

Analyse comparative entre les sexes Plus

Introduction

Partie 1 : Gouvernance et capacité institutionnelle relative à l'ACS Plus

Gouvernance

La Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) est heureuse d'avoir un champion de l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), membre du groupe de la direction, qui est responsable de la promotion de l'ACS Plus au sein de la Commission, y compris la diffusion d'information pertinente pour soutenir la sensibilisation à l'ACS Plus et sa mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation. La Commission dispose également d'une agente de coordination ACS Plus, qui est chargée de participer aux réunions des agents de coordination ACS Plus et de partager les mises à jour, les ressources et les événements pertinents.

Capacité

La Commission est particulièrement sensible aux questions liées à l'ACS Plus en général et, à ce titre, nous sommes en mesure d'intégrer ces connaissances dans nos activités quotidiennes et d'appliquer une perspective intersectionnelle à tous les aspects de notre travail.

La nature du travail de la Commission en tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada nous place dans une position unique. Étant donné que les motifs de discrimination énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne incluent le sexe et l'identité ou l'expression de genre, ainsi que la race, la religion, l'âge, le handicap et d'autres, plusieurs membres de notre personnel possèdent une solide expertise en matière d'analyse et d'évaluation fondées sur le genre et l'intersectionnalité.

En outre, la commissaire à l'équité salariale, qui bénéficie du soutien Bureau du commissaire à l'équité salariale au sein de la Commission, se consacre entièrement à la lutte contre la discrimination systémique fondée sur le sexe dans les pratiques et systèmes de rémunération des employeurs soumis à la réglementation fédérale.

La Commission s'engage à veiller à ce que les incidences différentes sur divers groupes de personnes soient prises en compte lors de l'élaboration de politiques, de programmes et d'initiatives. Le champion de l'ACS Plus de la Commission est responsable de l'application et du suivi de cette approche.

Nous avons également créé au sein de la Commission une unité chargée de l'inclusion, de la diversité, de l'égalité d'accès et de la lutte contre le racisme, dotée d'un directeur.

Enfin, dans la mise en œuvre du Plan d'accessibilité et du Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission, une perspective intersectionnelle incluant la race, l'expression de la sexualité et l'identité de genre est appliquée.

Ressources humaines (équivalents temps plein) consacrées à l'ACS Plus

Au cours de l'exercice 2023–2024, 1 ETP a été consacré au travail sur l'ACS Plus au sein de la Commission.

Partie 2 : Incidences liées au genre et à la diversité, par programme

Responsabilité essentielle : Mobilisation et promotion des intérêts

Nom du programme :

Programme de promotion

Objectifs du programme :

Le Programme de promotion favorise un Canada plus inclusif en sensibilisant la population sur les enjeux de droits de la personne. Afin de promouvoir l'inclusion des droits de la personne à l'échelle nationale, le programme mobilise la société civile, les gouvernements, les employeurs et d'autres intervenants afin de collaborer pour trouver des moyens d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'inclusion sociale des personnes en situation de vulnérabilité. Le programme favorise l'avancement des droits de la personne en élaborant des exposés de position, des approches et des outils en vue d'influencer le débat public sur les enjeux nouveaux, immédiats et à long terme en matière de droits de la personne, d'équité salariale et d'accessibilité.

Population cible :

Tous les Canadiens

Incidences clés du programme sur le genre et la diversité

Autres incidences clés du programme

L'équipe politique de la Commission adopte une approche intersectionnelle dans tous ses travaux de conseil et d'élaboration de politiques, en veillant à ce que l'incidence différentielle sur divers groupes de personnes soit prise en compte.

En 2023–2024, la Commission, sous la direction de l'équipe chargée des politiques et en consultation avec les services chargés des plaintes, des affaires juridiques et des ressources humaines, a élaboré un ensemble complet de ressources destinées aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale afin de prévenir et de combattre le harcèlement sur le lieu de travail et de favoriser les mesures d'adaptation en milieu de travail.

Ces ressources comprennent un guide pour les employeurs, un modèle de politique et un document sur les bonnes pratiques en matière d'enquêtes sur le lieu de travail fondées sur les droits de la personne. En outre, une série distincte de documents de référence a été préparée pour guider les employeurs assujettis à la réglementation fédérale en matière d'accommodement des employés et de promotion de pratiques inclusives sur le lieu de travail qui traitent les travailleurs avec dignité et soutiennent leur pleine participation. Ces ressources soulignent également l'importance d'adopter une approche fondée sur les droits de la personne et de tenir compte de l'intersectionnalité des identités des employés pour bien répondre à leurs besoins.

En tant que pôle de connaissances sur les droits de la personne et d'élaboration de politiques, la Commission fournit régulièrement son expertise sur les lois, les initiatives et les politiques fédérales. Cette expertise s'appuie sur des consultations avec les intervenants, les personnes ayant une expérience vécue, les plaintes déposées et la jurisprudence, ainsi que sur des recherches et des analyses approfondies.

Au cours de l'année écoulée, les travaux de la Commission en matière de politique et de recherche se sont concentrés sur les questions de droits de la personne chez les groupes

marginalisés. Les équipes chargées des affaires internationales et des politiques ont également adopté une approche intersectionnelle dans leur plaidoyer en faveur de la mise en œuvre par le Canada de ses obligations internationales en matière de droits de la personne. Parmi les travaux notables de 2023, soulignons des soumissions au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, au rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage, au haut-commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme concernant les droits des personnes handicapées, ainsi qu'au rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de la personne à l'eau potable et à l'assainissement. Ces soumissions mettent en lumière les expériences particulières des personnes handicapées ayant des identités intersectionnelles, et témoignent de l'engagement de la Commission à défendre les droits de la personne en tenant compte de cette intersectionnalité.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Le travail de la défenseure fédérale du logement profite à l'ensemble de la population canadienne. Cependant, le travail de la défenseure fédérale du logement porte en priorité sur les personnes qui ont le plus besoin d'un logement, notamment les personnes en situation d'itinérance, les Autochtones, les femmes, les adultes et les enfants fuyant la violence familiale, les personnes âgées, les personnes s'identifiant comme 2ELGBTQQIA+, les personnes handicapées, les personnes ayant des enjeux de santé mentale ou de dépendance, les anciens combattants, les jeunes adultes, les groupes racisés, les nouveaux arrivants au Canada, les personnes sortant de détention et d'autres groupes.

La défenseure fédérale du logement reçoit des soumissions du public sur les problèmes systémiques de logement et les besoins non satisfaits en matière de logement au Canada par l'entremise d'un outil de soumission. Cet outil permet de savoir comment les facteurs identitaires tels que le statut socio-économique, l'âge, l'origine ethnique, le handicap et la géographie se superposent au genre pour influencer sur l'accès au logement. Comme les femmes sont confrontées à de nombreux obstacles pour accéder à un logement sûr et abordable, elles sont plus vulnérables et connaissent des taux plus élevés de besoins impérieux de logement que l'ensemble de la population et que les hommes.

Responsabilité essentielle : Plaintes

Nom du programme :

Programme de protection

Objectifs du programme :

Le Programme de protection favorise une société diversifiée qui encourage l'inclusion sociale en veillant à ce que la population canadienne ait accès à un système de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne. Ce système vise à permettre aux personnes en situation de vulnérabilité de dénoncer ou faire connaître les enjeux ou les difficultés sur le plan des droits de la personne.

Population cible :

Tous les Canadiens

Incidences clés du programme sur le genre et la diversité

Sources de renseignements supplémentaires

Le [Plan d'action de lutte contre le racisme](#) de la Commission est le résultat d'un engagement continu de la part de la présidente intérimaire, de nos commissaires, de notre équipe de direction et de l'ensemble de notre personnel à « joindre le geste à la parole » en s'attaquant aux effets du racisme et de la discrimination systémiques dans nos trois rôles : employeur, fournisseur de services et régulateur, et défenseur des droits de la personne. Ce plan intègre l'approche ACS Plus dans ses engagements et ses actions.

En outre, pour mieux comprendre et traiter les questions relatives aux droits de la personne au Canada, nous demandons à chaque personne ayant déposé une plainte à la Commission de remplir un [sondage auprès des plaignants](#). Ces données sont utilisées pour évaluer les lacunes éventuelles selon la perspective ACS Plus.

Plan de collecte de données liées à l'ACS Plus

Dans le cadre de son engagement à recueillir des données plus cruciales et ventilées, la Commission a lancé une stratégie intégrée de collecte de données.

Dans le cadre de cette stratégie, une invitation automatisée à participer à un sondage est envoyée aux plaignants sept jours après qu'ils aient déposé une plainte sur notre site Web. La participation ou non à ce sondage n'a aucune incidence sur la plainte du participant ni sur la décision prise par la Commission concernant sa plainte. La Commission conserve les données de ces sondages dans des dossiers distincts de la plainte. Les données de ce sondage auprès des plaignants nous permettent de savoir qui utilise notre procédure de plainte, d'identifier les tendances, les problèmes émergents et systémiques qui méritent une intervention organisationnelle coordonnée et d'évaluer les lacunes éventuelles selon l'optique de l'ACS Plus.

En outre, pour améliorer plus largement encore la gestion et l'analyse de nos données, nous avons achevé l'intégration des données recueillies dans notre système en ligne actuel. Les lacunes et les risques associés ont été identifiés afin d'orienter la prochaine phase de ce projet d'intégration. Cette amélioration nous aidera également à mieux cerner les obstacles éventuels auxquels se heurtent les personnes que nous servons et à améliorer nos processus en tant qu'organisation nationale de défense des droits de la personne engagée à lutter contre la discrimination.

De plus, la Commission a signé un protocole d'entente avec Statistique Canada pour participer à un projet de couplage de données mené par le ministère de la Justice, en partenariat avec d'autres organismes de défense des droits de la personne au Canada. Cette collaboration a été l'occasion de réaliser une évaluation complète de nos bases de données administratives et d'obtenir des informations essentielles sur la manière dont nous pouvons améliorer nos processus de collecte de données. En identifiant les principaux domaines d'amélioration, tels que la nécessité de mettre en place un système d'identifiants uniques supplémentaires, le projet a jeté les bases des futurs efforts d'intégration des données, lesquels permettront d'établir des rapports démographiques plus précis et de mieux comprendre la population que nous servons, soutenant ainsi l'objectif de la Commission d'offrir un processus de plainte sans obstacles en matière de droits de la personne.

Responsabilité essentielle : Conformité proactive

Nom du programme :

Programme d'audit

Objectifs du programme :

Le Programme d'audit favorise l'établissement d'une société diversifiée qui promeut l'inclusion sociale et un marché du travail équitable en veillant à ce qu'il n'y ait pas d'obstacles pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. En menant des vérifications pour savoir si les organisations sous réglementation fédérale se conforment aux exigences prévues dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Loi sur l'équité salariale et la Loi canadienne sur l'accessibilité, le programme les aide à faire des progrès raisonnables en vue d'instaurer des environnements qui favorisent l'égalité des chances et le respect des droits de la personne.

Population cible :

Tous les Canadiens

Incidences clés du programme sur le genre et la diversité

Autres incidences clés du programme

La Direction générale de la conformité proactive soutient la commissaire à l'équité salariale et le commissaire à l'accessibilité dans l'exercice de leurs mandats. La direction comprend également la division de l'équité en matière d'emploi.

En appui aux liens de programme définis à la section 3 du Cadre des résultats relatifs aux genres (CRRG), la Loi sur l'équité salariale (LES) a une incidence directe sur la participation économique et la prospérité de divers groupes de femmes, en réduisant notamment une portion de l'écart salarial dû à la sous-évaluation historique du « travail des femmes » dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Pour amplifier cet impact, le Bureau de la commissaire de l'équité salariale (BCES) collabore directement avec les intervenants sur les outils, les ressources et la formation afin de garantir l'application et le respect de la LES.

En 2023–2024, la commissaire à l'équité salariale, soutenue par le BCES :

- s'est engagée avec des homologues provinciaux et internationaux pour mieux comprendre l'écart salarial entre les hommes et les femmes d'un point de vue intersectionnel;
- a rencontré des intervenants de compétence fédérale pour s'informer de leurs défis et discuter des pratiques prometteuses dans la mise en œuvre de l'équité salariale, en plus de participer à 24 événements;
- a établi une stratégie de communication visant à sensibiliser et à informer les entités assujetties à la réglementation fédérale sur leurs obligations et leurs échéances dans le cadre de la LES du Canada et à promouvoir les ressources éducatives qui ont été développées;
- a rédigé et diffusé deux (2) bulletins d'information et préparé huit (8) outils pédagogiques ainsi que du matériel répondant aux besoins des divers lieux de travail relevant de la compétence fédérale.

- Ces outils comprennent notamment un cours en ligne gratuit sur l'équité salariale en partenariat avec l'Université TÉLUQ, cinq (5) nouvelles interprétations, politiques et directives sur la manière de comparer les rémunérations, d'une ressource sur les pratiques prometteuses pour l'élaboration de fourchettes de valeur du travail et d'une série de balados sur l'équité salariale dans le secteur du camionnage.

Par ce matériel pédagogique et ces activités de sensibilisation, d'information et de consultation, la commissaire à l'équité salariale a pour objectif de promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, tout en soulignant les effets néfastes de la ségrégation professionnelle et des stéréotypes de genre sur le lieu de travail.