le ministère de la Justice du Yukon et en mai, nous avons accueilli son remplaçant, Geoffroy Edwards.

Le nombre de plaintes que nous avons eu à traiter en 2005-2006 a augmenté d'environ 30 % par rapport à l'année précédente, passant de 42 à 32. Cette augmentation de la charge de travail a posé un défi certain pour nos ressources limitées. Nous estimons que nos niveaux de dotation et de financement n'ont pas augmenté au même rythme que la charge de travail du côté des plaintes, même s'il y a eu quelques hausses de personnel et de financement au cours des dix dernières années.

Lors de sa création en 1987, la Commission comptait trois employés à temps plein – un directeur, un enquêteur et une adjointe administrative – mais la charge de travail était beaucoup moins importante qu'elle l'est aujourd'hui. Nous avons maintenant une directrice, une conseillère juridique et une agente d'information publique à temps partiel ainsi qu'un enquêteur et une administratrice-agente de communication à temps plein (soit l'équivalent de 4,22 postes à temps plein). Certes, nous avons amélioré le processus de manière à traiter plus rapidement certaines plaintes, adopté une procédure d'abandon de plainte pour ceux et celles qui négligent de rester en contact avec la Commission et élaboré des procédures d'enquête détaillées, mais en raison de notre niveau de dotation et de financement, il continue d'y avoir des retards dans le système pour la clientèle desservie. Aux termes de la Loi, la Commission n'a de contrôle ni sur le nombre de cas qu'elle peut accepter sur le nombre de plaintes dont elle peut recommander l'audition. Cette année, nous avons accepté plus de plaintes que jamais et nous en avons déféré un plus grand nombre que par les années passées. Néanmoins, il demeure que la plupart des cas ne se rendent jamais jusqu'à l'audition et sont soit réglés de façon informelle ou avec la collaboration des parties, soit rejetés.

Pour aborder nos problèmes de charge de travail et d'autres questions touchant la qualité du service et l'efficacité, les commissaires ont entrepris un projet de gouvernance qui nous aidera à réduire et à prévenir la discrimination et à offrir le meilleur service possible tout en respectant le mandat que nous confère la Loi et les ressources dont nous disposons. Ce projet prévoit l'établissement d'un plan stratégique ainsi que l'élaboration d'outils de gestion axés sur les résultats et d'indicateurs de rendement.

En plus d'utiliser au maximum les ressources humaines dont elle disposait, la Commission a dû fonctionner avec un budget restreint. L'un des principaux facteurs qui influent chaque année sur notre budget annuel est la charge de travail. Il s'agit toutefois d'un facteur difficile à évaluer, car celle-ci n'est pas constante et ne cesse d'augmenter. Nous avons passé une bonne partie de l'année à faire de la planification financière et à discuter de la charge de travail, des ressources humaines et des retombées sur nos finances.

Nous nous préparons à déménager, car l'une de nos priorités est d'avoir un local pleinement accessible.

Je tiens à remercier le Fonds pour la prévention de la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon de son aide financière qui nous a permis d'offrir une formation sur les droits de la personne et sur la façon de composer avec le harcèlement en milieu de travail. Je remercie également la Yukon Law Foundation, qui nous a donné des fonds pour produire à l'intention du public des feuillets de renseignements en langage clair et simple portant sur divers points de la législation sur les droits de la personne.

Je suis remplie d'espoir et de fierté en ce début de la 20^e année d'existence de la Commission des droits de la personne du Yukon. Tous les Yukonnais pourront célébrer cet important anniversaire, qui peut être aussi une occasion idéale pour effectuer un retour sur les vingt dernières années et réfléchir à ce que nous pourrions faire pour l'avancement des droits de la personne au Yukon. Le printemps dernier, le gouvernement annonçait son intention de réviser la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon. Les employés et les commissaires envisagent avec plaisir de collaborer avec les fonctionnaires, les députés et le grand public à l'élaboration du nouveau projet de loi. Nous pourrions nous doter du meilleur système et des meilleures lois au monde en matière de droits de la personne et je crois que c'est ce qu'il faut viser dans tout le processus de révision de la Loi.

Au nom de la Commission et de son personnel, je vous présente le rapport annuel 2006-2007 de la Commission des droits de la personne du Yukon.

La présidente,



Melissa Atkinson

Message de la directrice

Au cours de l'année, la Commission a rendu service à plus de 6000 personnes de diverses façons :

- environ 300 personnes ont appelé ou visité notre bureau afin d'obtenir de l'information, des conseils ou une aide informelle pour régler une question de droits de la personne (prévention de plainte, aiguillage ou médiation avant enquête);
- 84 personnes ont porté plainte ou réagi à une plainte;
- 408 personnes ont assisté à de la formation, que ce soit dans le cadre de la résolution d'une plainte officielle ou de la série d'ateliers sur les lieux de travail libres de harcèlement qui ont été offerts à Whitehorse, Mayo et Watson Lake et Teslin;
- 750 personnes ont reçu de l'information au cours d'activités organisées par la Commission ou auxquelles elle était présente;
- près de 4000 personnes ont visité le site web de la Commission;
- notre ligne sans frais a reçu en moyenne 10 appels par mois depuis des collectivités autres que Whitehorse;
- 35 envois ont été effectués dans des écoles pour les informer au sujet des journées sur les droits de la personne ou leur fournir de la documentation sur la question;
- 39 rencontres ont eu lieu avec des organismes communautaires et des groupes mettant sur pied des programmes ou avec des partenaires d'événements liés aux droits de la personne.



Une plus grande charge de travail

Il y a trois ans, la Commission a mis sur pied une base de données qui lui permet de suivre le travail qui est effectué, de cerner les nouvelles tendances et de calculer la charge de travail. Voici quelques-unes des choses que cette base de données nous a permis d'apprendre.

- La charge de travail de la Commission a augmenté de façon considérable depuis six ans. La moitié ou presque du travail accompli depuis la création de la Commission en 1987 l'a été au cours des six dernières années.
- Nous enregistrons le plus haut taux de plaintes et d'enquêtes au Canada.
- Nous avons traité au cours des deux dernières années et demi environ 20 % du total des plaintes traitées depuis la création de la Commission.
- Nos services de conseils axés sur la prévention, d'aiguillage et d'information servant à prévenir et à régler les problèmes de discrimination (que l'on peut retracer sous « enquêtes » dans la base de données) ont pratiquement triplé depuis la fin des années 1990 et sont restés à des niveaux élevés depuis lors (environ 300 dossiers d'enquête par année).

Comment expliquer l'augmentation du nombre de personnes qui s'adressent à la Commission pour obtenir de l'aide?

Nous croyons que cette hausse est attribuable à plusieurs facteurs.

- Nous avons embauché à temps partiel il y a cinq ans une agente d'information publique. Celle-ci a relevé le niveau de conscience et de connaissance des droits de la personne par ses efforts de formation et de sensibilisation (1148 personnes ont participé cette année aux activités de formation et d'information de la Commission).
- Les médias mettent davantage l'accent sur les droits; ils diffusent des procès et des audiences et présentent les revendications territoriales et les ententes d'autonomie gouvernementale ainsi que les questions entourant les pensionnats autochtones;
- La société accorde de plus en plus d'importance aux droits, surtout depuis l'adoption de la *Charte canadienne des droits et libertés*.
- La Commission est particulièrement accessible étant donné le nombre restreint d'habitants au Yukon – la plupart des Yukonnais vivent à Whitehorse, dans la ville même où elle a ses bureaux (ce qui n'est souvent pas le cas des résidents des provinces plus au sud), et nos site web et numéro sans frais sont bien utilisés par ceux et celles qui habitent à l'extérieur.

Hausse des plaintes de discrimination pour motif de déficience

Une autre tendance qui se dessine est l'augmentation du nombre de plaintes pour motif de déficience, qui croît plus rapidement que celui de tout autre type de plainte et qui, cette année, a même brisé des records en représentant près de la moitié des nouvelles plaintes reçues. Cette tendance est conforme à ce que nous observons ailleurs au Canada. Nous allons donc, au cours de l'année qui commence, nous concentrer sur la sensibilisation à ce type de discrimination. Nous sommes en train de planifier des formations sur le respect de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes ayant une déficience, notamment au travail où elles sont encore sous-représentées. C'est également cette tendance qui nous a motivés à demander une bourse à la Yukon Law Foundation pour produire des publications en langage clair et simple traitant de divers aspects de la législation sur les droits de la personne, en particulier sur l'obligation d'adaptation.

L'avenir

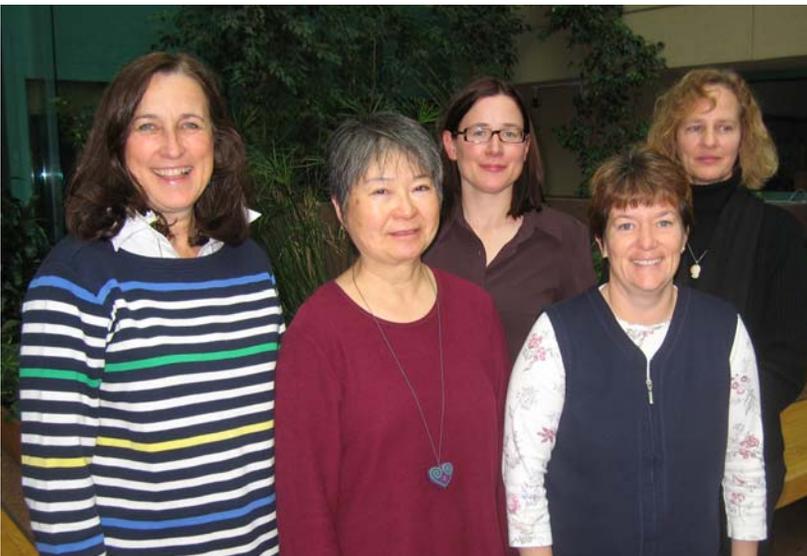
Nous voulons tous vivre dans une collectivité en santé, productive, sans danger et libre de discrimination où chacun a le droit de gagner sa vie, de se loger et d'utiliser les installations et services publics au sein de la collectivité. Un tel scénario ne peut se produire que si chacun fait sa part pour respecter les droits de la personne. À l'occasion de notre vingtième anniversaire, nous comptons trouver des moyens d'encourager et de promouvoir la responsabilisation individuelle de manière à créer une culture des droits de la personne chez l'ensemble des Yukonnais. Comment pouvez-vous contribuer à la réalisation de ce rêve?

La directrice des droits de la personne,
Heather MacFadgen

Commissaires et employés en 2006-2007



De gauche à droite : John McCormick, Rick Goodfellow, Melissa Atkinson (présidente), Lois Moorcroft. *Absents* : Brian MacDonald et Max Rispin. Max Rispin a été nommé en décembre 2006, Brian MacDonald a démissionné en août 2006 et John McCormick a démissionné en février 2007.



De gauche à droite : Heather MacFadgen (directrice), Lillian Nakamura Maguire (agente d'information publique), Stephanie Schorr (enquêteure), Lynn Pigage (administratrice du bureau et agente de communication), Susan Roothman (conseillère juridique). Stephanie Schorr a quitté en janvier 2007 et Geoffrey Edwards est devenu le nouvel enquêteur en mai 2007.

Le travail de la Commission

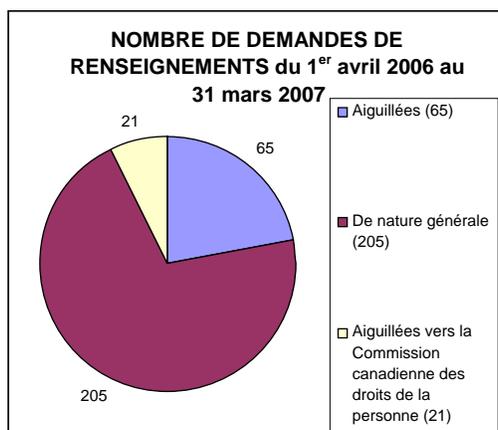


Figure 1 : En 2006-2007, la Commission a reçu 291 demandes de renseignements, dont 65 ont été aiguillées vers d'autres organismes et 21, vers la Commission canadienne des droits de la personne. Les autres demandeurs ont reçu de l'aide et des conseils pour composer avec leurs problèmes ou leurs préoccupations liées aux droits de la personne ou ont obtenu l'information demandée.

Figure 1

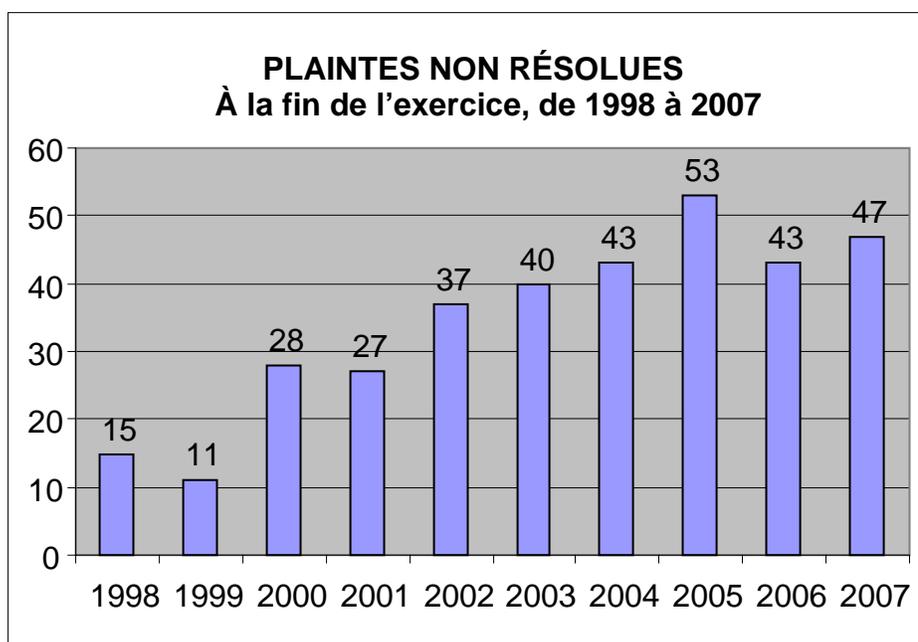


Figure 2

Figure 2 : À la fin de l'exercice, il y avait 47 dossiers de plaintes en cours de traitement à la Commission. Le diagramme ci-dessus montre le nombre de plaintes qui n'étaient pas réglées à la fin de chaque exercice entre 1998 et 2007. On observe à partir de 2002 une hausse du nombre de dossiers ouverts, mais il faut dire qu'il y a eu depuis augmentation du nombre de nouvelles plaintes reçues par rapport aux années précédentes. Ainsi, en 2005-2006, la Commission a reçu 42 nouvelles plaintes. Par conséquent, le fait que 47 dossiers soient toujours ouverts en fin d'exercice ne signifie que nous accusons un retard important.

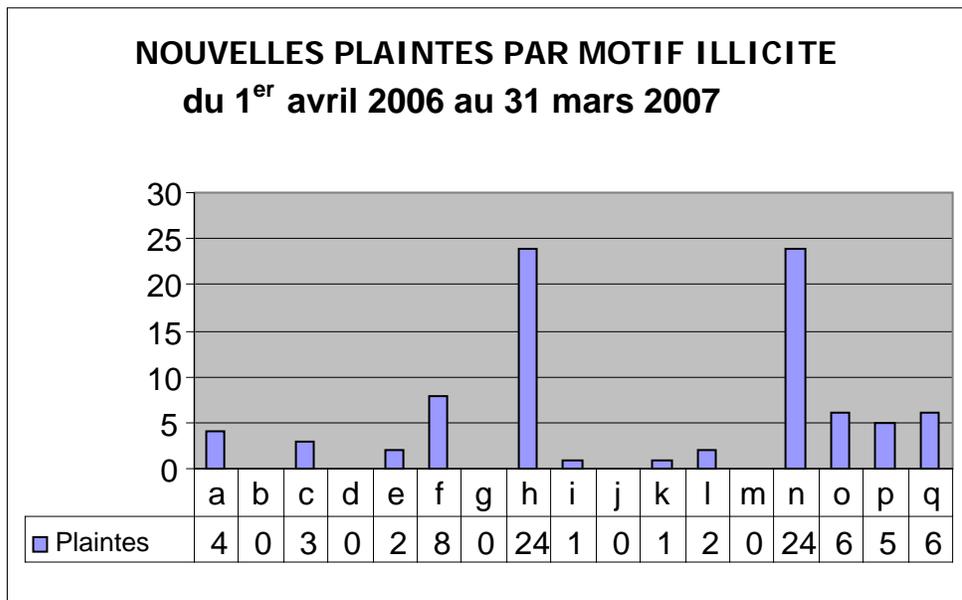


Figure 3

Les figures 3 et 4 illustrent les plaintes reçues entre le 1^{er} avril 2006 et le 31 mars 2007, classées par motif de discrimination selon l'article 7 de la Loi. Certaines portent sur plus d'un motif. Le graphique montre que les plaintes de discrimination pour défaut d'adopter des mesures d'adaptation à un handicap mental ou physique sont plus nombreuses que l'ensemble des autres plaintes reçues cette année.

Colonne	Nombre de plaintes	Motif de discrimination illicite
a	4	L'origine ancestrale, y compris la couleur et la race
b	0	L'origine nationale
c	3	L'origine ethnique ou linguistique
d	0	La religion ou les croyances
e	2	L'âge
f	8	Le sexe, y compris la grossesse
g	0	L'orientation sexuelle
h	24	Les déficiences physiques ou mentales
i	1	L'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels
j	0	Les convictions politiques
k	1	L'état matrimonial ou la situation de famille
l	2	La source de revenus
m	0	L'association réelle ou présumée
n	24	L'obligation de répondre aux besoins spéciaux
o	6	Le harcèlement sexuel ou autre
p	5	La discrimination systémique
q	6	Les employeurs responsables de la conduite d'employés (article 35 de la Loi)

Figure 4

Figure 5 : Trente-six plaintes avaient été traitées à la fin de l'exercice, dont trois congédiements sommaires. Les congédiements sommaires sont des cas où le directeur, au terme de l'enquête préliminaire, rejette ou refuse d'accepter une plainte parce que celle-ci ne relève pas de la compétence de la Commission, parce qu'elle est de nature frivole ou vexatoire ou parce qu'elle porte sur des faits survenus il y a plus de six mois.

Dans un des cas rejetés, par exemple, la plainte portait sur un acte de discrimination ne s'étant pas encore produit. Les allégations ne constituaient donc pas ce que l'on appelle une « preuve *prima facie* », c'est-à-dire que même si elles étaient jugées de bonne foi, elles ne suffiraient pas à prouver qu'il y a eu discrimination.

Quinze plaintes ont été résolues de façon informelle grâce à la collaboration des parties et à l'intervention précoce du personnel de la Commission avant l'enquête proprement dite. Certains de ces cas sont résumés après la figure 6 ci-après.

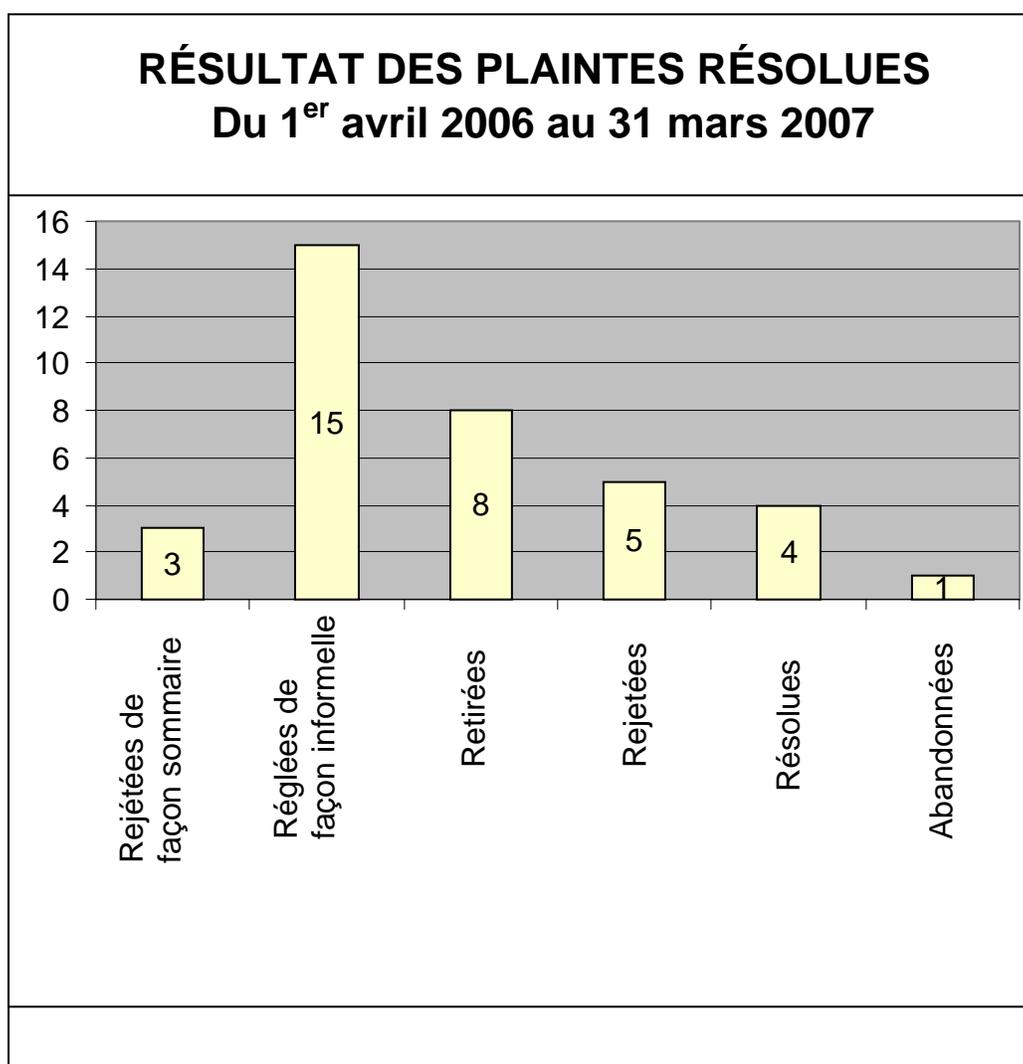


Figure 5

Figure 6 : La Commission avait clos 36 dossiers à la fin de mars 2007. Le graphique ci-dessous montre le nombre de dossiers fermés chaque année entre 1997 et 2007. L'exercice qui a précédé celui-ci, soit 2005-2006, a été de ce point de vue le plus productif de l'histoire de la Commission, avec 44 dossiers fermés. Durant l'exercice 2006-2007, le nombre de dossiers clos n'a pas été aussi élevé, mais il faut dire que la Commission n'a pas eu d'enquêteur pendant quatre mois, le temps de combler le poste. Vu la petitesse de la Commission, tout manque de personnel y a un effet certain sur la quantité de travail qu'elle peut accomplir.

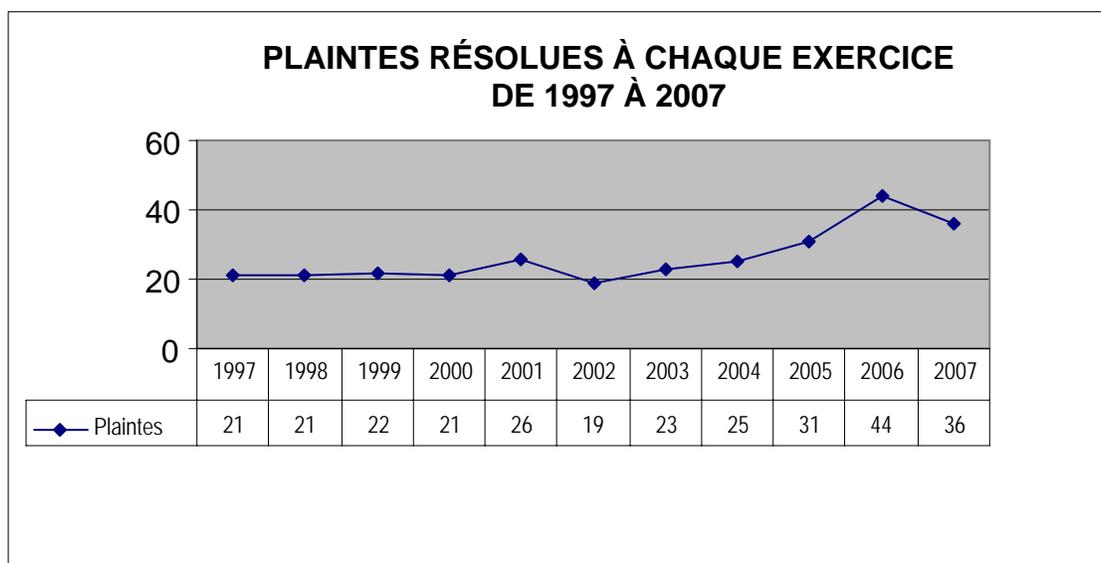


Figure 6

Résolutions informelles – Mesures de redressement

La Commission a pour politique d'aider les gens à trouver des solutions et non de punir qui que ce soit. Elle tente donc par tous les moyens d'aider les parties qui y consentent à régler leurs différends avant la tenue d'une enquête. Le directeur peut recommander des façons de régler la plainte tout en respectant l'objet de la Loi. Cette année, dans plus de la moitié des dossiers que nous avons menés à terme, les parties ont coopéré et, avec l'aide du personnel de la Commission, se sont entendues sur un règlement satisfaisant avant la tenue de l'enquête, ce qui a permis de sauver du temps, de l'argent et des ressources. Voici quelques exemples de cas ayant fait l'objet d'une résolution informelle durant la période visée par le rapport.

Obligation d'adaptation à l'origine ancestrale au travail

(Motifs de distinction illicite : origine ancestrale, obligation de répondre à des besoins spéciaux ou obligation d'adaptation; Secteur : emploi)

Une membre des Premières nations travaillant auprès des jeunes Autochtones utilisait avec ceux-ci une approche traditionnelle. Elle a allégué que son employeur rejetait cette approche fondée sur l'empathie et la compassion et comportant des éléments de la culture des

Premières nations. La plainte a été résolue de façon informelle grâce à une meilleure communication au travail et à un changement d'attitude du superviseur. L'employée a en outre reçu la somme de 1000 \$ pour atteinte à sa dignité, souffrances morales et perte d'estime de soi.

Discrimination dans les services fondée sur les antécédents linguistiques

(Motif de distinction illicite : langue; Secteur : services)

Un francophone ayant demandé un avocat maîtrisant bien le français n'a pas obtenu satisfaction. Il a allégué avoir été victime de discrimination fondée sur ses antécédents linguistiques. Les parties ayant collaboré, elles ont réglé la plainte de façon informelle et le plaignant a obtenu les services d'un avocat parlant le français.

Saviez-vous qu'environ 3,1 % de la population du Yukon est francophone?

Obligation d'adaptation à une déficience physique au travail

(Motifs de distinction illicite : déficience physique, obligation d'adaptation; Secteur : emploi)

Une employée atteinte de la maladie de Crohn avait besoin de mesures d'adaptation à son état. Elle a demandé à être affectée au quart de jour pendant 4 à 6 semaines, le temps de traiter sa maladie, de même que par la suite lorsqu'elle devrait s'habituer à de nouveaux médicaments. Elle a allégué que son employeur ne s'était pas rendu jusqu'au point de la « contrainte excessive » en rejetant sa demande en raison des exigences opérationnelles. La plainte a été résolue lorsque l'employeur a accepté de prendre en considération les changements de quart demandés par la plaignante en rencontrant celle-ci chaque fois qu'elle ferait une demande en ce sens et en tenant compte des restrictions indiquées par son médecin.

Obligation d'adaptation à une déficience dans la prestation de services

(Motifs de distinction illicite : déficience physique, obligation d'adaptation; Secteur : services)

Un malvoyant accompagné d'un chien guide s'est présenté dans un hôtel du Yukon, où on lui a dit qu'il devait payer un supplément de 75 \$ pour son « animal de compagnie ». Le client a expliqué à l'employé que le chien n'était pas un simple animal de compagnie, mais un animal d'accompagnement. La plainte a été résolue de façon informelle par des excuses de la part de l'hôtel et par l'application d'une politique écrite prévoyant l'acceptation des animaux d'accompagnement sans frais supplémentaires pour le client. De plus, le personnel de l'hôtel a assisté au cours de

la Commission portant sur les services aux personnes handicapées et on a installé des écriteaux tactiles sur les portes des chambres et aux ascenseurs

Obligation d'adaptation à une déficience mentale au travail

(Motifs de distinction illicite : déficience mentale, obligation d'adaptation; Secteur : emploi)

Une femme travaillant dans le secteur du commerce de détail souffrait du syndrome de stress post-traumatique (SSPT). Par conséquent, elle avait besoin d'un milieu de travail sûr, calme et ouvert. Travaillant pour un associé des ventes dans le magasin même où avait eu lieu la tentative de vol ayant provoqué son SSPT, elle a allégué que son employeur n'avait pas répondu aux besoins en matière de sécurité liés à son état jusqu'au point de la « contrainte

excessive ». Pour régler la plainte, l'employeur a accepté de verser à la plaignante la somme de 1000 \$ pour atteinte à sa dignité, souffrances morales et perte d'estime de soi et celle de 1760 \$ pour perte de salaire. Il a en outre consenti à ce que son personnel assiste à une séance d'information de la Commission portant sur les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Règlements – Mesures de redressement

À la suite d'une enquête, les commissaires en consultent le rapport et peuvent décider de soumettre le dossier à l'avocat-conseil de la Commission pour qu'il effectue une tentative de règlement. S'il est impossible de régler une plainte, on la renvoie au Comité d'arbitrage de la Commission pour qu'il tienne une audience et ce, même si le plaignant refuse une offre raisonnable de règlement. La Commission a économisé cette année les coûts liés à une audience du Comité d'arbitrage en réglant trois plaintes après la tenue d'une enquête. Deux de ces règlements sont décrits ci-après.

Discrimination dans l'emploi fondée sur l'existence d'un dossier criminel

(Motif de distinction illicite : dossier criminel; Secteur : emploi)

L'employé est cuisinier dans un hôtel et allègue avoir été congédié parce qu'il a un dossier criminel, ce qui, selon lui, n'est pas du tout lié à son travail. La plainte a été réglée et l'employeur a versé au plaignant la somme de 5000 \$ pour atteinte à sa dignité, souffrances morales et perte d'estime de soi.

Discrimination dans l'emploi fondée sur l'âge

(Motif de distinction illicite : âge; Secteur : emploi)

Un homme de 68 ans a été congédié de son poste de préposé à l'entretien dans un hôtel. Il allègue que ce congédiement est de la discrimination fondée sur l'âge et que son employeur lui a dit qu'il était trop vieux pour faire le travail. Il déclare au contraire être capable de d'acquitter des tâches liées au poste. La plainte a été réglée et l'employeur a versé au plaignant la somme de 3000 \$ pour atteinte à sa dignité, souffrances morales et perte d'estime de soi.

Le montant de l'indemnité versée en cas de règlement ou de résolution informelle varie selon les circonstances propres à chaque cas.

Activités d'information publique

Les activités d'information publique de la Commission visent à faire mieux comprendre les droits de la personne et les responsabilités en la matière ainsi qu'à prévenir la discrimination.

Pour tirer le maximum de ses ressources limitées, la Commission collabore avec des organismes et des groupes de manière à rejoindre un éventail diversifié de groupes et d'employeurs. Cette année, elle a notamment conclu un partenariat avec la Commission de la

santé et de la sécurité au travail du Yukon dans le cadre duquel ce dernier lui a versé des fonds pour concevoir et offrir des séminaires d'information sur le harcèlement en milieu de travail. La Commission a attiré 122 participants à onze séminaires offerts à des employeurs et employés des gouvernements municipaux, territoriaux et des Premières nations, de collèges et d'écoles publiques ainsi qu'à des groupes communautaires à Whitehorse, Watson Lake, Teslin et Mayo. Les employeurs ont reçu sur CD des modèles pour l'élaboration de politiques sur le milieu de travail libre de harcèlement. Beaucoup ont d'ailleurs rédigé des politiques dans ce domaine à la suite du séminaire ou avec les conseils de la Commission. Mme Eleanor O'Donovan, une enseignante à la retraite ayant déjà cumulé les fonctions de commissaire, s'est offert pour animer ces séminaires et la Commission la remercie de son aide.

Une autre initiative de collaboration a donné lieu à la production d'une exposition de photographies ayant pour thème « Asian History of the Yukon » (le patrimoine asiatique du Yukon) organisée avec les Archives du Yukon et le Fonds de dotation de la National Association of Japanese Canadians. Le premier panneau de photographies, qui rend hommage au conducteur d'attelages de chiens japonais Jujiro Wada, a été exposé lors de la course en traîneaux à chiens « Meet the Mushers » et des banquets tenus dans le cadre de la Yukon Quest. Cette collaboration avec la Yukon Quest a attiré un public diversifié à l'événement et a permis à un grand nombre de gens de prendre connaissance de certaines lois et attitudes discriminatoires qui existaient par le passé et du rôle que joue la Commission dans la lutte actuelle contre la discrimination. On prévoyait dévoiler deux autres panneaux en avril 2007.

La Commission a également reçu des fonds de la Yukon Law Foundation pour produire quelques feuillets d'information en langage clair et simple sur la prévention du harcèlement et d'autres aspects de la législation sur les droits de la personne. Trois de ces feuillets ont été publiés en anglais et en français et d'autres – portant sur l'obligation d'adaptation et les procédures de plainte et d'enquête en matière de droits de la personne – seront prêts en 2007-2008.

Outre les activités susmentionnées, l'agente d'information publique de la Commission a donné des séances d'information sur divers sujets comme la discrimination fondée sur l'âge, la discrimination en matière de logement, les services de loisirs adaptés à la réalité culturelle, l'éducation inclusive et équitable, la législation sur les droits de la personne et les politiques d'équité en matière d'emploi. Elle a aussi animé des séances d'information dans le cadre des règlements et des résolutions informelles de plaintes. La directrice et l'agente d'information publique de la Commission ont toutes deux donné de l'information et du soutien à la municipalité de Whitehorse au sujet de la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination. En date de l'automne 2007, 18 villes et municipalités s'étaient jointes à la Coalition, mais Whitehorse n'avait pas encore pris sa décision.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTATS FINANCIERS

31 MARS 2007

Rapport du vérificateur

État de la situation financière

État des résultats

État de l'évolution de l'actif net

État de l'évolution de la situation financière

Notes afférentes aux états financiers

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Aux commissaires de la Commission des droits de la personne du Yukon :

J'ai procédé à la vérification de l'état de la situation financière de la Commission des droits de la personne du Yukon au 31 mars 2007 ainsi qu'à la vérification de l'état des résultats de l'évolution de l'actif net et de l'évolution de la situation financière pour l'exercice ayant pris fin à la même date. La responsabilité de l'établissement de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues au Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis les états financiers présentés ci-dessous donnent à tous égards importants une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2006 ainsi que des résultats de ses activités pour l'exercice ayant pris fin à la même date – le tout selon les principes comptables généralement reconnus au Canada.

Kim Tanner

COMPTABLE AGRÉÉ

Whitehorse, Yukon
Le 9 mai 2007

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

AU 31 MARS 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
	\$	\$
ACTIF		
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	2 847	5 292
Comptes clients	977	300
Frais payés d'avance	<u>2 380</u>	<u>8 219</u>
	6 204	13 811
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (note 2b 3)	20 000	20 000
IMMOBILISATIONS (note 2a 4)	<u>17 819</u>	<u>24 786</u>
	<u>44 023</u>	<u>58 597</u>
PASSIF		
PASSIF À COURT TERME		
Dette bancaire	11 154	-
Comptes fournisseurs et charges à payer	6 906	4 179
Salaires et avantages sociaux	37 968	33 702
Dette au Fonds de remplacement de l'équipement	5 167	5 200
Revenus reportés	<u>-</u>	<u>-</u>
	61 195	43 081
ACTIF NET		
INVESTI EN IMMOBILISATIONS (note 2a 3)	17 819	24 786
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (note 2b)	20 000	20 000
NON AFFECTÉ	<u>(54 991)</u>	<u>(29 270)</u>
	<u>(17 172)</u>	<u>15 516</u>
	<u>44 023</u>	<u>58 597</u>

ACCEPTÉ PAR :

Melissa Atkinson commissaire

Max Rispin commissaire

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES RÉSULTATS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
	\$	\$
REVENUS		
Subvention du gouv. du Yukon pour le fonctionnement	451 000	451 000
Subvention du gouv. du Canada pour la formation	3 866	3 297
Intérêts créditeurs	6 114	3 679
Dons et autres recettes	5 643	300
Subvention de la Yukon Law Foundation	<u>4 690</u>	<u>-</u>
	<u>471 313</u>	<u>458 276</u>
DÉPENSES		
Administration		
Rapport annuel	2 923	2 201
Consultations	-	1 250
Cotisations des membres	1 373	3 015
Entretien et réparation de l'équipement	597	3 354
Intérêts et frais bancaires	220	87
Services juridiques	-	704
Fournitures de bureau	5 949	7 217
Frais d'affranchissement fret et messagerie	1 118	1 216
Honoraires	6 279	4 230
Abonnements, publications et films	3 554	2 968
Téléphone et Internet	10 157	9 785
Vol	<u>987</u>	<u>-</u>
	<u>33 157</u>	<u>36 027</u>
Personnel		
Service des contrats	1 780	2 390
Formation et déplacements	5 836	6 688
Assurance-responsabilité	1 467	1 151
Frais de recrutement	89	1 121
Salaires et avantages sociaux	<u>365 247</u>	<u>364 039</u>
	<u>374 419</u>	<u>375 389</u>
Commissaires		
Honoraires	25 150	18 675
Assurance-responsabilité	5 800	5 941
Formation	5 482	2 531
Rencontres et réceptions	<u>5 325</u>	<u>7 783</u>

	<u>41 757</u>	<u>34 930</u>
Éducation publique		
Projets en commun avec les collectivités	5 677	2 115
Bibliothèque et ressources documentaires	-	402
Activités spéciales et programmation	235	2 619
Site Web et imprimés	<u>1 034</u>	<u>1 762</u>
	<u>6 946</u>	<u>6 898</u>

...suite p. suivante

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES RÉSULTATS (suite)

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

	<u>2007</u>	<u>2006</u>
	\$	\$
Gestion des plaintes		
Services juridiques	-	5 714
Enquêtes	2 832	8 881
Frais d'audience	<u>595</u>	<u>976</u>
	<u>3 427</u>	<u>15 571</u>
Fonctionnement		
Assurances	1 598	1 598
Nettoyage et entretien	2 425	1 630
Loyer	<u>34 125</u>	<u>34 125</u>
	<u>38 148</u>	<u>37 353</u>
	<u>497 854</u>	<u>506 168</u>
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	<u>(26 541)</u>	<u>(47 892)</u>

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

	Fonds de remplacement de l'équipement \$	Investi en immobi- lisations \$	Non affecté (déficit) \$	Net 2007 \$	Net 2006 \$
SOLDE AU DÉBUT	20 000	24 786	(29 270)	15 516	71 775
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	-	-	(26 541)	(26 541)	(47 892)
Virements	-	-	33	33	-
Acquisitions (aliénation)	-	(787)	787	-	-
Amortissement	-	(6 180)	-	(6 180)	(8 367)
SOLDE À LA FIN	<u>20 000</u>	<u>17 819</u>	<u>(54 991)</u>	<u>(17 172)</u>	<u>15 516</u>

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION FINANCIÈRE

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

	<u>2007</u> \$	<u>2006</u> \$
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FONCTIONNEMENT		
Fonds reçus du gouvernement du Yukon	451 000	451 000
Fonds reçus du gouvernement du Canada	3 866	3 297
Fonds reçus de la Yukon Law Foundation	4 690	-
Autres rentrées de fonds liées au fonctionnement	4 966	-
Fonds engagés pour le paiement des salaires et des avantages sociaux	(360 981)	(362 515)
Autres sorties de fonds liées au fonctionnement	<u>(124 041)</u>	<u>(150 112)</u>
	<u>(20 500)</u>	<u>(58 330)</u>
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FINANCEMENT ET À L'INVESTISSEMENT		
Fonds empruntés au Fonds de remplacement de l'équipement	(33)	5 200
Achat de certificat de placement attestant le Fonds de remplacement de l'équipement	33	-
Achat (aliénation) d'immobilisations	787	(1 304)
Intérêts créditeurs sur les dépôts à terme et l'épargne	<u>6 114</u>	<u>3 679</u>
	<u>6 901</u>	<u>7 575</u>
RENTRÉES (SORTIES) NETTES DE FONDS	(13 599)	(50 755)
ENCAISSE AU DÉBUT	<u>5 292</u>	<u>56 047</u>
ENCAISSE À LA FIN	<u>(8 307)</u>	<u>5 292</u>

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

1. STATUTS ET OBJECTIFS DE L'ORGANISME

La Commission des droits de la personne du Yukon est un organisme à but non-lucratif chargé de faire enquête et de régler l'affaire lorsqu'une plainte alléguant une infraction aux droits de la personne est déposée au Yukon. L'organisme a été constitué et est financé par le gouvernement du Yukon pour administrer la *Loi sur les droits de la personne*.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

a) Amortissement

Les immobilisations sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation. Les améliorations locatives sont amorties suivant la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de cinq ans. Les autres immobilisations sont amorties selon la méthode de l'amortissement dégressif aux taux indiqués à la note 4.

L'amortissement pour l'exercice totalise 6 180 \$ (8 367 \$ en 2006).

Le montant indiqué au regard du poste "Actif net investi en immobilisations" représente la totalité du coût amorti des immobilisations détenues par la Commission.

b) Fonds de remplacement de l'équipement

La Commission a mis sur pied le Fonds de remplacement de l'équipement au cours de l'année financière 2004 afin d'aider à pourvoir aux frais de remplacement de l'équipement. Le Fonds ne peut servir qu'à financer l'achat de nouvelles pièces d'équipement majeures et les commissaires doivent avoir autorisé la dépense au préalable. La Commission détermine la somme à verser au Fonds chaque année.

Le Fonds de remplacement de l'équipement est censé être attesté par un certificat de placement garanti. Les intérêts créditeurs ne sont pas portés au compte du Fonds, mais servent plutôt à payer certaines activités de la Commission. Voir la note 3 à ce sujet.

c) Dons en nature

Les dons reçus sous forme d'immobilisations et de matériel sont comptabilisés à la juste valeur des biens reçus et entrés à titre de revenus au poste "Dons en nature".

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON
 NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
 POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2007

3. FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT

Le Fonds de remplacement de l'équipement est composé de :

	<u>2006</u>	<u>2005</u>
	\$	\$
Certificat de placement garanti	14 833	20 000
Argent prêté au fonds général du Fonds de remplacement de l'équipement, devant être remboursé dès que possible.	<u>5 167</u>	<u>5 200</u>
	<u><u>20 000</u></u>	<u><u>25 200</u></u>

4. IMMOBILISATIONS

	2007				2006
	\$ Taux	\$ Coût	\$ Amortissement cumulé	\$ Coût non- amorti	\$ Coût non- amorti
Mobilier et agencements	20 %	57 572	46 469	11 103	13 879
Équipement informatique	30 %	43 236	39 212	4 024	6 536
Équipement informatique	45 %	5 773	4 331	1 442	2 621
Améliorations locatives	constant	<u>7 545</u>	<u>6 295</u>	<u>1 250</u>	<u>1 750</u>
		<u><u>114 126</u></u>	<u><u>96 307</u></u>	<u><u>17 819</u></u>	<u><u>24 786</u></u>

5. INSTRUMENTS FINANCIERS

Les instruments financiers de la Commission des droits de la personne du Yukon se composent de l'encaisse, des comptes clients, des comptes fournisseurs et des

revenus reportés. Sauf indication contraire, les commissaires sont d'avis que la Commission des droits de la personne du Yukon n'est exposée à aucun risque particulier découlant de ces instruments financiers, qu'il s'agisse de risque de crédit ou de risque découlant des fluctuations des taux d'intérêt ou des taux de change. Sauf indication contraire, la juste valeur des instruments financiers se rapproche de leur valeur comptable.

6. INCERTITUDE RELATIVE À LA MESURE

La préparation d'états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus exige que la direction fasse des estimations et des hypothèses qui influent sur le montant déclaré de l'actif et du passif à la date des états financiers et sur les recettes et dépenses déclarées pendant l'exercice visé. Les chiffres réels pourraient différer de ces estimations.

7. DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

La Commission dépend économiquement du gouvernement du Yukon du fait que les fonds reçus de ce dernier constituent la principale source de revenus de l'organisme pour son fonctionnement.

8. CONTRAT DE LOCATION

La Commission est engagée en vertu d'un contrat de location arrivant à échéance en octobre 2008 à verser un loyer mensuel de 2 843,75 \$ pour les locaux logeant ses bureaux.