Rapport annuel **2018** au Parlement
Commission canadienne des droits de la personne

Commission canadienne des droits de la personne | Canadian human rights commission

Brisons le silence

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
www.chrc-ccdp.gc.ca

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2019.

Nº de catalogue HR1-4F-PDF
ISSN 2560-6360
Photo en couverture :
La Presse Canadienne

Table des matières

1 **Message de la présidente**

4 **Briser le silence**
6 De la haine à effacer
12 En croisade pour l'équité
18 Le bonheur d'être chez soi
24 Un handicap invisible

30 **Porter plainte à la Commission**
32 Un accès amélioré à nos services
36 En chiffres
44 De l'aide pour les gens en quête de solutions
46 À la défense de l'intérêt public

52 **Promouvoir les droits de la personne**
54 Mobilisation du public
56 Conseils aux décideurs
60 De concert avec la communauté internationale
62 Promotion de l'équité en matière d'emploi

66 **Au sujet de la Commission**

Message de la présidente

En 2018, le monde a célébré le 70e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Déclaration a été une réponse aux horribles atrocités nées de la haine. Elle a uni le monde dans une cause commune : celle de promouvoir les principes de l'égalité, de la dignité et du respect pour tous.

La *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et les lois adoptées par les provinces et territoires pour protéger les droits de la personne prennent toutes leur source dans la Déclaration. Grâce à ces textes de loi, les gens ont obtenu le pouvoir de briser le silence, de dénoncer la discrimination et d'être des acteurs de changement – autant dans leur propre vie que dans celle de leurs concitoyennes et concitoyens.

Pourtant malgré les progrès accomplis, les Autochtones, les personnes handicapées, les personnes racialisées, les groupes religieux et les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différente subissent encore de la discrimination au Canada.

La Commission poursuit ses efforts afin que chaque personne au Canada soit traitée équitablement, peu importe son identité. Dans la dernière année, nous avons travaillé avec des personnes en situation de vulnérabilité, des défenseurs des droits de la personne, des représentants communautaires, des parlementaires et des jeunes pour faire de la sensibilisation et demander des changements quant aux enjeux pressants qui affectent le quotidien de la population canadienne.

Les Autochtones, les personnes handicapées, les personnes racialisées, les groupes religieux et les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différente subissent encore de la discrimination au Canada.

Notre priorité en 2018 était d'améliorer notre processus de traitement des plaintes. Nous avons pris des mesures pour adapter nos services aux besoins des personnes qui nous demandent de l'aide – faisant passer la personne avant le processus. Nous avons diversifié et simplifié les moyens de communiquer avec nous. Grâce à notre nouvelle plateforme de plaintes en ligne, les personnes qui croient avoir subi de la discrimination peuvent savoir rapidement si leur expérience peut justifier une plainte à la Commission canadienne pour non-respect des droits de la personne ou, dans le cas inverse, elles sont redirigées à l'organisation appropriée pour obtenir de l'aide. En 2018, le nombre de personnes qui ont communiqué avec la Commission pour porter plainte a atteint des sommets inégalés. En fait, nous avons accepté en 2018 un nombre record de plaintes en plus d'une décennie. Ces résultats sont encourageants, mais je suis grandement préoccupée par le fait que beaucoup de victimes de discrimination ne peuvent ou ne veulent pas demander de l'aide.

On se souviendra de 2018 notamment pour les mesures législatives et les initiatives que le gouvernement fédéral a proactivement mises de l'avant afin de favoriser l'égalité dans la population canadienne. Je pense entre autres à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* qui est à l'étude, à la *Loi sur l'équité salariale*, à la Stratégie nationale sur le logement et à la loi adoptée pour lutter contre le harcèlement – toutes ces initiatives proactives pourraient contribuer à rendre le Canada plus égalitaire et inclusif. Il n'y a rien d'étonnant à ce que de nombreuses personnes soutiennent ces initiatives. D'après les sondages, la population canadienne continue de voir les droits de la personne comme étant un concept déterminant de notre identité commune.

Pourtant, la montée du populisme, ici comme ailleurs dans le monde, met en évidence le nombre croissant de personnes qui s'autorisent à propager des opinions racistes et intolérantes. Certaines personnes tirent profit de cette tendance pour attiser la peur de « l'autre » ou faire des gains politiques.

Cette tendance est inquiétante. Elle confirme qu'il y a de plus en plus de gens qui sont insensibles aux personnes en situation de vulnérabilité, et elle encourage le mensonge et la désinformation. En fait, elle représente un danger. La rhétorique valorisant la haine et l'intolérance peut mener à des crimes haineux et à la violence.

Un crime haineux peut être un acte violent motivé par le racisme, la xénophobie, la misogynie ou l'intolérance religieuse. Il peut aussi être motivé par des préjugés concernant la déficience, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne. Selon les plus récentes données de Statistique Canada, les crimes haineux déclarés à la police au Canada ont augmenté de 47 % par rapport à l'année précédente.

Sur de nombreux points, nous nous trouvons en terrain inconnu. Notre façon de communiquer et d'échanger des idées ayant radicalement changé en cette ère de technologie, tout le monde a le pouvoir de diffuser ce qui lui plait. Une personne peut faire plus de bruit et influencer plus de gens que jamais.

Nous avons accepté en 2018 un nombre record de plaintes en plus d'une décennie.

Une toute nouvelle génération de jeunes est exposée aux mensonges qui soutiennent l'idée qu'une race ou une religion est supérieure aux autres. Ainsi, la menace que représente le discours haineux s'en trouve amplifiée.

Les mécanismes adoptés par le Canada pour protéger les droits de la personne sont de bons outils de lutte contre la discrimination, mais ils ne servent pas à grand-chose dans la lutte contre la haine. Nous avons donc demandé aux parlementaires de mener une étude approfondie pour mieux comprendre le phénomène de la haine au 21e siècle et la façon de la contrer.

Il faudra plus qu'une étude pour combattre la haine. En fait, il faudra que tout le monde s'y mette. Il appartient à chacun de nous de briser le silence pour dénoncer la haine, de comprendre ses modes de propagation et de trouver des moyens de la neutraliser.

La société civile, le système de justice, les organisations de défense des droits de la personne et tous les ordres de gouvernement ont un rôle à jouer.

Lorsque l'on fait le bilan de l'année 2018, le Canada a plusieurs choses à son actif pour lesquelles il peut être fier. Cependant, même si nous avons l'impression d'avoir accompli beaucoup, nous ne devons pas baisser la garde. Nous devons continuer à briser le silence, à dénoncer la haine et l'intolérance et à faire tout ce que nous pouvons afin de maintenir une société qui a comme valeurs profondes l'égalité, la dignité et le respect pour tous et toutes.

Marie-Claude Landry, Ad. E.
Présidente
Commission canadienne des droits de la personne

Briser le silence

De vraies histoires racontées par de vraies personnes du Canada qui brisent le silence, dénoncent et réclament justice et égalité – à leur façon, dans leur vie.

De la haine à effacer

Corey Fleischer se souvient clairement du moment où il a trouvé ce qu'il cherchait sans même savoir ce qu'il cherchait. C'était l'été de 2009. À 28 ans, Corey conduisait le camion de son entreprise de nettoyage sous pression quand il a vu une énorme croix gammée peinte sur un bloc de béton en bordure d'une rue du centre-ville de Montréal.

Il a poursuivi son chemin vers la banlieue où vivait son client, mais en regardant ses huit employés qui nettoyaient une entrée de garage, il a eu une idée saisissante. Il a donné congé à son équipe et a promis à son client de revenir le lendemain avant de reprendre la route vers la croix gammée. Un lavage sous pression de 20 secondes a suffi pour faire disparaître la croix gammée, en même temps que l'impression de vivre une vie vide de sens, qui pesait lourd sur Corey depuis des années.

« J'ai eu une révélation », dit-il aujourd'hui. En voyant le jet faire fondre les couleurs sur cette dalle de béton, Corey a été submergé par une sensation de satisfaction comme jamais auparavant. Il voulait vivre cette émotion encore, et encore.

Depuis, Corey s'est donné pour mission de faire disparaître les traces de haine dans l'espace public. Pendant des années, il a gardé secrète sa nouvelle activité, de peur de passer pour un fou. Au lieu de jouer à la balle molle ou au hockey après le travail, Corey passait prendre son chien chez lui et partait à la chasse aux graffitis haineux au volant de son camion. Chaque fois qu'il en faisait disparaître un en le ponçant, en le burinant ou en le pulvérisant, la sensation qu'il éprouvait devenait comme une drogue.

Après cinq années passées à effacer en solitaire une cinquantaine de messages ou de dessins dans le Grand Montréal, Corey a décidé que le temps était venu de révéler sa passion au reste du monde.

Assis devant son ordinateur, il s'est demandé pendant des heures si c'était vraiment une bonne idée de mettre sur Facebook des photos de ses récents nettoyages. Le jugement des autres lui faisait peur. Finalement, son doigt a enfoncé la touche Retour.

Le lendemain, c'était la folie sur ses comptes de médias sociaux littéralement inondés de demandes d'entrevue par des médias et même de messages envoyés par des gens des quatre coins du monde pour lui signaler la présence de graffitis haineux dans leur ville, petite ou grande.

« Le mouvement est né à ce moment-là, se rappelle Corey. Je ne m'attendais pas du tout à ce que les photos et les vidéos où on me voyait effacer des messages haineux puissent inspirer d'autres personnes à faire comme moi. »

Les gens ont commencé à afficher des photos où on les voyait effacer des croix gammées, des grossièretés et des insultes qui enlaidissaient leur paysage urbain partout dans le monde.

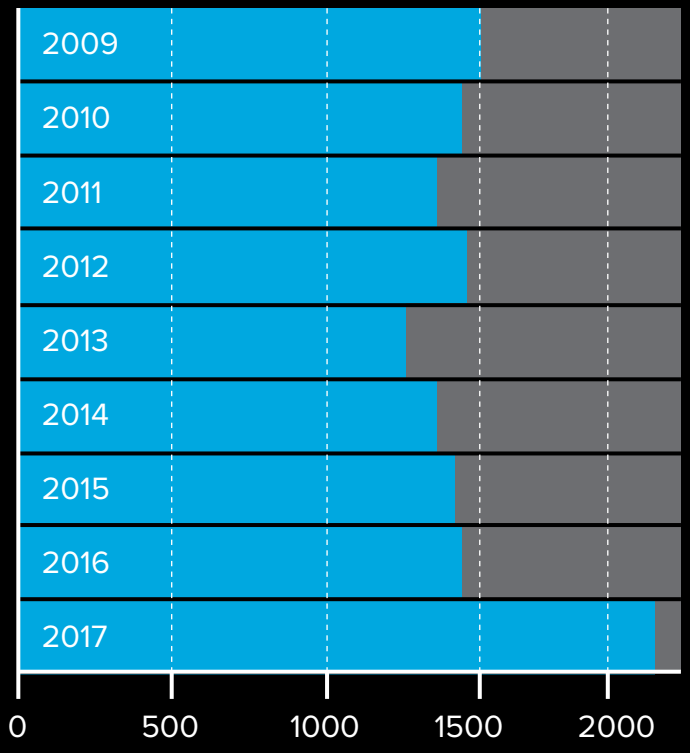
D'autres ont pris en photo un graffiti pour demander à Corey des conseils sur la technique à utiliser pour l'effacer. Il explique qu'il suffit généralement de combiner un frottage au papier sablé et au dissolvant de vernis à ongles avec un peu de ciment frais. Si le graffiti résiste à ce traitement, Corey contacte une entreprise locale de nettoyage à haute pression pour lui demander de s'en occuper. S'il le faut, il paiera la facture sans hésitation.

En 2018, sa page Facebook comptait plus de 100 millions de visites. Corey souligne que les médias sociaux, qu'on associe souvent à des comportements négatifs comme l'intimidation, sont ce que vous en faites. Bien sûr, le mouvement généré grâce au petit geste de Corey n'aurait jamais pu exister sans eux.

Ce type d'action collective est aussi réconfortant que nécessaire. Le mouvement né de l'initiative de Corey, qu'il appelle Erasing Hate (qu'on peut traduire par « effacer la haine »), ne manquera pas de travail de sitôt. Selon Statistique Canada, les crimes haineux déclarés à la police ont connu une hausse constante depuis 2014, avec une augmentation alarmante de 47 % de 2016 à 2017. Essentiellement à cause de crimes haineux non violents comme le vandalisme et les graffitis, les hausses ont été les plus marquées en Ontario et au Québec.

« Je ne m'attendais pas du tout à ce que les photos et les vidéos où on me voyait effacer des messages haineux puissent inspirer d'autres personnes à faire comme moi. »

Nombre de crimes haineux déclarés à la police



SOURCE: Statistique Canada

Selon Statistique Canada, les crimes haineux déclarés à la police ont connu une hausse constante depuis 2014, avec une augmentation alarmante de 47 % de 2016 à 2017.

Certaines personnes diront que ces graffitis ne sont que des méfaits sans grande importance, mais Barbara Perry, spécialiste en crimes haineux et professeure de criminologie à l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario, est en profond désaccord. Pour elle, le fait que ces messages haineux soient aussi visibles et clairs a un effet dévastateur sur la communauté ciblée, tout en contribuant à « normaliser la haine ».

On avance toutes sortes d'hypothèses pour expliquer cette déplorable croissance, mais Corey s'intéresse moins à trouver

les causes profondes qu'à s'attaquer au problème de front : par l'élimination des messages haineux et la capacité d'inciter les autres à faire comme lui.

Mesurant 1,88 m et pesant 113 kg, Corey reconnaît que sa forte constitution lui facilite peut-être les choses. Selon lui, en fin de compte, les personnes qui font ces graffitis odieux sont des lâches qui agissent de nuit pour ne pas être vus et qui n'assument jamais leurs actes. Le fait d'effacer leur dessin parle beaucoup plus fort que le dessin lui-même.

L'effet domino du mouvement Erasing Hate est motivant. « Bien des gens pensent qu'il faut des millions de dollars et des algorithmes complexes pour amorcer un changement social, ajoute Corey. Je n'ai eu besoin que d'un pulvérisateur à haute pression et un peu d'eau. »

Il faut aussi du courage et de la détermination. Pourtant, Corey ne se prend pas pour un héros. « Quand j'ai commencé, je n'avais pas de projet de grande ampleur en tête, avoue le nettoyeur dévoué. Bien honnêtement, j'ai commencé à le faire pour moi, parce que ça me faisait du bien. »

→ Tout au long de 2018, la Commission s'est prononcée sur la question de l'augmentation des comportements haineux et intolérants au Canada. À la fin de 2018, dans une allocution prononcée à une séance du Comité sénatorial permanent des droits de la personne, la présidente a suggéré au Comité de mener une étude approfondie sur la haine.

En croisade pour l'équité

Au beau milieu de sa carrière d'infirmière, Ruth Walden s'est aperçue qu'il y avait un problème. En analysant son milieu de travail au Régime de pensions du Canada, elle a constaté un double standard : pour son employeur, un médecin restait un médecin, mais une infirmière, comme elle, n'était qu'une « employée administrative ». La distinction n'était pas qu'une question de mots, elle avait des conséquences sur les conditions d'emploi des infirmières et leurs perspectives de carrière.

C’est une chose de voir une faille dans le système, mais c’est autre chose d’agir pour régler le problème. Ruth n’avait pas envie de partir en croisade, mais elle voulait l’équité. Elle a donc entrepris de corriger ce qui lui semblait être une erreur discriminatoire. Il lui aura fallu 19 ans pour y arriver.

Juste après avoir obtenu son diplôme en sciences infirmières, Ruth a commencé à donner des soins de courte durée dans divers hôpitaux, d’abord à Vancouver puis à Ottawa. Un jour, elle a appris que le Régime de pensions du Canada devait embaucher quelqu’un pour vérifier si les personnes avaient droit aux prestations d’invalidité qu’elles demandaient. Elle a postulé et obtenu l’emploi, devenant ainsi une fonctionnaire.

Le poste exigeait un diplôme en sciences infirmières, mais Ruth a vite compris que son employeur — le gouvernement fédéral — ne la considérait pas comme une infirmière dans ce poste.

Ruth n’avait pas envie de partir en croisade, mais elle voulait l’équité.

Les médecins embauchés par le Régime de pensions du Canada étaient, quant à eux, considérés comme des « professionnels de la santé ». Alors qu'ils accomplissaient à peu près les mêmes tâches que les infirmières, les médecins étaient mieux payés et étaient représentés par un syndicat compétent. De plus, étant donné que leur profession était reconnue, ils pouvaient se faire rembourser leurs frais de permis d'exercice et postuler d'autres postes dans le domaine médical au sein de la fonction publique.

« Au début, j'ai pensé que c'était une simple erreur et qu'elle pouvait être facilement corrigée », se souvient Ruth, maintenant âgée de 61 ans et retraitée. « Et puis, j'étais rassurée de savoir que d'autres personnes s'en occupaient », ajoute cette résidente d'Ottawa.

Pourtant, six ans plus tard, voyant que rien n'avait changé, Ruth a commencé à poser plus de questions. Elle a contacté des infirmières qui travaillaient dans des bureaux régionaux du Régime de pensions du Canada. Elle a aussi rencontré des gestionnaires du gouvernement et des représentants syndicaux. Un jour, malgré ses nombreuses démarches, elle a senti que c'était l'impasse. En 2004, elle a donc communiqué avec la Commission canadienne des droits de la personne parce qu'elle voulait porter plainte pour discrimination en raison de son sexe, ce qui signifiait une perte de salaire et moins de perspectives d'emploi.

Ruth précise que les femmes composaient 95 % des professionnels en soins infirmiers à l'époque. Au Régime de pensions du Canada, l'un des aspects où les infirmières étaient le plus désavantagées concernait les perspectives d'emploi : comme elles ne portaient pas le titre d'infirmières dans leur position, elles n'étaient pas admissibles à d'autres emplois en soins infirmiers dans la fonction publique.

Les années suivantes, Ruth les décrit comme étant une odyssée devant les tribunaux, qu'elle compare à une montagne russe de victoires et de défaites. Le Tribunal canadien des droits de la personne a tenu les premières audiences en 2007 pour entendre les plaintes d'environ 400 infirmières. Le Tribunal a conclu qu'il s'agissait effectivement de discrimination et a ordonné aux parties – le gouvernement fédéral, la Commission et les infirmières – de s'entendre sur une solution pour régler le problème.

En constatant que les négociations n'arriveraient pas à une entente, Ruth a demandé au Tribunal de tenir une audience

« Au début, j'ai pensé que c'était une simple erreur et qu'elle pouvait être facilement corrigée. »

pour ordonner des mesures correctives. Le Tribunal a conclu que les infirmières n'avaient pas réussi à faire la preuve des pertes subies en matière de salaire et de perspectives d'emploi. Consternées par ce revers inattendu, Ruth et ses collègues ont interjeté appel devant la Cour fédérale, qui a donné raison aux infirmières et renvoyé l'affaire au Tribunal. Le gouvernement a essayé sans succès de faire annuler cette décision par la Cour d'appel fédérale. Finalement, alors que Ruth et les autres infirmières se préparaient à se présenter pour la troisième fois devant le Tribunal, le gouvernement fédéral a cédé, ce qui a permis aux parties de commencer à négocier une entente de règlement. En 2012, les infirmières et le gouvernement fédéral ont enfin réussi à conclure une entente.

Les parties se sont entendues sur le fait que la pratique était discriminatoire et que les infirmières avaient subi des pertes de salaire. Près de 800 infirmières ont été indemnisées grâce à cette entente de règlement sans précédent, l'une des plus considérables du genre dans l'histoire du Canada.

Le Tribunal a aussi ordonné au Régime de pensions du Canada de reconnaître les infirmières comme des employées des « Services de santé ». Ce changement leur permettait

d'être affiliées au syndicat représentant le groupe « Sciences infirmières », lequel a pu de son côté négocier de meilleures échelles salariales pour les infirmières à partir de ce jour.

Après avoir obtenu ce qu'elle appelle une « entente de règlement satisfaisante », Ruth a pris sa retraite. Les années de montagnes russes ont été éprouvantes, d'autant plus qu'elle a mené cette croisade tout en travaillant à temps plein au Régime de pensions du Canada. Depuis 2012, elle profite bien de la retraite pour se libérer l'esprit et reprendre le contrôle de sa vie.

Pour résumer les grandes leçons tirées de sa croisade – qu'elle réitère ne pas avoir menée seule, comme elle tient à le préciser –, Ruth dit qu'une supposition doit être analysée une deuxième fois et qu'il faut toujours garder l'esprit ouvert.

« Les sciences infirmières n'ont jamais été considérées comme une profession prestigieuse, précise l'ancienne fonctionnaire. Pourtant, c'est une profession très importante. Si le gouvernement ne traite pas les professionnelles en soins infirmiers selon les principes de respect et d'égalité, qui voudra devenir infirmière? »

→ À la fin de 2018, la première loi proactive sur l'équité salariale pour le personnel sous réglementation fédérale a reçu la sanction royale. La *Loi sur l'équité salariale* impose aux employeurs de verser un salaire égal pour un travail de valeur égale dans l'ensemble de leur organisation. On espère ainsi que des gens, comme Ruth Walden, n'auront plus jamais à consacrer autant de temps et d'énergie émotionnelle dans une croisade pour l'égalité.

La Commission a comparu devant le Comité sénatorial permanent des finances nationales pour donner son avis sur le projet de loi avant son adoption, qu'elle voyait d'un bon œil. Selon elle, ce texte de loi fera progresser les droits de la personne et il est à l'avantage de la main-d'œuvre, des employeurs et de toute la population du Canada.

La nouvelle loi prévoit la nomination, en 2019, d'un commissaire à l'équité salariale dont le mandat et les bureaux seront intégrés à ceux de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le bonheur d'être chez soi

—

Jennifer Pudloo vient de vivre un Noël spécial. Cette mère monoparentale de 25 ans admet qu'il ne s'est rien passé de spectaculaire et qu'elle a dû se débrouiller avec un budget serré. Son Noël a été spécial parce que c'était le premier en huit ans qu'elle fêtait dans un domicile qui est le sien.

Jennifer a grandi à Iqaluit, la capitale du Nunavut. Avec son diplôme d'études secondaires en poche, elle a obtenu un poste au gouvernement territorial qui lui a permis de se louer une garçonnière. Malheureusement, elle s'est retrouvée sans emploi, sans salaire, sans logis un an plus tard. Elle a fait une demande pour un logement social et a attendu que son nom se retrouve en haut de la liste. Elle n'a pas eu d'adresse fixe pendant huit ans.

Au Canada, on entend souvent parler de la crise des logements inabordables dans des villes comme Vancouver et Toronto, mais il est rarement question de celle qui touche la population d'Iqaluit, où la nourriture coûte trois fois plus cher que la moyenne nationale et où le taux de chômage oscille autour de 10 %.

Comme les propriétaires privés demandent un loyer moyen de 2600 $ pour un appartement de deux chambres, deux tiers des 7700 habitants de la ville ont besoin d'un logement social fourni par leur employeur ou le gouvernement. Le problème, c'est qu'il n'y en a vraiment pas assez. Selon la Société

canadienne d'hypothèques et de logement, il faudrait 193 logements sociaux de plus pour loger tout le monde en ce moment à Iqaluit.

Dans une ville où le thermomètre descend régulièrement à -30°C ou encore plus bas, il devient urgent de se mettre à l'abri du froid. Jennifer a fait ce que beaucoup de personnes font à Iqaluit : elle a campé chez des membres de sa famille. Au fil des ans, elle a dormi sur un sofa, un lit escamotable ou un matelas au sol, et fait de petits boulots dans les hôtels du coin ou à la soupe populaire. Quand elle est devenue enceinte, Jennifer et son copain vivaient chez son oncle dans un appartement trop petit. Son oncle occupait la seule chambre à coucher, deux autres adultes dormaient dans la remise, tandis que Jennifer et son copain se contentaient du salon.

À la naissance de son fils Hunter, Jennifer a vite compris qu'elle n'était plus à sa place dans la maison de son oncle parce qu'on y faisait souvent la fête. Avec Hunter, elle est allée vivre dans un refuge pour femmes. Six mois plus tard, l'office de logement public lui a téléphoné. Elle s'est installée dans son appartement de deux chambres en décembre dernier.

« Dans les premiers temps, il y avait vraiment beaucoup d'espace vide », raconte Jennifer. Elle a graduellement trouvé quelques meubles et a apporté ses biens, ce qui lui donne l'impression d'avoir à peu près tout ce qu'il lui faut. Presque tout...

« Maintenant que j'ai mon propre domicile, j'espère que je pourrai récupérer mon fils », dit-elle en parlant pour la première fois de son fils Miles, qui a aujourd'hui huit ans. Itinérante quand il est né, elle dit « ne pas avoir voulu lui faire vivre ce fardeau émotionnel ». Elle a préféré le confier au père de l'enfant qui a par la suite déménagé dans le Sud du pays. Elle n'a pas vu Miles depuis quatre ans.

En 2017, le Comité sénatorial permanent des peuples autochtones a publié un rapport sur les problèmes de logement auxquels font face les communautés nordiques du pays. Le Comité a notamment conclu que plus de la moitié des Inuits du Nunavik, soit la région au nord du Québec, habitent des logements surpeuplés; que les cas de tuberculose, une maladie qui se propage en raison des mauvaises conditions de logement, sont 250 fois plus nombreux que dans la population non

Elle a fait une demande pour un logement social et a attendu que son nom se retrouve en haut de la liste. Elle n’a pas eu d’adresse fixe pendant huit ans.

FPMC

Elle ne se voit pas vivre ailleurs qu'à Iqaluit.

autochtone; qu'il y a corrélation entre une pénurie de logements et de « graves répercussions sur la santé publique », y compris des maladies respiratoires et des troubles mentaux. Le Comité a intitulé son rapport *On peut faire mieux*, et c'est le moins qu'on puisse dire.

Malgré tout, Jennifer ne se plaint pas. Elle a visité quelques villes du Sud — Toronto, Montréal, Québec — et les a trouvées à la fois « extraordinaires » et écrasantes. Elle ne se voit pas vivre ailleurs qu'à Iqaluit.

Dans son nouvel appartement, Jennifer aime regarder la baie Frobisher de sa fenêtre, jouer à cache-cache avec Hunter dans la salle de jeux d'en bas, ou regarder la télévision à l'étage. La caméra de sécurité située à l'extérieur et la serrure à pêne dormant de sa porte lui procurent un sentiment de sécurité. Elle installe maintenant un deuxième lit dans la chambre de Hunter dans l'espoir que son demi-frère revienne un jour à la maison.

→ En 2018, la Commission a présenté ses recommandations officielles au gouvernement fédéral sur la Stratégie nationale sur le logement. Nos diverses recommandations s'inscrivent dans une recommandation d'ensemble qui appuie une approche axée sur les droits de la personne dans le contexte de la Stratégie nationale sur le logement. Par exemple, dans le cadre d'une approche axée sur les droits de la personne, nous avons recommandé que le gouvernement fédéral s'assure que le vocabulaire et le concept proprement dit des droits de la personne dans le contexte du logement soient admis et intégrés dans l'ensemble de la Stratégie. Nous avons aussi recommandé qu'au moins la moitié du Conseil national du logement soit formée d'un groupe diversifié de personnes ayant vécu l'une des situations suivantes : pauvreté, logement inadéquat ou itinérance.

Un handicap invisible

—

Anxiété, insomnie, agressivité, paranoïa, dépression. Des blessures de guerre ont laissé toutes ces cicatrices invisibles qui tourmentent encore Dominique Brière, 25 ans après avoir été Casque bleu de l'ONU pendant la guerre de Bosnie.

« On a atterri à Sarajevo en plein bombardement, raconte Dominique. Les traumatismes ont commencé du premier jour jusqu'à la fin. »

En 1992, après la chute du communisme en Europe, la région des Balkans, déchirée par des conflits ethniques, sombre dans une longue et cruelle guerre civile. Dominique s'y est rendu en tant que membre d'une grande force internationale de maintien de la paix mise sur pied pour protéger les civils et désamorcer la violence. La mission dans la région autrefois appelée Yougoslavie a toutefois été particulièrement difficile. Dans les missions de maintien de la paix, les blessures ne sont pas toujours causées par des tirs ennemis ou des mines terrestres, et elles ne laissent pas toujours des cicatrices physiques. La brutalité humaine à une si grande échelle marque profondément les personnes qui la voient de leurs propres yeux.

« J'ai été témoin de plusieurs massacres, et j'ai été proche de mourir, dit Dominique calmement. J'ai vécu beaucoup de stress dans une période rapprochée, ce qui a fait développer un syndrome de stress post-traumatique. »

Le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) est un état de santé mentale qui peut se développer quand on a été exposé à un traumatisme. Au Canada, presque une personne sur dix risque de développer le SSPT à un moment de sa vie. Le personnel militaire et les premiers intervenants sont particulièrement vulnérables. Pour des gens qui en souffrent, comme Dominique, les effets peuvent être débilitants même si les symptômes sont souvent invisibles à l'oeil. Le simple fait d'être au milieu d'une foule peut déclencher une crise d'anxiété. Des cauchemars récurrents peuvent mener à l'insomnie. Des nuits blanches rendent la personne agressive, et la dépression n'est jamais loin.

« Souvent les gens ne comprennent pas, parce que ce sont des maladies invisibles; ils ne peuvent pas voir de l'extérieur ce qui se passe à l'intérieur, explique Dominique. Les gens pensent qu'on fait semblant d'être malade, que ce ne sont pas de vrais problèmes. J'aimerais bien fonctionner tous les jours sans ces problèmes-là, mais chaque jour est un nouveau défi quand on a des problèmes de santé mentale. On ne sait jamais comment on va réagir dans une situation. »

Selon Statistique Canada, plus d'un million de personnes au Canada vivent avec une incapacité (déficience ou handicap) liée à une maladie mentale et, comme Dominique, 90 % de ces personnes ont aussi une incapacité physique. À cause de cette cooccurrence, comme l'appelle Statistique Canada, les personnes comme Dominique ont énormément de difficulté à trouver et à conserver un emploi, principalement parce que, pour beaucoup de gens, les personnes ayant une déficience ne peuvent pas travailler, ce qui est pourtant faux. Dominique n'a pas d'emploi depuis plus d'un an parce qu'il est occupé à travailler à sa santé et à sa qualité de vie.

En fait, dans le rapport qu'elle a publié en 2018 sous le titre *Obstacles au cheminement de carrière : difficultés vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail*, la Commission a constaté que, dans l'ensemble du pays, le taux d'emploi des personnes handicapées (hommes et femmes) est considérablement plus bas que celui des personnes n'ayant pas de handicap. Pour les hommes ayant un handicap, comme Dominique, le taux d'emploi est de 49,8 %, comparativement à 77,1 % pour les hommes n'ayant pas de handicap.

Dans les missions de maintien de la paix, les blessures ne sont pas toujours causées par des tirs ennemis ou des mines terrestres, et elles ne laissent pas toujours des cicatrices physiques.

« Souvent les gens ne comprennent pas, parce que ce sont des maladies invisibles; ils ne peuvent pas voir de l'extérieur ce qui se passe à l'intérieur. »

Dominique ne chemine pas seul. Nala, une femelle d'un an de race chien d'eau portugais, l'accompagne et l'aide en tout temps. Entraînée par un organisme sans but lucratif qui donne des chiens d'assistance aux anciens combattants qui souffrent du SSPT ou qui sont toxicomanes, elle a récemment obtenu son diplôme de chienne de service.

Nala est spécialement formée pour détecter les problèmes associés au SSPT. Lorsque Dominique vit un état d'anxiété ou de stress, Nala le pousse ou met sa patte sur son bras. Ce simple geste distrait Dominique du déclencheur de son stress, le forçant à interagir avec elle et à se recentrer sur le moment présent.

« Depuis qu'elle est avec moi, je suis passé de quatorze médicaments par jour à quatre, et j'ai amélioré de beaucoup mon sommeil. Je n'ai plus le problème d'hypervigilance quand je me couche parce que je sais qu'elle va réagir s'il se passe quelque chose, explique Dominique, avec Nala assise à ses côtés. Ma famille et mes amis m'ont dit avoir vu une énorme différence, depuis que Nala est avec moi, sur mon stress et mon anxiété. » En entendant son nom, Nala dresse l'oreille et pousse la jambe de Dominique avec son museau. « Oui, Nala, je parle de toi. » Un grand sourire vient aussitôt adoucir le visage de l'ancien soldat.

« Avec un syndrome de stress post-traumatique, quand on veut être fonctionnel et bien fonctionner, c'est un travail quotidien. Avec Nala, je vais travailler sur moi-même pour avoir une meilleure qualité de vie. »

L'inclusion des personnes qui utilisent des chiens de service, selon la Commission

Au Canada, les personnes handicapées ont le droit d'avoir un chien de service pour travailler, vivre et être un membre à part entière dans leur communauté, de manière digne et indépendante. La loi oblige les gouvernements, les employeurs et les fournisseurs de services à reconnaître et à respecter ce droit. Les chiens de service sont formés pour exécuter des tâches particulières en soutien aux personnes ayant un handicap, qu'il soit visible ou non. Pour favoriser l'inclusion, il suffit de laisser un chien exécuter sa tâche sans le déranger.

→ En 2018, la Commission a donné son avis sur le projet de loi du gouvernement fédéral nommé *Loi canadienne sur l'accessibilité* — laquelle responsabilise proactivement l'ensemble des institutions et « organismes sous l'autorité législative du Parlement » pour éliminer les obstacles pour toute personne, spécialement celles ayant des handicaps visibles et non visibles. Tout au long de l'année, la présidente, Marie-Claude Landry, a exprimé publiquement de l'enthousiasme à l'égard de cette loi et son souhait de la voir adoptée pour faire du Canada un pays exempt d'obstacles.

En 2018, en prévision de l'entrée en vigueur de cette loi, la Commission a amorcé une étroite collaboration avec d'autres organisations fédérales qui joueront un rôle dans le règlement des plaintes liées à l'accessibilité. Ensemble, nous sommes déterminés à faire passer la personne avant le processus. En appliquant une approche « sans fausse route », nous agissons pour que les personnes voulant porter plainte pour un problème d'accessibilité soient dirigées rapidement et facilement vers la bonne organisation.

Porter plainte à la Commission

Chaque année, la Commission canadienne des droits de la personne aide des milliers de personnes à trouver le moyen le plus efficace de régler leurs enjeux de droits de la personne ou à s'informer sur leurs droits. Bien souvent, la Commission aide les personnes à régler leurs problèmes rapidement et sans formalisme, ou à trouver le processus qui convient à leur situation.

Un accès amélioré à nos services

Depuis quelques années, bien des gens nous ont dit clairement qu'il était compliqué, difficile et intimidant d'avoir accès aux services de la Commission. La Commission a mis en place différentes choses afin de redresser la situation, dont la mise en ligne d'une nouvelle plateforme de plainte dans un langage qui est facilement accessible, clair et simple. Grâce à ce changement, il ne faut pas plus d'effort ou de temps pour déposer sa plainte quel que soit le lieu où on se trouve. Des étapes qui pouvaient prendre des semaines ou des mois auparavant s'effectuent maintenant en quelques minutes.

25 000 personnes

ont communiqué avec la Commission pour porter plainte en 2018

|

un nombre record

Par conséquent, la Commission a vu une augmentation considérable du nombre de personnes voulant obtenir de l'aide et porter plainte parce qu'elles considéraient avoir subi un traitement discriminatoire. En fait, dans toute l'histoire de la Commission, un nombre record de personnes ont communiqué cette année avec cette dernière pour porter plainte et, de facto, le volume de plaintes a connu une hausse considérable.

La Commission applique l'approche « sans fausse route » et essaie d'aider chaque personne qui le lui demande – peu importe la forme de cette demande. Nous commençons par établir si la personne vit une situation qui remplit tous les critères d'une plainte pour discrimination et, le cas échéant, nous déterminons si la Commission est l'organisation qui peut l'aider.

Grâce à la mise en ligne de notre nouvelle plateforme de plainte simple et accessible, bon nombre de ces personnes ont pu trouver de l'aide, des réponses ou une solution à leur problème sans avoir à porter plainte à la Commission.

Dans bien des cas, la Commission dirige le plaignant vers l'organisation appropriée. Par exemple, il arrive parfois que la commission des droits de la personne d'une province ou d'un territoire ou une autre organisation fédérale mandatée pour régler une plainte de non-respect des droits de la personne soit la mieux placée pour répondre aux questions d'une personne qui porte plainte.

Nous avons pris des mesures considérables pour nous adapter à l'augmentation du nombre de personnes qui demandent nos services et pour intervenir efficacement auprès de chaque personne qui porte plainte. Chaque prise de contact est abordée individuellement, nécessitant souvent un suivi ou des conversations en privé avec un agent des droits de la personne. Quand une personne est en situation de vulnérabilité, la Commission fait dorénavant ce qu'il faut pour veiller à ce qu'elle obtienne de l'aide le plus vite possible.

Parmi les milliers de personnes qui ont communiqué avec la Commission, une fraction seulement a déposé une plainte pour discrimination.

Une nouvelle façon de porter plainte

Après avoir mis en ligne une nouvelle plateforme de plainte, la Commission a constaté une augmentation considérable du nombre de personnes souhaitant porter plainte.

En remplissant un questionnaire d'auto-évaluation, une personne peut savoir si son expérience correspond à tous les critères à satisfaire pour déposer une plainte de discrimination. Le questionnaire aide aussi les gens à savoir si leur plainte doit être déposée auprès de la Commission ou auprès d'un autre organisme, comme une commission provinciale des droits de la personne ou le Commissariat à la protection de la vie privée.

Si les réponses fournies par la personne qui veut porter plainte satisfont aux critères essentiels, la deuxième étape est de remplir et de soumettre le formulaire de plainte. La personne doit y détailler qui lui a fait subir de la discrimination; ce qui s'est passé; où l'incident s'est produit; quand l'incident s'est produit; et pourquoi l'incident s'est produit selon elle.

Parmi les
25 000 personnes
qui ont communiqué
avec la Commission
pour porter plainte

19 500 se sont
servi de notre
plateforme en ligne.

Notre engagement envers les gens que nous servons

→ Une approche humaine

Nous traitons les autres avec respect et dignité, reconnaissant la nature humaine des personnes qui sont en contact avec nous, et pratiquant une écoute active et empathique auprès des personnes que nous servons.

→ Une formule souple adaptée à chaque cas

Nous offrons un service personnalisé, en restant à l'écoute des besoins de la personne, en utilisant le bon sens pour y répondre et en adaptant nos processus pour les rendre moins bureaucratiques.

En chiffres

Bien que la Commission examine chaque plainte qu'elle reçoit, elle peut accepter seulement les plaintes qui répondent aux exigences énoncées dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

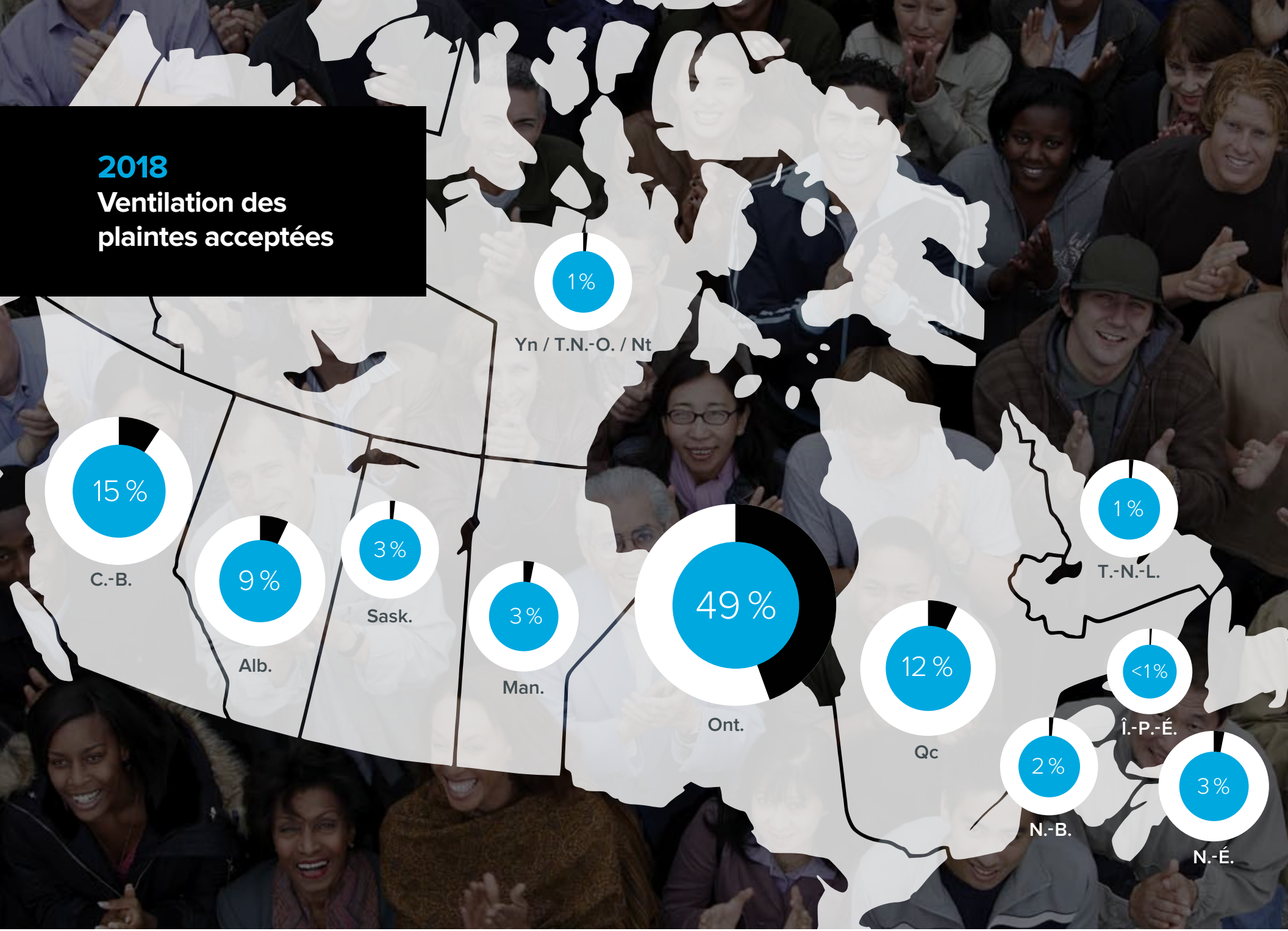
Tout au long du processus, le personnel de la Commission adapte ses services afin de répondre aux besoins des personnes qui demandent de l'aide. Autant que possible, la Commission encourage les gens à essayer de résoudre leurs différends de façon informelle dès qu'ils le peuvent. La médiation est souvent une façon d'y arriver.

Lorsque c'est justifié, la Commission renvoie un certain nombre de cas de discrimination au Tribunal canadien des droits de la personne. Dans certains cas, la Commission participe à l'audience pour représenter l'intérêt public. Les statistiques suivantes décrivent les plaintes que la Commission a acceptées en 2018.

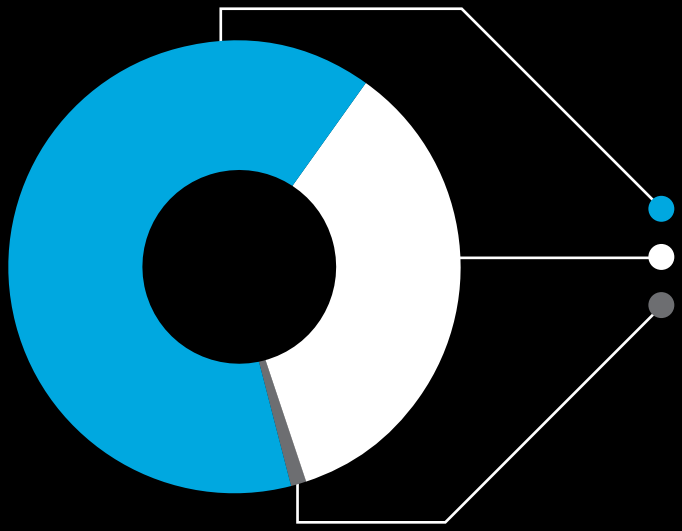
La Commission a accepté

1129 plaintes

C’est un nombre record
de la dernière décennie.

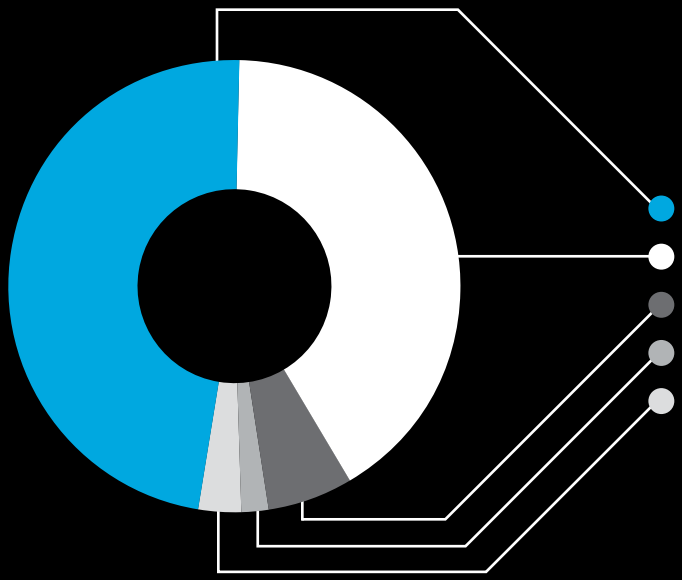

2018
Ventilation des plaintes acceptées
1 %
Yn / T.N.-O. / Nt
15 %
C.-B.
9 %
Alb.
3 %
Sask.
3 %
Man.
49 %
Ont.
12 %
Qc
1 %
T.-N.-L.
<1%
Î.-P.-É.
2 %
N.-B.
3 %
N.-É.

Quel domaine était visé par les plaintes acceptées?



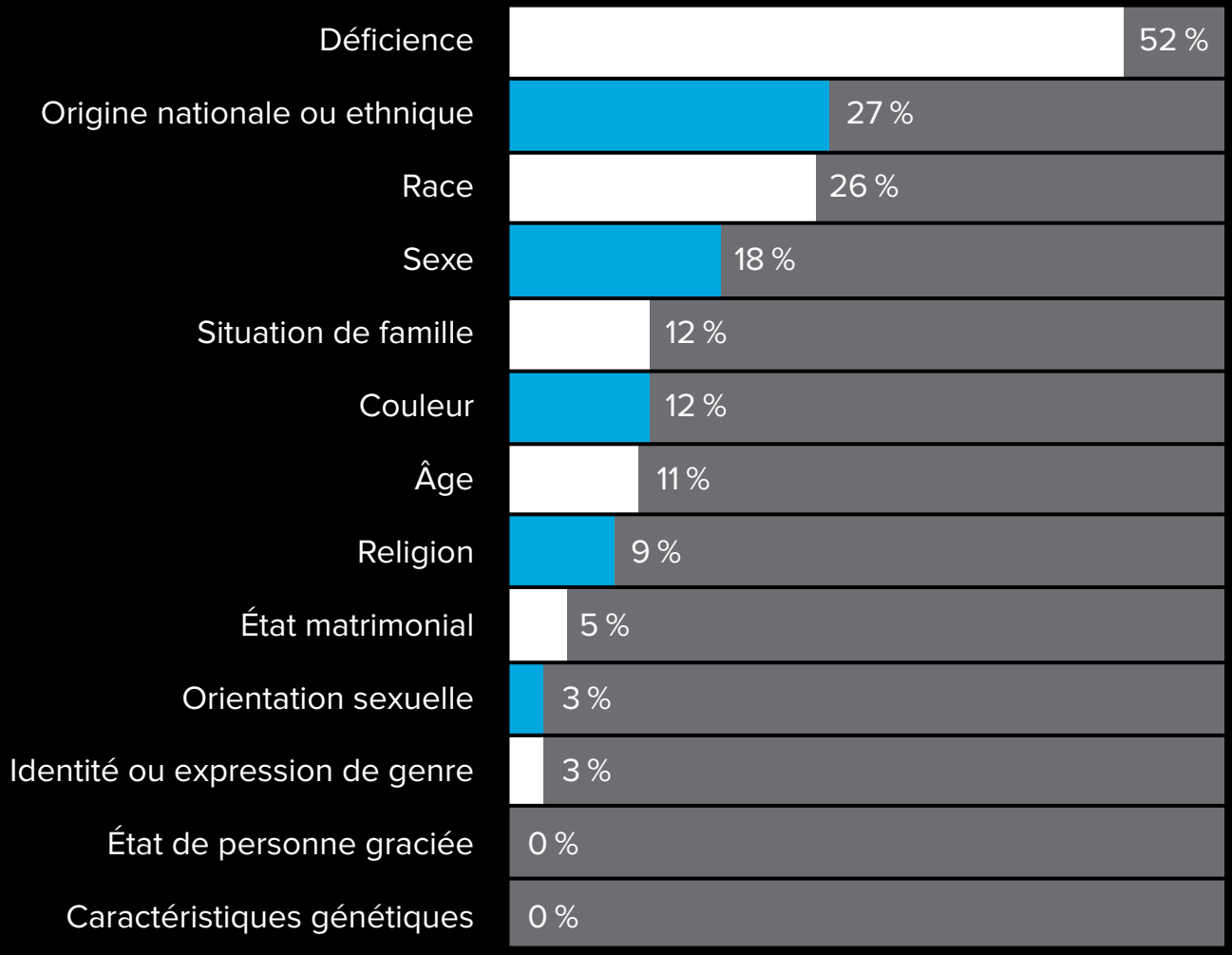
- **64 %** relatives à l'emploi
- **35 %** relatives à la prestation de services
- **1 %** relatives à un autre domaine

Qui était visé par les plaintes acceptées?



- **48 %** Secteur privé
- **41 %** Secteur public fédéral
- **6 %** Bandes et conseils de bande des Premières Nations
- **2 %** Syndicats
- **3 %** Particuliers

Ventilation des plaintes acceptées par motif de discrimination



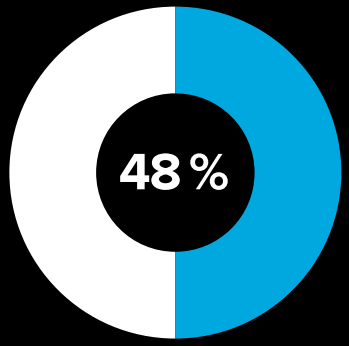
Plus de la moitié des plaintes au motif de la déficience concernaient la **santé mentale**. Elles représentent **27 %** des plaintes acceptées par la Commission en 2018.

↓

43 % des plaintes acceptées en 2018 mentionnaient **plus d'un** motif de discrimination

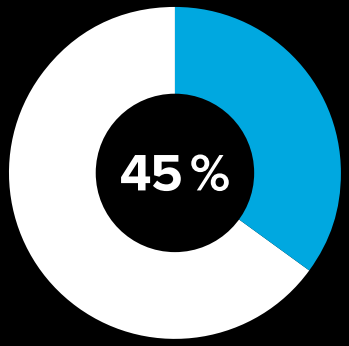
NOTA : Le total dépasse 100 % parce que certaines plaintes mentionnent plus d'un motif.

Harcèlement



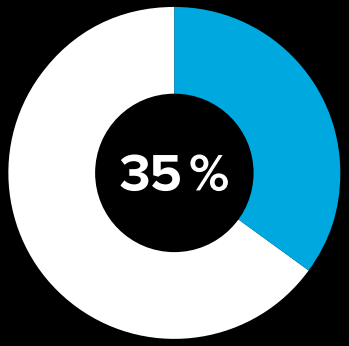
Plaintes au motif de l'orientation sexuelle

48 % évoquent du harcèlement



Plaintes au motif du sexe

45 % évoquent du harcèlement



Plaintes au motif de l'identité ou l'expression de genre

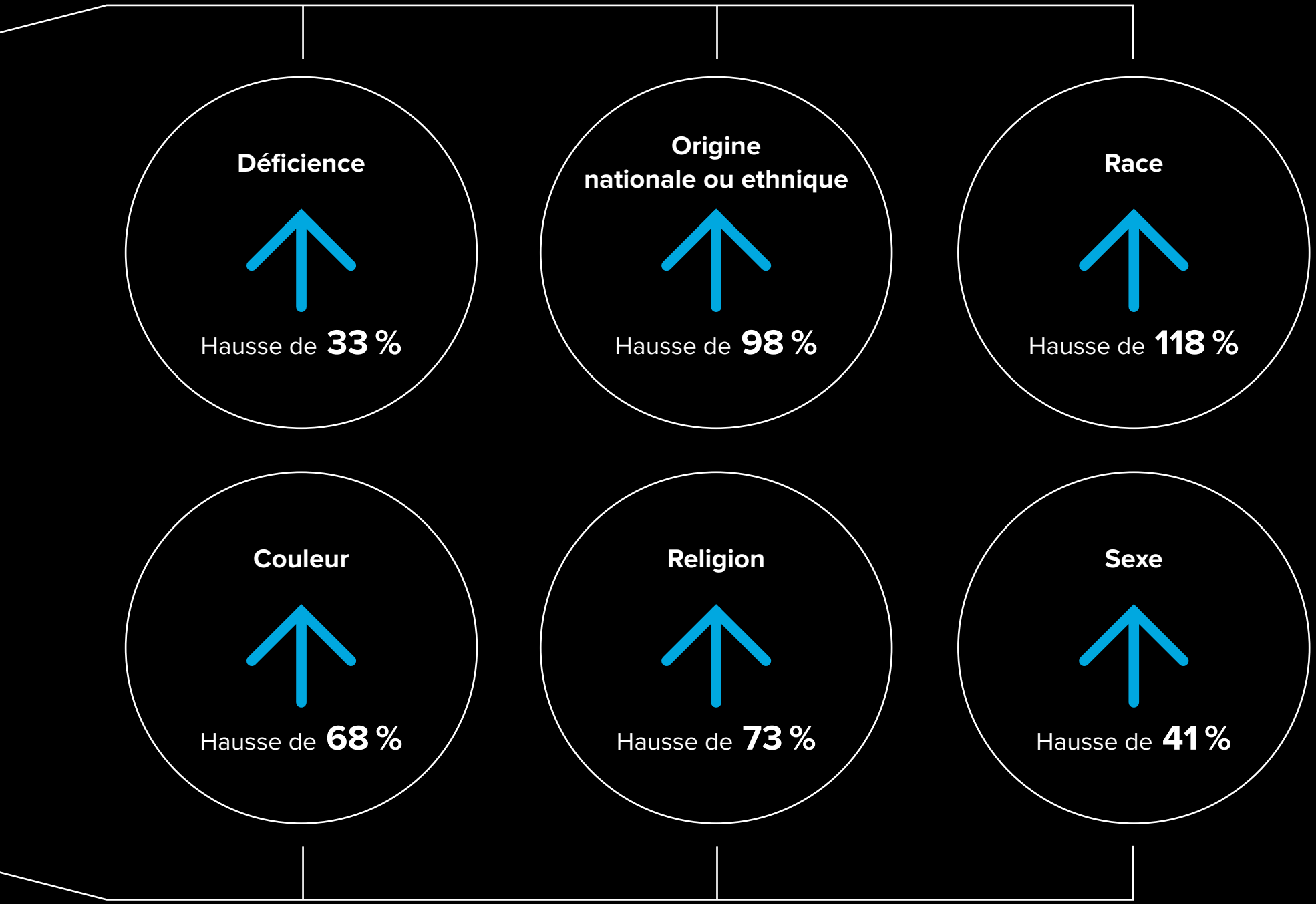
35 % évoquent du harcèlement

1 plainte sur 5 relative à l'emploi évoque du harcèlement

1 plainte sur 20 relative à la prestation de services évoque du harcèlement

Le nombre de plaintes liées à **la déficience,** à **l'origine nationale ou ethnique,** à **la race,** à **la couleur,** à **la religion** et au **sexe** était plus élevé que dans toute autre année de la dernière décennie.

Les pourcentages sont calculés à partir du nombre de plaintes acceptées en 2018 pour chaque motif comparativement à la moyenne de la décennie.


Déficience
Hausse de 33 %
Origine nationale ou ethnique
Hausse de 98 %
Race
Hausse de 118 %
Couleur
Hausse de 68 %
Religion
Hausse de 73 %
Sexe
Hausse de 41 %

De l'aide pour les gens en quête de solutions

La Commission adapte ses services en fonction des besoins des gens qui lui demandent de l'aide. Pour régler une plainte, la médiation est l'un des moyens les plus rapides, simples et centrés sur la personne. En raison de l'augmentation du nombre de plaintes reçues en 2018, les services de médiation de la Commission ont été davantage sollicités.

La médiation offerte par la Commission est facultative et confidentielle. Les médiations sont guidées par une équipe impartiale de médiateurs qui se déplacent aux quatre coins du pays pour rencontrer, dans leur environnement, les personnes en cause dans une plainte. En 2018, des circonstances particulières ont obligé un médiateur à se rendre dans une chambre d'hôpital pour y rencontrer une personne qui a porté plainte et un mis en cause.

Par la médiation, les personnes ont la possibilité de mettre au point leur propre solution pour régler le problème à l'origine de la plainte.

1 plainte sur 4
a fait l'objet d'une
médiation en 2018.

64 % des plaintes
ont été réglées
par la médiation.

À la défense de l'intérêt public

Au cours d'une année, la Commission renvoie un certain nombre de cas de discrimination au Tribunal canadien des droits de la personne.

Le Tribunal est un organisme distinct qui rend des décisions dans des cas de discrimination. Il évalue les preuves et l'argumentaire des deux côtés pour déterminer si la discrimination a eu lieu et quelles mesures correctives devraient être imposées. Le Tribunal est le seul à pouvoir décider s'il y a eu discrimination.

Quand un cas de discrimination pourrait avoir des répercussions sur les droits de nombreuses personnes au Canada ou servir à définir ou à préciser la jurisprudence

relative aux droits de la personne, l'équipe juridique de la Commission participe à l'audience et représente l'intérêt public.

Il arrive de temps à autre que quelqu'un fasse appel d'une décision et que le cas passe par tous les échelons du système judiciaire, parfois jusqu'à la Cour suprême du Canada. Il faut alors compter de nombreuses années de procédures judiciaires avant d'en arriver là. La majorité des dossiers se règlent bien avant cet ultime recours.

Décisions de la Cour suprême en 2018

En juin 2018, la Cour suprême du Canada a rendu des décisions dans un éventail d'affaires relatives aux droits de la personne qui affecteront considérablement les droits de nombreuses générations de Canadiennes et de Canadiens. L'une de ces affaires a pour origine une plainte déposée à la Commission par les familles Matson et Andrews.

80 cas ont été renvoyés devant le Tribunal en 2018

89 % concernaient l'emploi

48 % comportaient des allégations de harcèlement

MATSON ET ANDREWS : LES DROITS DE TOUT LE MONDE AU CANADA

Cette décision de la Cour suprême aura des répercussions sur les droits de nombreuses générations de Canadiennes et de Canadiens qui ont besoin, pour une raison ou une autre, d'une prestation fédérale pour leur propre bien-être ou même pour nourrir leur famille. Pour les familles Matson et Andrews, il était question de leur statut d'Indien. Pour d'autres familles canadiennes, il peut être question d'une prestation fédérale versée à une personne qui a un handicap, qui fait son service militaire, qui prend soin d'un proche en fin de vie ou qui est au chômage.

En portant plainte pour discrimination, les familles Matson et Andrews ont remis en question la définition du statut d'Indien dans la *Loi sur les Indiens* – qui y est admissible et qui peut le transmettre à ses enfants. Le Tribunal canadien des droits de la personne a rejeté leurs plaintes, affirmant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne peut pas être utilisée pour mener une attaque directe contre les dispositions discriminatoires d'une loi adoptée par le Parlement. Comme nous n'étions pas d'accord, nous avons interjeté appel. Notre appel s'est rendu jusqu'à la Cour suprême du Canada qui a confirmé en 2018 les décisions du Tribunal.

Au fond, cette décision de la Cour suprême signifie qu'une personne ne peut pas utiliser le système de protection des droits de la personne quand on lui refuse des avantages à cause des mots utilisés dans une loi fédérale. Les gens doivent plutôt entamer une poursuite judiciaire en vertu de la *Charte des droits et libertés* devant les cours civiles. Cette avenue peut coûter très cher et prendre des années. De nombreuses familles ne peuvent pas se permettre de prendre cette voie pour obtenir justice.

LE CAS DE JEFFREY EWERT : LES DROITS DE TOUTES LES PERSONNES AUTOCHTONES DANS LES PÉNITENCIERS FÉDÉRAUX

La décision rendue par la Cour suprême dans cette affaire est un grand pas dans la bonne direction pour les droits de la personne des Autochtones du Canada qui ont commis un délit, cette population étant surreprésentée dans le système

correctionnel fédéral. Dans cette affaire, il était question de l'utilisation de tests d'évaluation du risque qui servent à déterminer le risque à la sécurité que pose une personne détenue en fonction de ses antécédents criminels, de ses caractéristiques personnelles et d'autres facteurs. Cependant, on s'est questionné sur la capacité de ces outils à produire des évaluations exactes dans le cas des personnes autochtones en détention, comme Jeffrey Ewert. Si ces outils donnent des résultats inexacts, les personnes autochtones en détention pourraient être classifiées par erreur comme présentant un risque plus élevé qu'il ne l'est vraiment. De telles erreurs de classification sont au désavantage des personnes détenues dans le système correctionnel.

Dans sa décision, la Cour suprême a conclu que le Service correctionnel du Canada a failli à ses obligations légales en ne confirmant pas que ses outils d'évaluation du risque donnaient des résultats exacts dans le cas des personnes autochtones en détention. La Cour dit aussi dans sa décision que le Service correctionnel du Canada doit faire plus pour veiller à ce que les outils d'évaluation du risque ne contribuent pas à la discrimination et à la disparité dans les résultats concernant les personnes autochtones en détention.

La Cour suprême a confirmé un point depuis longtemps souligné par la Commission, le Bureau de l'enquêteur correctionnel et des défenseurs des droits des personnes détenues : la nécessité de faire davantage pour prévenir la discrimination et répondre aux besoins particuliers des personnes autochtones mises en détention par le système de justice pénale.

LES DROITS DES PERSONNES LGBTQ2I QUI FONT DES ÉTUDES EN DROIT DANS TOUTES LES RÉGIONS DU CANADA

En 2018, la Cour suprême a rendu deux décisions qui ont confirmé les droits des personnes LGBTQ2I qui font leurs études en droit dans toutes les régions du Canada. La Cour a entendu deux affaires concernant les décisions du Barreau de l'Ontario et du Barreau de la Colombie-Britannique de ne pas accréditer une faculté de droit proposée à l'Université Trinity Western (TWU). Les deux barreaux ont rejeté la demande de l'université parce que les étudiantes et les étudiants devaient signer une convention interdisant l'intimité sexuelle en dehors du mariage entre un homme et une femme.

En confirmant les décisions de ne pas accréditer la faculté de droit à la TWU, la Cour suprême a reconnu que la convention imposée par l'université constituait en fait un obstacle aux études en droit et à l'obtention d'un brevet d'avocat. La Cour a statué que « […] soutenir la diversité au sein du barreau et empêcher qu'un préjudice soit causé aux étudiants en droit LGBTQ étaient des moyens valides de s'acquitter de son obligation de protection de l'intérêt public. » Elle a ajouté : « Un barreau diversifié est un barreau plus compétent. »

Les barreaux ont un intérêt primordial à protéger les valeurs d'égalité et des droits de la personne. Une profession juridique qui reflète la diversité de la population canadienne contribue à un meilleur accès à la justice pour tous.

Promouvoir les droits de la personne

En tant qu'institution nationale des droits de la personne, nous faisons aussi la promotion de l'égalité et de l'inclusion en sensibilisant la population, en favorisant le dialogue, en collaborant avec la société civile, en conseillant les législateurs sur des enjeux pressants en émergence et en faisant connaître les progrès du Canada en matière de respect des droits de la personne.

Le volet promotion et mobilisation de nos activités a couvert de nombreux enjeux importants en 2018 : conseils aux employeurs canadiens sur la légalisation du cannabis; contribution à de nouvelles lois sur l'accessibilité, sur l'équité salariale et sur le harcèlement sexuel; mémoire présenté au Comité des Nations Unies contre la torture et rapport de l'Examen périodique universel du Canada.

Mobilisation du public

Tout au long de 2018, la Commission a collaboré activement avec des organisations non gouvernementales, des organisations autochtones, des militants pour la justice sociale, des employeurs canadiens, des groupes de jeunes, des étudiantes et étudiants en droit, des syndicats, des universitaires, des médias et la population canadienne. En consacrant des efforts autant aux communications rejoignant un vaste public qu'aux discussions privées, la Commission a sensibilisé les gens, a amorcé des échanges, a approfondi ses connaissances et a recueilli des témoignages de première main sur des enjeux les plus pressants en matière de droits de la personne au Canada.

THE GLOBE AND MAIL

After Pittsburgh, Canadians must remember: Hate has no borders

MARIE-CLAUDE LANDRY
CONTRIBUTED TO THE GLOBE AND MAIL
PUBLISHED OCTOBER 28, 2018
34 COMMENTS

Marie-Claude Landry, Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission

This weekend Canadians were horrified by the news of a gunman opening fire at the Tree of Life Synagogue in Pittsburgh. It has been called the deadliest attack on Jewish people ever to take place on American soil.

As we try to come to

DroitsPersonneCanada
C'est le mois de la fierté! Saviez-vous que chaque couleur du drapeau arc-en-ciel a une signification particulière? Lisez au sujet de l'histoire du drapeau arc-en-ciel dans cet article de @FiertéMTLPride: bit.ly/2smua5L #LGBTQI #LGBTQ+
VIE
GUÉRISON
SOLEIL
NATURE
SÉRÉNITÉ
ESPRIT HUMAIN

Conseils aux décideurs

La Commission est régulièrement appelée à mettre à contribution ses connaissances sur les droits de la personne dans le cadre de projets de lois, d'initiatives et de politiques du gouvernement fédéral. Cette année n'a pas fait exception. Nos points de vue sur les enjeux pressants en émergence s'appuient sur nos consultations auprès d'intervenants et de personnes au courant de l'enjeu par leur propre vécu; sur les plaintes que nous avons reçues; sur la jurisprudence; et sur des études et analyses approfondies. Grâce à ces activités, la Commission demeure très bien informée de l'évolution des enjeux de société, ce qui nous permet de fournir au Parlement des conseils analysés en profondeur, actualisés et judicieux.

En 2018, la Commission a comparu devant des comités parlementaires et a déposé un mémoire sur les sujets suivants :

Meilleure accessibilité au Canada (projet de loi C-81) – nous avons accueilli favorablement le projet de loi, et contribué à sa rédaction, qui obligera les établissements et les secteurs qui relèvent de la compétence législative du Parlement à prendre des mesures proactives pour reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité pour toutes les personnes, surtout les personnes handicapées;

Équité salariale (*Loi sur l'équité salariale*) – nous avons accueilli favorablement la première loi proactive sur l'équité salariale pour les travailleurs sous réglementation fédérale, et nous sommes intervenus à ce sujet;

Harcèlement dans les milieux de travail fédéraux (projet de loi C-65) – nous avons comparu devant des comités de la Chambre des communes et du Sénat pour faire en sorte que cette nouvelle loi, adoptée en octobre, améliore l'accès à la justice pour les personnes qui sont victimes de harcèlement;

Droits des Autochtones (projet de loi d'initiative parlementaire C-262) – nous avons formulé des conseils au Parlement sur un projet de loi visant à assurer que les lois du Canada soient en harmonie avec la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones;

Mesures de sécurité nationale (projet de loi C-59) – nous avons soumis un mémoire qui demandait aux législateurs de faire en sorte que les nouvelles mesures de sécurité nationale respectent les droits de la personne et préviennent la discrimination systémique des individus en fonction de leur race, de leur religion ou de leur origine nationale ou ethnique;

À SUIVRE →

Abolition de l'isolement cellulaire (projet de loi C-83) – nous avons incité vivement le gouvernement à vérifier si son projet de loi allait assez loin pour abolir l'isolement cellulaire et réaliser l'objet de la loi;

Droits des femmes (projet de loi d'initiative parlementaire C-243) – nous avons donné notre appui à une étude nationale sur la façon dont le gouvernement peut mieux protéger les droits des femmes dans les lieux de travail du Canada, et veiller à ce que la grossesse ne soit pas un obstacle à l'égalité, aux mesures d'adaptation ou à l'inclusion;

Logement et itinérance – nous avons mis à contribution nos connaissances pour la Stratégie nationale sur le logement en soutenant que le logement doit être considéré comme un droit de la personne et en incitant le gouvernement à adopter une approche axée sur les droits de la personne pour remédier à l'itinérance chronique au Canada;

Droits des femmes autochtones – nous avons participé à une étude sur les femmes autochtones dans les systèmes judiciaire et correctionnel fédéraux, menée par le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes;

Islamophobie et toutes formes de racisme systémique et de discrimination religieuse – nous avons déposé un mémoire à la motion d'initiative parlementaire M-103, une motion non contraignante qui demandait au gouvernement de condamner ces formes de discrimination;

Haine dans le contexte des droits de la personne – nous avons demandé au Comité sénatorial permanent des droits de la personne de lancer une étude globale sur la montée de la haine dans nos espaces publics, y compris Internet.

De concert avec la communauté internationale

En tant qu'institution nationale des droits de la personne, la Commission a la responsabilité : de demander au gouvernement de rendre des comptes sur l'application au Canada de ses obligations internationales relatives aux droits de la personne; de faire le suivi des mesures prises par le Canada pour respecter les traités internationaux portant sur les droits de la personne; et de briser le silence quand le Canada n'est pas à la hauteur. En 2018, nous avons assumé cette responsabilité pendant le 3e Examen périodique universel du Canada par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU et pendant l'examen du Canada par le Comité sur la torture de l'ONU.

Nous avons par ailleurs collaboré avec la communauté internationale des droits de la personne pour promouvoir les droits de la personne dans le monde et pour aider d'autres institutions nationales à renforcer leur capacité à demander des comptes à leur propre gouvernement. En mettant ses conseils et son savoir-faire au service de la communauté internationale, la Commission a une influence sur la façon dont les autres pays perçoivent le bilan du Canada en matière de droits de la personne. Elle contribue aussi à veiller à ce que notre gouvernement respecte ses engagements concernant les droits de la personne de l'ensemble de la population canadienne.

Promotion de l'équité en matière d'emploi

Des écarts particuliers mis en évidence

En 2018, la Commission s'est donné comme priorité de centrer ses efforts sur les questions systémiques et de combler les écarts persistants quant à l'équité en matière d'emploi.

Cette année, nous avons fait des ajouts à la boîte à outils qui nous sert à faire des vérifications de conformité — dans le but de mieux comprendre pourquoi les femmes, les Autochtones,

les personnes handicapées et les groupes racialisés[1] se heurtent encore à des obstacles à une représentation équitable dans la main-d'œuvre sous réglementation fédérale.

Même si la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été créée en 1995, il demeure difficile d'obtenir une représentation équitable. La Commission a pour mandat notamment de mener des vérifications dans les milieux de travail sous réglementation fédérale pour veiller à ce qu'ils assument leurs rôles et leurs responsabilités en vertu de la *Loi*. Plus de 20 ans après, la représentation globale de ces quatre groupes désignés a augmenté dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Des problèmes persistent dans certains ministères et organismes gouvernementaux, mais le tableau d'ensemble nous permet d'espérer pour le mieux.

Chez les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, on note certains progrès en ce qui concerne les Autochtones et les membres des groupes racialisés. Toutefois, il n'y a eu aucun progrès pour les personnes handicapées, et la représentation globale des femmes a même diminué.

[1]Le terme « minorités visibles » est utilisé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Commission considère que ce terme est vieilli.

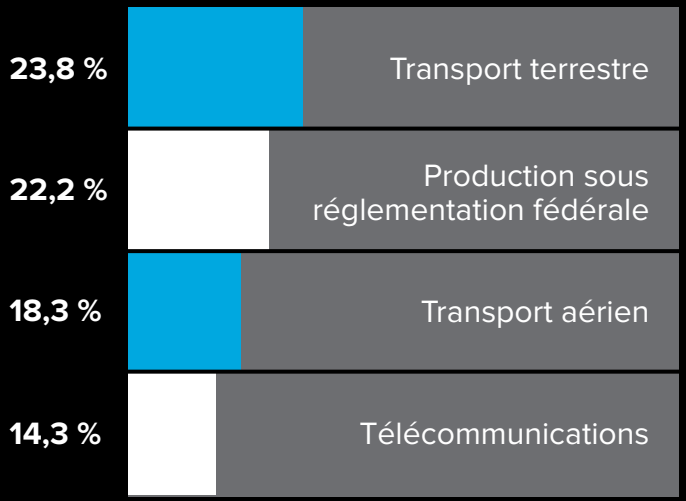
C’est ce qui a amené la Commission à s’efforcer cette année à mettre en évidence les secteurs d’activités où on remarque ces tendances. Selon notre analyse, les plus fréquents obstacles à l’emploi sont liés au recrutement, aux mesures d’adaptation et à l’avancement professionnel. La culture en milieu de travail, l’accessibilité et le harcèlement font aussi partie des problèmes qui freinent l’équité pour les quatre groupes désignés. Entre 2015 et 2019, nos vérifications de conformité à l’équité en matière d’emploi ont permis de cerner 947 obstacles, en majorité dans les secteurs du transport terrestre (23,8 %), de la production sous réglementation fédérale (22,2 %), du transport aérien (18,3 %) et des télécommunications (14,3 %).

En 2018, la Commission a adopté un modèle de vérifications horizontales qui sont axées sur des enjeux systémiques dans des secteurs d’activité précis. Chaque vérification comprend maintenant une analyse différenciée selon le genre pour mieux comprendre ce que vivent les femmes dans l’ensemble de ces groupes. Le nouveau modèle tient aussi compte de la diversité et du leadership pour favoriser une meilleure représentation dans le domaine de la gestion.

947 obstacles

relevés par nos vérifications de conformité à l'équité en matière d'emploi entre 2015 et 2019

Secteurs où nous avons relevé les obstacles



Nous avons commencé la première vérification horizontale en 2018 pour analyser la représentation des Autochtones dans le secteur bancaire et financier — la Commission ayant remarqué qu'il n'y a jamais vraiment eu de progrès dans ce secteur d'activité. D'après les statistiques, le nombre d'hommes et de femmes autochtones n'y a pas changé depuis 1995 (hausse de 0,1 % pour les hommes et diminution de 0,1 % pour les femmes). La vérification devrait veiller à ce que les employeurs élaborent des plans convenables pour éliminer les écarts persistants et les problèmes systémiques. En 2019, la Commission publiera un rapport de vérification de l'ensemble de ce secteur d'activité. Elle y indiquera les principaux obstacles auxquels se heurtent les Autochtones ainsi que les pratiques exemplaires qui favoriseraient leur inclusion dans ce secteur. En fin de compte, par cette nouvelle façon de mener nos vérifications, nous espérons que de nombreux employeurs connaîtront les pratiques exemplaires à adopter pour accroître la représentation et la rétention des groupes désignés.

Au sujet de la Commission

Notre mission

La Commission canadienne des droits de la personne est l'organisme de surveillance des droits de la personne à l'échelon fédéral. Étant au service de la population canadienne, nous menons nos activités sans lien de dépendance avec le gouvernement.

La Commission contribue à ce que chaque personne au Canada soit traitée équitablement, peu importe son identité.

La Commission est responsable de représenter l'intérêt public et de demander des comptes au gouvernement du Canada quant aux enjeux de droits de la personne.

Nos activités s'appuient sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, laquelle confère à la Commission l'autorité d'effectuer des recherches, de mener des activités de sensibilisation et de se prononcer sur tout sujet lié aux droits de la personne au Canada.

Il incombe à la Commission d'appliquer la loi qui vise à protéger la population canadienne contre la discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs inscrits dans la *Loi*, tels que la race, le sexe et la déficience.

La Commission reçoit les plaintes pour discrimination et tente d'amener le plaignant et le mis en cause à régler leurs différends grâce à la médiation. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre ou si elle juge nécessaire de soumettre la plainte à un examen complémentaire, la Commission peut renvoyer la plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne qui rendra sa décision.

La Commission collabore aussi avec les employeurs sous réglementation fédérale pour faire respecter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. On cherche ainsi à éliminer, dans divers milieux de travail, les barrières à l'emploi pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les personnes qui la composent

La Commission mène ses activités dans l'ensemble du Canada avec l'aide d'un effectif d'environ 200 personnes, sous la direction de la présidente Marie-Claude Landry.

Marie-Claude Landry

Commissaires

Geneviève Chabot

Sheila M. MacPherson

Joanna Harrington

Rachel Leck

Dianna Scarth

En 2018, l'équipe de la haute direction de la Commission comptait aussi la vice-présidente Geneviève Chabot et la commissaire à temps partiel Sheila M. MacPherson, qui ont accueilli d'autres commissaires à temps partiel, soit Joanna Harrington, Rachel Leck et Dianna Scarth, après leur nomination plus tard dans l'année.