



# Soyons solidaires

Rapport annuel **2019** au Parlement  
Commission canadienne des droits de la personne



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

**Commission canadienne  
des droits de la personne**  
344, rue Slater, 8<sup>e</sup> 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](http://www.chrc-ccdp.gc.ca)

© Sa Majesté la Reine du chef  
du Canada, représentée par la  
Commission canadienne des  
droits de la personne, 2020

N° de catalogue HR1-4F-PDF  
ISSN 2560-6360

# Table des matières

---

- 1 Message de la présidente**
- 4 Nouvelles mesures de protection des droits de la personne au Canada**
- 14 Être solidaires**
  - 16 Inspiration et leçons de vie pour les jeunes du Canada
  - 22 Répandre l'amour pour étouffer la haine
  - 28 Cartographie de l'accessibilité au Canada
  - 34 Aménagement de milieux de travail inclusifs
  - 40 Diversité sur Bay Street : au-delà des chiffres
- 46 Porter plainte à la Commission**
  - 48 De l'aide pour les personnes en quête de soutien
  - 50 En chiffres
  - 58 De l'aide pour les personnes en quête de solutions
  - 60 À la défense de l'intérêt public
- 66 Promouvoir les droits de la personne**
  - 68 Mobilisation du public
  - 70 Des recherches à mener et à appuyer
  - 72 Des écarts à détecter concernant l'équité en matière d'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire
  - 74 Conseils au Parlement
  - 78 De concert avec la communauté internationale
- 80 Au sujet de la Commission**
  - 81 Notre mission
  - 82 Les personnes qui la composent



PHOTO : Kenya-Jade Pinto

# Message de la présidente

---

À l'aube d'une nouvelle décennie et d'une nouvelle session parlementaire, je suis d'avis qu'il est opportun pour le Canada de réaffirmer son engagement envers les principes d'égalité, de dignité et de respect.

En tant que Canadiennes et Canadiens, nous pouvons être fiers de la façon dont nous avons intégré ces valeurs comme partie intégrante de ce que nous sommes. De nombreuses études confirment que, pour la grande majorité de la population, les droits de la personne constituent une partie importante de notre identité nationale. Nous sommes des personnes attentionnées et animées de compassion qui se mobilisent pour aider les autres dans le besoin et pour apporter notre soutien en cas de tragédie.

Ces valeurs continuent d'influencer positivement l'adoption de lois robustes et progressives en matière de droits de la personne. La *Loi sur l'équité salariale*, la *Loi sur la stratégie nationale sur le logement* et la *Loi canadienne sur l'accessibilité* sont autant d'exemples où le Canada continue de montrer la voie à suivre pour créer une société juste et inclusive où chacun a sa place!

Nous avons bon espoir que ces nouvelles lois permettront de lutter contre les inégalités au Canada et d'apporter des changements positifs pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens. Nous sommes honorés et fiers que le Parlement ait fait de la Commission un acteur central dans ces trois nouveaux régimes.

Par ailleurs, tout en célébrant ces réalisations et la diversité du Canada, il ne faut pas perdre de vue ni ignorer les inégalités qui perdurent ici même et dont souffrent de nombreuses personnes qui considèrent le Canada comme leur chez-soi.

L'indifférence ou le déni risque de réduire à néant nos réalisations, de compromettre nos valeurs et même de freiner nos progrès.

Il est facile de tenir nos droits pour acquis ou de fermer les yeux sur l'injustice parce l'on ne se sent pas concerné.

Lorsque des personnes se voient refuser la possibilité de participer et contribuer pleinement à la société, nous sommes tous affectés. Cela entrave la paix et la prospérité de nos communautés et façonne le monde que nous laisserons à nos enfants. Lorsque les droits d'un groupe sont menacés, les droits de tous sont menacés.

Nous devons reconnaître que la haine, l'intolérance et les agressions visant les personnes en situation de vulnérabilité sont en augmentation considérable. Les femmes, les enfants, les peuples autochtones, les personnes handicapées, les personnes racialisées, les groupes religieux et les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différente continuent d'être victimes de discrimination, et ce, chaque jour ici même au Canada.

L'histoire nous a montré que les changements significatifs se produisent lorsque nous sommes solidaires pour réaliser un objectif commun et une vision commune. En tant que Canadiennes et Canadiens, nous pouvons et devons faire encore plus afin de faire progresser l'égalité, et ce, pour que chaque personne se sente en sécurité, valorisée et incluse.

Nous devons redoubler d'efforts afin de parvenir à une réelle réconciliation avec les peuples autochtones et nous attaquer aux effets persistants du colonialisme. Nous devons combattre la discrimination et la violence

systémiques dont sont victimes les femmes et les filles autochtones, y compris celles qui font partie de la communauté 2SLGBTQI+. Un terme peut être mis au financement inéquitable dont font l'objet les communautés autochtones, et ce, afin de garantir que tous et toutes aient un accès égal à l'eau potable, à un logement suffisant, à l'éducation, aux soins de santé et aux services à l'enfance et à la famille.

L'histoire nous a montré que les changements significatifs se produisent lorsque nous sommes solidaires pour réaliser un objectif commun et une vision commune.

Nous devons reconnaître que le racisme – qu'il soit manifeste ou inconscient – reste malheureusement omniprésent et profondément ancré dans notre société. Nous devons prendre des mesures significatives afin de veiller à ce que personne au Canada ne se sente comme un citoyen de seconde classe en raison de la couleur de sa peau, de ses convictions ou croyances, ou de son origine.

Nous devons veiller à ce que les personnes handicapées puissent vivre leur vie, et ce, sans obstacle. Une approche inclusive, tant pour les infrastructures que pour la prestation de services, représente l'avenir et la prospérité et bénéficiera à toute la société canadienne.

Nous devons être solidaires et nous opposer à toute loi qui viole les droits des minorités. Ensemble, nous pouvons dénoncer l'islamophobie et l'antisémitisme ainsi que toutes les formes de xénophobie visant à dénigrer et diaboliser les personnes immigrantes et réfugiées.

Nous devons nous attaquer aux obstacles systémiques auxquels se heurtent les personnes trans, non binaires et de diverses identités de genre dans des domaines tels que l'emploi, le logement, les soins de santé, l'immigration, la sécurité et l'accès aux documents d'identité. Nous pouvons faire davantage pour promouvoir l'acceptation et contrer la discrimination, l'exclusion, l'hostilité et la violence qui font encore partie de leur vie quotidienne.

Nous devons également mettre un terme à la haine en ligne et tenir responsables ceux qui la propagent. Pour ce faire, tous les paliers de gouvernement, les fournisseurs de services de télécommunications et d'accès à Internet, les fournisseurs de plateformes de médias sociaux et la société civile doivent s'unir. Il s'agit d'une première étape cruciale.

En passant en revue à l'année 2019, nous sommes encouragés par les efforts fournis afin de faire progresser les droits de la personne au Canada. Nous pouvons être fiers de la façon dont le Canada continue de déployer des efforts afin d'être à la hauteur de sa réputation, soit celle d'un Canada qui fait la promotion et défend la diversité, la liberté et l'inclusion.

Par ailleurs, des actions concrètes et immédiates sont requises. Il faut mettre encore plus d'efforts à la promotion d'une société où chaque personne se sent en sécurité, valorisée et incluse. Il est temps de renouveler notre engagement en faveur de l'égalité, de la dignité et du respect de chacun et de chacune au Canada.

Soyons solidaires et nous y arriverons!

A blue ink signature, likely of Marie-Claude Landry, written in a cursive style.

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

# Nouvelles mesures de protection des droits de la personne au Canada

---

En 2019, la Commission s'est vu confier des responsabilités supplémentaires en vertu de trois nouvelles lois : la *Loi sur l'équité salariale*, la *Loi sur la stratégie nationale sur le logement* et la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Ces lois feront progresser l'égalité et les droits de la personne au Canada en éliminant les obstacles et en prévenant la discrimination.

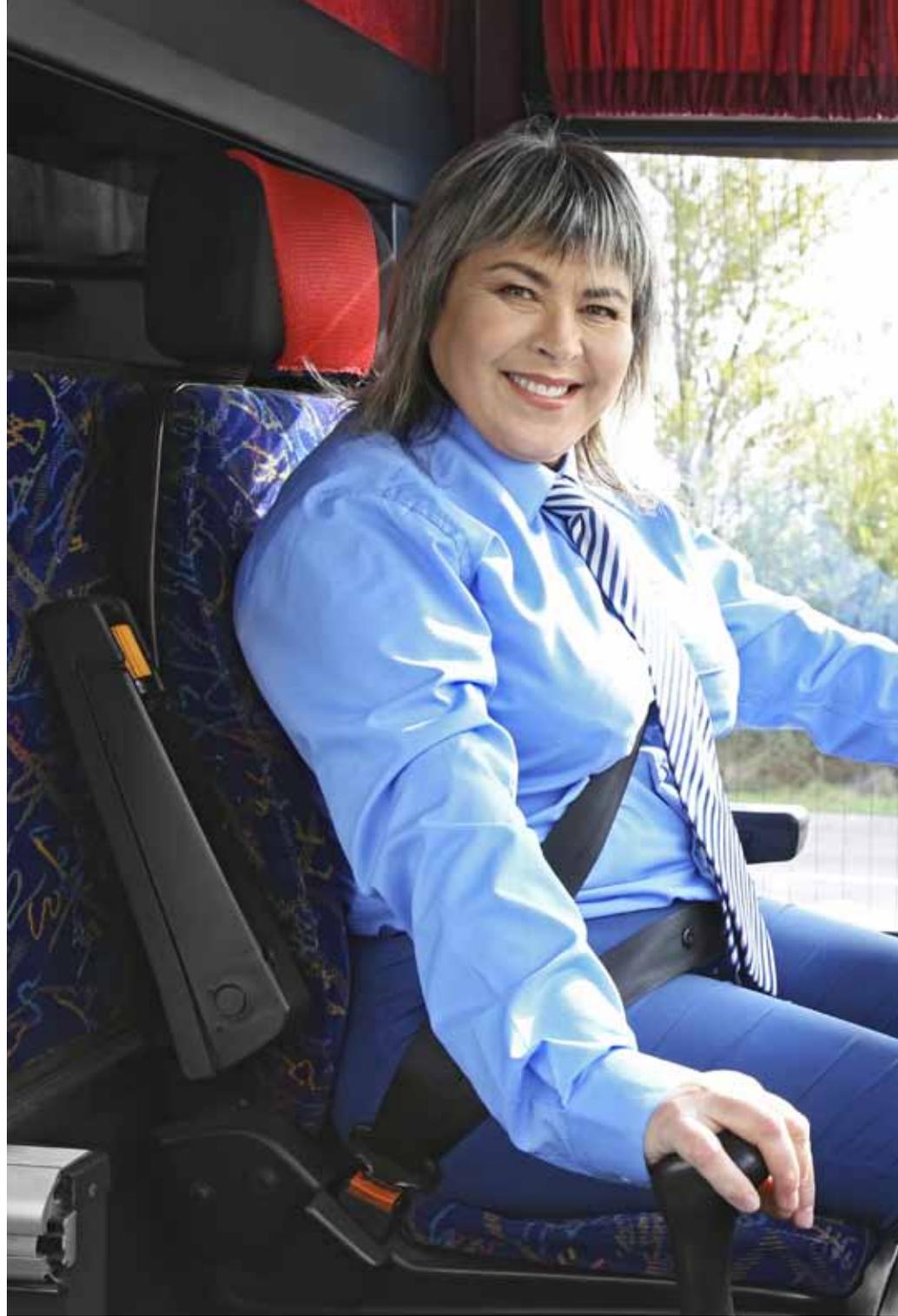
La mise en œuvre de ces nouvelles lois sera synonyme de croissance pour la Commission. Elle mènera à la nomination de deux nouvelles personnes à la Commission – le commissaire fédéral à l'équité salariale et le commissaire fédéral à l'accessibilité. Le défenseur fédéral du logement s'installera pour sa part dans les bureaux de la Commission canadienne des droits de la personne.



## La *Loi sur l'équité salariale* et la commissaire à l'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* établit un régime proactif d'équité salariale qui s'applique à tous les employeurs sous réglementation fédérale qui ont un effectif de 10 personnes ou plus.

Bien que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale soit inscrit dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis 1977, les employés ont toujours eu le fardeau de porter plainte pour discrimination salariale auprès de la Commission. En vertu de cette nouvelle loi, les employeurs devront maintenant être proactifs en préparant un plan d'équité salariale et en prenant des mesures pour éliminer les écarts salariaux, ce qui préviendra la discrimination systémique fondée sur le sexe en milieu de travail.





En 2019, la Commission a commencé à se préparer en vue de l'entrée en vigueur de cette loi. Elle a notamment amorcé la transition entre l'ancien régime fondé sur les plaintes et le nouveau système proactif d'équité salariale, tant pour la Commission elle-même que pour tous les milieux de travail sous réglementation fédérale. Aussi en 2019, la première commissaire fédérale à l'équité salariale a été nommée par le gouverneur en conseil en tant que membre de la Commission qui veillera à l'exécution et au contrôle d'application de la nouvelle loi. La commissaire à l'équité salariale aura le mandat de donner aux employeurs des indications sur la préparation de leurs plans d'équité salariale, de traiter les plaintes, de mener des activités d'exécution et de contrôle d'application de la loi et de régler les différends.

Grâce à l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*, le Canada joint les leaders internationaux agissant pour assurer la pleine réalisation de l'égalité entre les sexes.

## La *Loi sur la stratégie nationale sur le logement* et le défenseur fédéral du logement

Le Canada a reconnu que le droit à un logement suffisant est un droit fondamental de la personne confirmé par le droit international.

En 2019, le Parlement a adopté la *Loi sur la stratégie nationale sur le logement*, laquelle prévoit que la politique sur le logement du gouvernement du Canada s'appuie sur une approche fondée sur les droits de la personne. Selon les estimations du gouvernement fédéral, cette loi aidera 530 000 familles ayant besoin de logement et réduira l'itinérance chronique de 50 % au cours de la prochaine décennie.

Le gouverneur en conseil nommera le défenseur fédéral du logement, qui sera soutenu par la Commission canadienne des droits de la personne, où sera établi son bureau. Une fois





nommée, cette personne surveillera la mise en œuvre des politiques fédérales en matière de logement, dont la Stratégie nationale sur le logement, et évaluera leurs conséquences sur les membres de groupes vulnérables, comme les personnes ayant de la difficulté à se loger ou ayant vécu de l'itinérance.

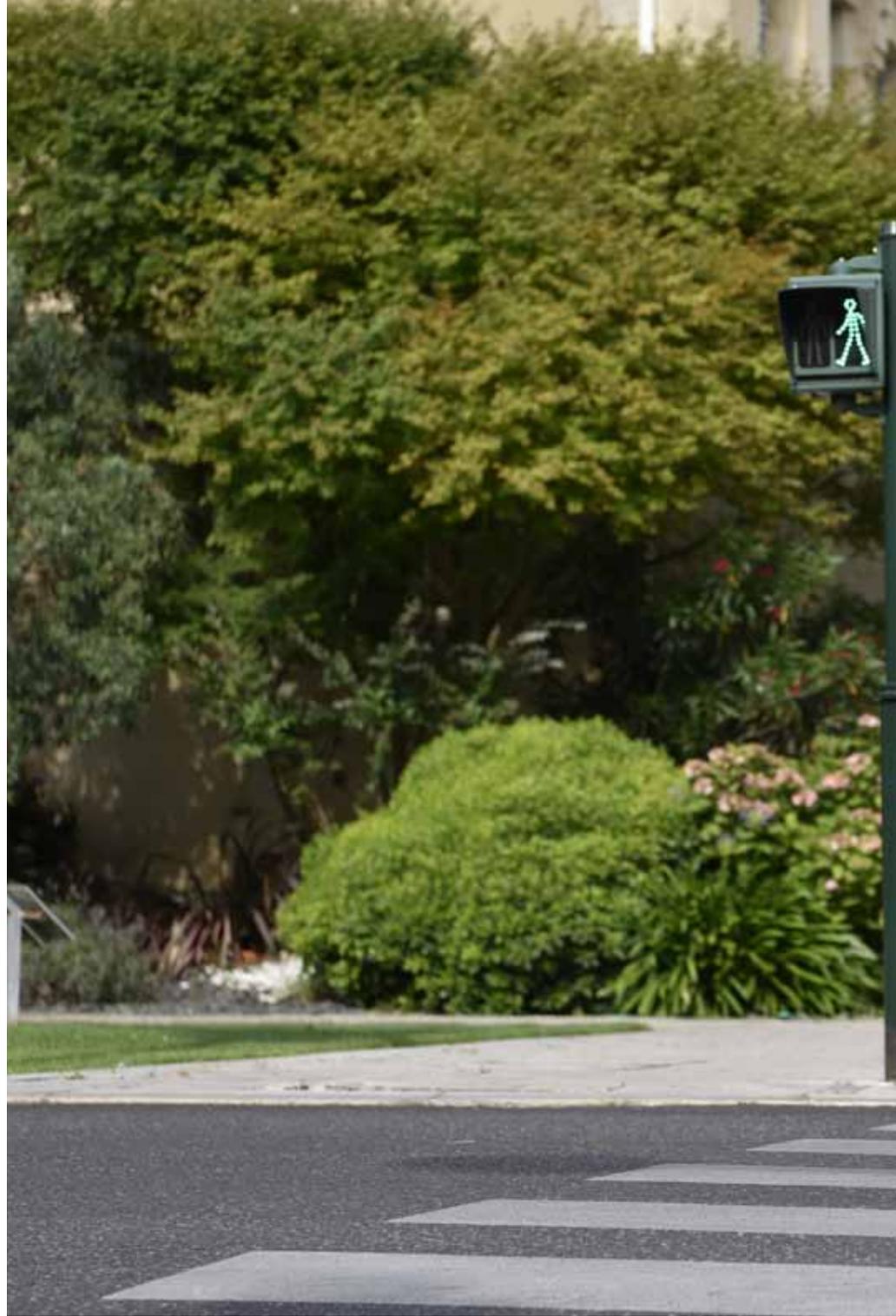
En évaluant la situation sous l'angle des droits de la personne, le défenseur fédéral du logement devra également surveiller le respect du droit au logement et les problèmes systémiques de logement au Canada pour ensuite faire rapport à ce sujet. Il lui faudra donc analyser des rapports d'études, effectuer des travaux de recherche, entreprendre des études et mener des consultations. Cette personne recevra aussi des mémoires sur les problèmes systémiques de logement qui seront déposés par les membres du public.

## La *Loi canadienne sur l'accessibilité* et le commissaire à l'accessibilité

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* fera du Canada un chef de file mondial en matière d'inclusion des personnes handicapées.

Cette loi est une étape essentielle qui permettra également au Canada de mieux respecter ses obligations en vertu de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* exigera que les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale prennent des mesures proactives afin de cerner, d'éliminer et de prévenir la création de nouveaux obstacles pour les personnes handicapées. Les organisations sous réglementation fédérale devront développer et publier un plan d'accessibilité en consultation avec la communauté des personnes handicapées, établir un mécanisme de rétroaction et faire rapport sur les progrès réalisés chaque année.





Quand elle entrera en vigueur, la Loi imposera un nouveau processus de plainte. Le commissaire à l'accessibilité devra recevoir et régler les plaintes déposées par des personnes qui subiront les inconvénients du non-respect de la Loi par les organisations sous réglementation fédérale.

Depuis l'adoption de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la Commission est aussi devenue un organisme responsable du suivi des mesures prises par le gouvernement du Canada pour appliquer la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées à l'échelle du pays, conformément à son paragraphe 33.2.

## Le mécanisme de suivi national

La Commission et de nombreux intervenants ont longtemps demandé que le Canada désigne un mécanisme de suivi conformément à ses obligations aux termes de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

Le 21 juin 2019, cette désignation est devenue officielle quand le Parlement a adopté la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, laquelle a eu pour effet de modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.





À titre de mécanisme de suivi national (MSN), la Commission aura pour objectif de suivre les progrès accomplis et de faire rapport sur les efforts du gouvernement du Canada pour remplir ses obligations concernant les droits énoncés dans la Convention.

En tant que MSN, nous veillerons à ce que les personnes handicapées et leurs organisations soient mobilisées et participent activement à l'ensemble du processus.

# Être solidaires





A man with a shaved head, wearing a black suit, a blue patterned tie, and large black headphones, is in a recording studio. He is looking down at a smartphone he is holding in his left hand. A professional silver condenser microphone on a boom arm is positioned in front of him, with a black pop filter. The background shows a blurred recording booth with acoustic panels.

# Inspiration et leçons de vie pour les jeunes du Canada

---

Justin Holness a 17 ans lorsqu'il quitte le nid familial pour la première fois. Sans le savoir, il s'installe dans un quartier de Winnipeg où s'affrontent deux gangs, soit la *Mafia africaine* et l'*Indian Posse*. « Comme je suis à moitié noir et à moitié autochtone, aucune des deux gangs ne savait quoi faire de moi », dit Justin, qui a aujourd'hui 33 ans.

Ébranlé par le récent divorce de ses parents et cherchant désespérément sa place dans le monde, Justin se laisse influencer par de mauvaises fréquentations. « J'étais complètement perdu. » Un jour, il reçoit un appel de son frère qui lui annonce la naissance prochaine de son premier enfant. Il deviendrait « oncle Justin ».

« La nouvelle m'a fait prendre conscience que j'avais pris le mauvais chemin. J'avais honte de faire partie d'un gang de rue. J'ai dû affronter mes problèmes. Je me suis demandé quel genre de personne j'allais être pour ma toute jeune nièce, quel exemple je lui donnerais, ce que j'avais à lui offrir. »

Une dizaine d'années plus tard, Justin est maintenant connu sous le nom de Jah'kota — un artiste hip-hop populaire ayant composé quelques albums, un entrepreneur installé à Ottawa, un modèle et un mentor pour les jeunes autochtones qui essaient de percer dans l'industrie de la musique. « Bien franchement, la musique m'a sauvé la vie. »

En choisissant Jah'kota comme nom de scène, Justin rend honneur à ses origines jamaïcaine et nakota. Sa musique dénonce les séquelles du colonialisme sur la communauté

## Bien franchement, la musique m'a sauvé la vie.

autochtone. Ses chansons parlent de douleur et de colère, mais aussi de fierté et d'espoir.

« *Woke* est une chanson qui invite les personnes à comprendre leur identité, leur histoire et le fait que nous sommes dans une période de résurgence, un temps où les jeunes grandissent avec leurs traditions, leurs cérémonies et où ils apprennent leur langue. Ils finissent leurs études. Ils fondent des entreprises. On assiste à tellement de choses incroyables. »

Inspirer et éduquer les jeunes par la musique est la passion de Justin, mais il ne se limite pas à chanter à ce sujet. Il porte son message directement dans les écoles secondaires et parle aux enfants du traitement que le Canada fait subir aux peuples autochtones depuis toujours.

Quand Jah'kota est invité à parler aux jeunes dans une école, il leur offre une véritable leçon d'histoire accélérée en utilisant des images, des vidéos et de la musique et en leur présentant un

spectacle hip-hop dans l'auditorium. Il parle de sa grand-mère qui a été placée de force dans un pensionnat indien quand elle était enfant et qui est ensuite devenue la première cheffe du premier conseil de bande entièrement composé de femmes et du Conseil de la Première Nation Ocean Man, en Saskatchewan. Il explique l'importance de la roue de médecine et présente des images de la crise d'Oka diffusées par les journaux télévisés. Il détend ensuite l'atmosphère avec sa musique. Quand il les invite à chanter avec lui, les jeunes scandent tous à haute voix « *Wake up! Wake up! Wake up! Wake up!* » en suivant le rythme, fiers d'appeler les autres à se réveiller! Chaque fois qu'il monte sur scène dans une école, Jah'kota partage la vedette avec de jeunes artistes autochtones, comme Kaid, neuf ans, de la Première Nation Kitigan Zibi, qui a récemment soulevé les passions en exécutant une danse du cerceau à Gatineau.

« Le fait de pouvoir parler aux jeunes dans leur langue [par la musique] les aide à apprendre et à comprendre la vérité sur notre histoire, dit Justin. Au lieu de se contenter de parler, ils sentent qu'ils ont un rôle à jouer. Les jeunes non autochtones veulent aussi partager ma musique et cela les aide à sentir qu'ils font quelque chose pour changer les choses. »





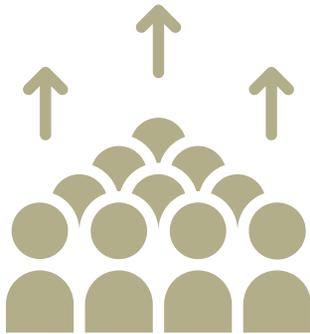
« [...] nous sommes dans une période de résurgence, un temps où les jeunes grandissent avec leurs traditions, leurs cérémonies et où ils apprennent leur langue. »



En 2018, Justin a reçu le Prix Trailblazer de la CBC pour TRIBE Music. Justin est le propriétaire et fondateur de cette première plateforme autochtone de diffusion en continu bâtie sur un modèle de partage des profits avec les artistes. Le site fait la promotion d'artistes autochtones et les aide financièrement en leur remettant une part des sommes obtenues par les abonnements. La plateforme mettra bientôt en ligne le troisième album de Jah'kota intitulé *Resurgence*. « Quand j'ai composé mes deux premiers albums, j'étais en colère contre le Canada et j'ai exprimé cette colère dans ma musique. *Resurgence* parlera de résilience. »

Le nom spirituel de Justin est « *owicagiyesa* », qui signifie « celui qui aide » dans la langue nakota. Justin essaie d'incarner ce nom en faisant le tour des écoles secondaires, en composant sa musique et en gérant sa plateforme de manière à partager les profits avec les artistes.

« Être autochtone et être fier de soi est une forme d'activisme. J'essaie simplement d'être la meilleure version de moi-même pour inspirer les jeunes à être la meilleure version d'eux-mêmes. »



Le nombre  
de jeunes  
autochtones est  
en croissance

**39 %**  
de plus comparativement à  
**6 %**  
pour les jeunes  
non autochtones



**77 %** des jeunes de 15 à 34 ans utilisent Internet  
pour suivre l'actualité et les enjeux de l'heure.



**14 %**  
des jeunes Canadiens ont vécu  
d'une façon ou d'une autre de  
l'isolement social.

 **96 %** des jeunes de 15 à 24 ans utilisent  
des sites de médias sociaux.

Statistique Canada. *Un portrait des jeunes Canadiens*, Statistique Canada, 2018, n° au catalogue 11-631-X.

# Répondre l'amour pour étouffer la haine

---

En janvier 2019, dans la partie nord-ouest d'Edmonton, à l'heure où commence la prière du vendredi, deux hommes entrent dans la mosquée Al Rashid, le plus ancien lieu de culte musulman au Canada. Portant des insignes sur lesquels on peut lire « infidèle » ou « non-croyant » écrit en arabe, ils pénètrent dans la mosquée, entrant même dans la section réservée aux femmes et dans les toilettes. Ils feraient partie des *Wolves of Odin*, et d'autres membres de ce groupe anti-immigration se tiennent sur le trottoir à l'extérieur de la mosquée et insultent les membres de la congrégation en posant des questions provocatrices sur leur religion et leurs croyances.



Cinq jours plus tard, dans le quartier sud-est d'Edmonton, la mosquée Markaz UL Islam reçoit une lettre anonyme contenant des propos haineux : « Au nom des vrais Albertains, nous tenons à vous dire que vous et votre religion n'êtes pas à votre place en Alberta ».

Ministre du culte à l'Église luthérienne Holy Spirit dans le quartier Malmo Plains d'Edmonton, Lindsey Jorgensen-Skakum sait qu'il faut agir. Ces événements lui rappellent malheureusement les suprémacistes blancs qui ont manifesté en 2017 dans les rues de Charlottesville, en Virginie. Les images de centaines de personnes marchant dans cette ville du sud des États-Unis en scandant des slogans racistes, antisémites et homophobes hantent encore Lindsey. « Quelque chose s'est brisé en moi. »

Lindsey décide de publier une question sur Facebook : « Comment pouvons-nous aider? ». Des membres de la communauté musulmane d'Edmonton lui font différentes suggestions, comme envoyer des lettres aux élus pour exprimer son inquiétude quant à la montée de l'intolérance. Lindsey

« La dernière chose que vous voulez est d'élever un enfant dans un endroit où il se sent humilié ou effrayé. »

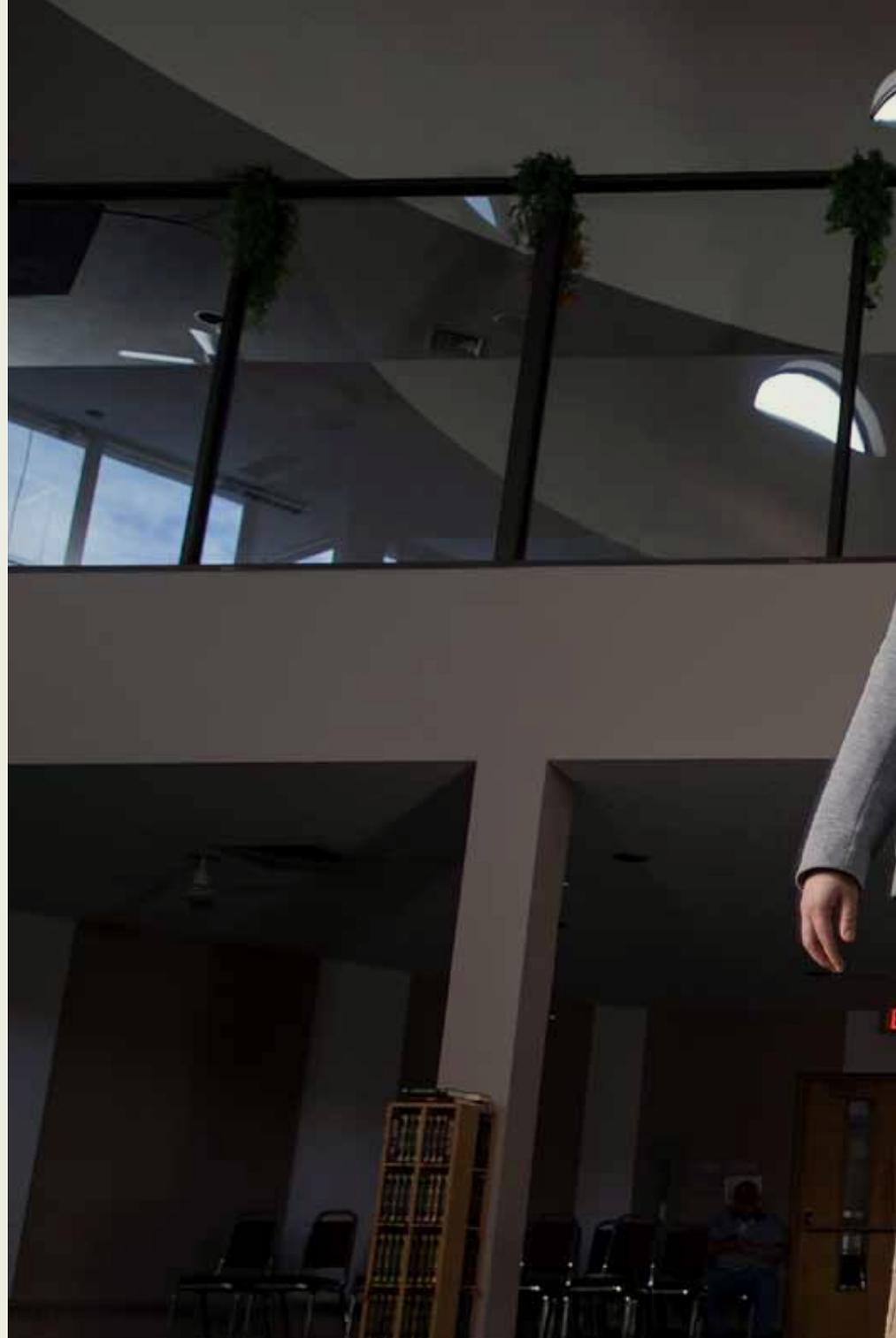
choisit toutefois un autre genre de lettres, moins politiques et plus personnelles, et qui expriment un principe central de sa foi : des « lettres pleines d'amour » adressées directement aux victimes de ces incidents haineux.

Un vendredi soir de janvier, par un froid glacial, alors que le mercure descend sous -40 °C et que la neige tombe, Lindsey ouvre les portes de l'église à tous ceux qui veulent exprimer leur soutien à leurs voisins musulmans. Ils ont appelé la campagne « Spread the Love » (répandre l'amour). Environ 70 personnes se présentent, s'assoient et écrivent des lettres au député provincial local, au maire d'Edmonton, à la police et directement aux membres de la communauté musulmane d'Edmonton.

Les lettres sont ensuite envoyées à leurs différents destinataires : 90 à des organisations publiques et 25 à la mosquée Al Rashid et à l'Edmonton Islamic Academy, une école privée affiliée qui offre un enseignement islamique aux élèves de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année.

« Ce geste a tout changé pour moi, surtout en tant que parent », dit Sadique Pathan, l'imam responsable des relations avec les communautés à la mosquée Al Rashid, dont les trois enfants fréquentent l'Edmonton Islamic Academy. « La dernière chose que vous voulez est d'élever un enfant dans un endroit où il se sent humilié ou effrayé. Ce sont de belles lettres pleines de messages de soutien. »

Sadique, qui a grandi à Edmonton, est alarmé par les manifestations de plus en plus « ouvertes » et « agressives » d'intolérance envers les musulmans. Il dit que la mosquée Al Rashid est fréquemment vandalisée et que chaque incident est un rappel d'un phénomène plus vaste qui, dans un passé récent, a conduit à des attaques horribles contre des fidèles musulmans à Québec, en Norvège et en Nouvelle-Zélande.





« Il faut reconnaître l'extrémisme et le fanatisme quand il y en a. Et nous devons faire front commun. »



Pour Sadique, l'islamophobie est symptomatique d'une peur et d'une aliénation que seul le dialogue pourra permettre d'apaiser. En tant qu'imam responsable des relations avec les communautés, il ne ménage pas ses efforts pour créer des liens avec la communauté élargie, invitant toutes les personnes qu'il croise à entrer dans la mosquée pour rencontrer les fidèles et poser des questions. Il est heureux de savoir qu'il y a au sein de l'Église luthérienne une personne qui croit aussi fermement que lui au pouvoir de bâtir des liens entre les communautés.



« En règle générale, le Canada est un pays extraordinairement chaleureux et accueillant. Par contre, il faut reconnaître l'extrémisme et le fanatisme quand il y en a. Et nous devons faire front commun. »



La population canadienne est plus susceptible d'avoir des stéréotypes négatifs sur les musulmans. **14 %** des personnes interrogées considèrent que les musulmans sont violents, comparativement à **3 %** pour les chrétiens et **2 %** pour les juifs.

Les crimes haineux ciblant des groupes religieux représentaient

**36 %**

de tous les crimes haineux commis au Canada en 2018.

La population canadienne est beaucoup moins à l'aise à l'idée d'accueillir une personne musulmane dans leur famille. **31 %** affirment être mal à l'aise à l'idée qu'un membre de leur famille se fiance à une personne musulmane comparativement à **12 %** si la personne pratique une autre religion.

Presque **3 personnes sur 4** au Canada pensent que le gouvernement devrait empêcher la diffusion publique de messages haineux visant certains groupes.

Les crimes haineux ciblant les musulmans représentaient

**10 %**

de tous les crimes haineux déclarés au Canada en 2018

Forum Musulman Canadien et Canadiens pour la Justice et la Paix au Moyen-Orient. *A Grave Problem: EKOS Survey on Islamophobia in Canada, 2018* (rapport en anglais avec sommaire traduit en français).

Association d'études canadiennes et Fondation canadienne des relations raciales. *Opinion des Canadiens sur la haine, 2019*.

Statistique Canada. *Les crimes haineux déclarés par la police*, Statistique Canada, 2018, n° au catalogue 85-002-X.

# Cartographie de l'accessibilité au Canada

---

Maayan Ziv se souvient très bien de la cour de la maternelle qu'elle a fréquentée, mais ses souvenirs ne sont pas ceux de moments de plaisir et de jeux. Elle se souvient plutôt de toutes les choses qu'elle ne pouvait pas faire — sauter, courir, grimper — comme les autres enfants.



Maayan est née avec la dystrophie musculaire. À 29 ans, elle ne connaît le monde qu'en fonction de la perspective que lui donne son fauteuil roulant. Au lieu de laisser son handicap la condamner à rester en marge d'un monde conçu pour les personnes qui ne sont pas handicapées, elle veut rendre ce monde plus accessible pour les personnes comme elle.

« Mes parents n'ont jamais considéré mon handicap comme un problème », précise la jeune femme, consciente que leur attitude était à la fois exceptionnelle et déterminante. « Ils m'ont simplement dit de leur demander ce dont j'avais besoin. »

Maayan l'a fait. Seule élève visiblement handicapée à son école primaire d'une banlieue du nord de Toronto, elle se souvient d'avoir vu ses parents participer à la construction d'une rampe en bois pour relier la cour à la classe de maternelle. Quand elle a changé d'école, elle les a vus participer à la construction d'une rampe bien plus longue, entre le premier et le deuxième étage.

« J'ai appris très tôt que soit je devais m'adapter à mon environnement, soit il devait être adapté à moi ». Quand Maayan a atteint l'âge adulte, une autre prise de conscience

s'est imposée : que les choses n'ont pas à être ainsi; que si l'accessibilité était une priorité et non une réflexion après coup, Maayan n'aurait pas besoin de demander constamment de l'aide.

Si l'accessibilité était une priorité et non une réflexion après coup, Maayan n'aurait pas besoin de demander constamment de l'aide.

Pendant ses études en photographie à l'Université Ryerson, Maayan postule un emploi dans un organisme local. En voulant se rendre à son entrevue d'embauche, elle constate que des escaliers l'empêchent de monter aux bureaux de l'organisme. Elle doit donc faire l'entrevue sur un trottoir achalandé du centre-ville de Toronto. Elle se dit que ce genre d'expérience pourrait être évité.

Avec l'aide de quelques amis férus de technologie, Maayan crée un site Web interactif qui cartographie son environnement — Toronto — en fonction de l'accessibilité des lieux. Toute personne utilisant le site peut indiquer sur la carte les endroits accessibles, les marches, les obstacles, les entrées secondaires accessibles, les indications en braille. Les utilisateurs laissent de nombreux commentaires positifs.

L'outil de Maayan — qu'elle appelle AccessNow — est retenu par l'incubateur d'entreprises de médias numériques de Ryerson, Digital Media Zone. Grâce au sociofinancement et à des amis et amies, elle transforme son site Web en application mobile en 2015. Aujourd'hui, AccessNow emploie six personnes à son bureau du centre-ville de Toronto et donne accès à des cartes de plus en plus grandes et précises pour des villes situées dans 34 pays.

On y trouve une foule de détails : où trouver la clé de la toilette accessible dans la boîte de nuit la plus branchée de Berlin; le nom d'un sauveteur toujours prêt à vous aider à la plage Gordon de Tel-Aviv; un trajet accessible dans la gare Union

de Toronto si l'ascenseur tombe en panne. On peut aussi comprendre en un clin d'œil qu'il existe encore beaucoup d'endroits non accessibles en voyant le nombre de punaises rouges montrant un pouce baissé.

Le grand nombre d'endroits difficiles d'accès stimule Maayan. Pour elle, les remerciements que lui adressent un grand nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices représentent l'aspect le plus motivant de son travail. Souvent, ces personnes lui disent avoir le sentiment de gagner un certain pouvoir sur leur vie grâce à cet outil conçu spécialement pour elles, ce qui contribue à réduire leur anxiété pendant leurs déplacements et à leur faire sentir qu'elles font partie d'une communauté élargie.

Même si sa passion première demeure la photographie, Maayan n'a pas l'impression de sacrifier quoi que ce soit pour gérer son entreprise et militer. En fait, AccessNow la fait voyager et son appareil photo a toujours sa place dans ses bagages.



Les remerciements que lui adressent un grand nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices représentent l'aspect le plus motivant de son travail.



« Je vais continuer ce que je fais tant que j’aurai l’impression de contribuer à améliorer les choses », dit-elle, soulignant que c’est pour l’égalité, un droit fondamental de la personne, qu’elle se bat.

« Nous n’en sommes pas encore là, l’égalité n’est pas encore une réalité, mais de nombreuses organisations placent la barre plus haut. » Lors de ses fréquentes interventions, Maayan demande à son public de reconsidérer la façon de concevoir l’accessibilité : non pas comme une solution technique, mais comme un changement de mentalité dont tout le monde peut bénéficier. « Lorsque les personnes y voient un avantage concurrentiel, elles y adhèrent. »

---

**1 personne sur 5** âgée de 15 ans et plus au Canada (soit 6,2 millions de personnes) a au moins un handicap limitant ses activités.

---

**90 %** de la population canadienne conviennent que l'accessibilité pour les personnes ayant un handicap physique est un droit de la personne.

---

Au Canada, les personnes handicapées gagnent moins que les personnes n'ayant pas de handicap et sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté



**12 %**  
de moins pour les personnes légèrement handicapées

**51 %**  
de moins pour les personnes plus gravement handicapées.

**90 %**  
de la population canadienne disent que le Canada doit, en priorité, s'assurer que tous puissent participer pleinement à la société.

**59 %**  
des personnes handicapées âgées de 25 à 64 ans occupent un emploi comparativement à  
**80 %**  
des personnes n'ayant pas de handicap.

---

Statistique Canada. *Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017*. Statistique Canada, 2018, n° au catalogue 89-654-X.

Rick Hansen Foundation et Angus Reid Institute. *Canadian Mindsets on Disability and Accessibility*, 2015 (en anglais).

# Aménagement de milieux de travail inclusifs

---

Comme bien d'autres personnes, George Parsons fait une première dépression pendant son adolescence. N'ayant pas terminé ses études secondaires, il commence à travailler très tôt, d'abord dans des cuisines, puis comme technicien dans un magasin d'informatique à Halifax, en Nouvelle-Écosse.



Pour lui, le travail n'est rien de plus qu'un gagne-pain. « Subsistance » est le mot que George utilise pour décrire sa vie pendant 20 ans. « Payer mon loyer et mon épicerie. Me battre contre la dépression. Essayer de ne pas la laisser prendre le dessus sur moi. »

Selon l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes menée récemment par Statistique Canada, 11 % des adultes au Canada vivent une dépression majeure à un moment ou l'autre de leur vie. Souvent incomprise, minimisée ou considérée honteuse, la dépression existe souvent dans l'ombre, ses victimes laissées à elles-mêmes. Lorsqu'elle n'est pas diagnostiquée ou traitée, la dépression peut avoir des conséquences parfois dévastatrices.

Au milieu de la quarantaine, George se sent glisser plus profondément dans le cycle de sa dépression. Il perd son emploi à la boutique d'informatique. Il ne sort plus de chez lui. Il ne parle à personne. Il n'a plus d'argent pour payer son loyer.

« Je savais que je devais trouver un moyen de m'en sortir. J'avais besoin d'une solution durable pour me mener vers quelque chose de plus intéressant. »

Pour George, le travail lui-même — la coupe, le perçage, le ponçage — était bien, mais c'est la culture de son milieu de travail qui lui a fait vivre une expérience inoubliable.

George trouve un thérapeute et un conseiller en emploi, qui lui parlent de LakeCity Woodworkers. Il s'agit d'un organisme de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, qui offre des programmes de perfectionnement des compétences pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale. George commence à travailler dans l'atelier de menuiserie, où il assemble des supports à bouteilles de vin. Pour George, le travail lui-même — la coupe, le perçage, le ponçage — était bien, mais c'est la culture de son milieu de travail qui lui a fait vivre une expérience inoubliable.

« Dans le monde du travail, on met habituellement l'accent sur l'exécution des tâches, indépendamment de tout le reste. Ici, l'accent est mis sur le soutien aux personnes qui font le travail. C'est une démarche ascendante qui fonctionne vraiment. »

Chez LakeCity Woodworkers, un organisme fondé en 1972, les clients vivant avec une maladie mentale travaillent aux côtés de menuisiers professionnels, employés à temps plein. Les clients acquièrent de l'expérience de travail et reçoivent une allocation. Idéalement, le programme sert de tremplin vers un emploi à plein temps ailleurs.

George participe au programme pendant un an, jusqu'à ce que l'évolution du marché mondial des déchets lui fournisse la stabilité dont il a besoin. À l'époque, Halifax était aux prises avec de graves difficultés d'élimination de matières plastiques depuis que la Chine — un pays qui achetait auparavant énormément de matières récupérées — avait resserré ses normes d'achat. Plutôt que d'envoyer ses plastiques aux dépotoirs situés à l'extérieur de la province (puisque la Nouvelle-Écosse n'autorise pas les matières plastiques dans ses dépotoirs), une entreprise de recyclage locale propose

à LakeCity Woodworkers de former un partenariat pour transformer les déchets en madriers de plastique qui serviront à fabriquer des clôtures et des meubles de patio. George se fait offrir un emploi à plein temps dans cette nouvelle équipe.

La voix de George trahit son enthousiasme lorsqu'il décrit son travail et l'idée de base du projet : transformer les déchets en quelque chose d'utile.

« C'est un drôle de sentiment », dit-il en parlant de la perspective de gagner un bon revenu, de faire un travail intéressant et des aspects positifs de sa nouvelle vie.

George n'est pas du tout inquiet de travailler dans un nouvel environnement. L'année de formation à LakeCity Woodworkers a stimulé sa confiance. Il n'a eu besoin que d'un petit coup de pouce : un superviseur compréhensif et disponible pour discuter avec George au besoin, et la certitude qu'il pourrait prendre quelques minutes de répit sans qu'on lui demande pourquoi. « Un environnement où je peux être moi-même, sachant que j'ai des obstacles à surmonter, mais en réalisant qu'ils n'ont pas nécessairement à m'empêcher de



« Un environnement où je peux être moi-même, sachant que j'ai des obstacles à surmonter, mais en réalisant qu'ils n'ont pas nécessairement à m'empêcher de réaliser mes objectifs. »



réaliser à mes objectifs. » Dans cet environnement, George n'a pas besoin de s'inquiéter des moments difficiles qu'il vit de temps à autre. Il s'est également rendu compte que ces moments sont de plus en plus rares.

L'atelier de matières plastiques a déjà produit quelques prototypes de tables de pique-nique destinées à des parcs provinciaux et municipaux. George précise qu'elles sont fabriquées à 100 % de matières recyclées et qu'elles sont recyclables, durables et faciles à entretenir. Alors que les tables sont placées à l'extérieur pour tester leur résistance aux intempéries, les appels d'acheteurs potentiels se multiplient.

« Je suis tellement heureux de pouvoir contribuer à changer les choses de plusieurs manières », dit George, qui soutient avoir trouvé sa solution durable.

## 1 personne sur 5

vit avec un trouble mental ou une maladie mentale chaque année au Canada. Puisque la main-d'œuvre compte un peu plus de 18 millions de personnes, cela veut dire que 3,6 millions de personnes qui travaillent ont vécu ou vivront, cette année, une forme quelconque de problème de santé mentale.

## 72 %

ont l'impression que leur trouble mental nuira à leur potentiel professionnel.



## 70 %

ont déclaré que les expériences vécues au travail ont nui à leur santé mentale.

## 55 %

n'ont pas révélé leur problème de santé mentale dans leur milieu de travail.

Les problèmes de santé mentale et les troubles mentaux comptent pour près de 30 % des demandes de prestations d'invalidité à court et à long terme au Canada et constituent l'un des trois principaux motifs à l'origine de telles demandes selon 80 % des employeurs.

## 34 %

ont indiqué que le stress était l'une des principales causes de leur problème de santé mentale.

# Diversité sur Bay Street : au-delà des chiffres

---

Pendant longtemps, ceux qui travaillaient sur Bay Street à Toronto, l'épicentre du milieu financier au Canada, formaient un groupe assez homogène d'hommes blancs plutôt âgés. Dennis Mitchell appartient au mouvement de renouveau de Bay Street. Homme noir dans la quarantaine, il a rapidement gravi les échelons de la direction dans le milieu de la gestion des placements, jusqu'à son poste actuel de chef de la direction de Starlight Capital, une société torontoise de gestion d'actifs. Grâce à ce qu'il représente aujourd'hui, Dennis s'efforce d'être un modèle pour les autres.



Dennis grandit dans le quartier High Park, dans l'ouest de Toronto, « avant qu'il devienne un quartier cool ». Sa mère est infirmière et son père, chauffeur de camion. Dennis rêve de jouer dans une ligue professionnelle de football, mais des chirurgies aux genoux l'obligent à changer ses projets. L'admiration qu'il voue depuis longtemps à Warren Buffett le pousse vers un nouvel objectif : une carrière dans la gestion d'actifs.

Dennis ne sait pas comment y arriver et il ne connaît personne dans ce milieu – ni parenté, ni amis, ni personnes-ressources. Sachant qu'il lui faudrait plus qu'un diplôme de l'Université Wilfrid Laurier pour se tailler une place dans ce milieu compétitif, il décide d'aller chercher ce qu'il lui faut pour « faire pencher la balance de mon côté ». Tout en finissant ses cours pour obtenir le titre d'analyste financier agréé, il réussit le programme accéléré de maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université York (Schulich School of Business), augmentant ainsi ses chances de décrocher un emploi.

Il gagne son pari. Embauché par une société d'investissement, il gère un fonds immobilier qu'il fait passer de 8 millions à 1,5 milliard de dollars d'actifs. Sa réputation n'est plus à faire.

« Vous ne pouvez pas toujours choisir les personnes qui sont premières à la ligne d'arrivée », dit-il, faisant remarquer que la ligne de départ n'est pas la même pour tout le monde : certaines personnes viennent simplement au monde avec une longueur d'avance.

Ayant prouvé ses compétences comme gestionnaire de portefeuille, Dennis veut maintenant changer les pratiques d'embauche. S'inspirant du monde du football, il fait la promotion d'une version « modifiée » de la règle Rooney, une politique adoptée par la Ligue nationale de football en 2003

sous l'impulsion de Dan Rooney. Alors propriétaire des Steelers de Pittsburgh, Dan Rooney trouvait anormal que la plupart des joueurs de la ligue étaient Noirs alors que les entraîneurs et les propriétaires étaient majoritairement blancs. La règle Rooney exige qu'un certain nombre de candidats à des postes de direction soient des personnes de couleur. Dennis pense que cette règle ne fonctionne pas quand on l'applique de manière trop simpliste : « vous ne pouvez pas simplement parachuter n'importe quel mec noir pour le plaisir de cocher une case ». Dennis veut plutôt cultiver la diversité à tous les échelons de l'entreprise, de sorte que lorsqu'un poste se libère, le bassin de candidats admissibles est diversifié à la source : « vous formez vos candidats en interne ».

Pour former son équipe à Starlight Capital, Dennis sort du « circuit fermé » des écoles privées et des programmes universitaires qui fournissent généralement la main-d'œuvre à Bay Street. Il se tourne vers les médias sociaux et les réseaux personnels à la recherche de nouveaux visages qui reflètent le vaste monde dans lequel évolue son entreprise.

« Vous ne pouvez pas toujours choisir les personnes qui sont premières à la ligne d'arrivée », dit-il, faisant remarquer que





« Beaucoup de personnes ne sont pas conscientes de ce qu'elles sont capables d'accomplir, jusqu'à ce qu'elles voient quelqu'un qui leur ressemble le faire. »



la ligne de départ n'est pas la même pour tout le monde : certaines personnes viennent simplement au monde avec une longueur d'avance.

En privilégiant la diversité chez les 19 personnes formant l'effectif de Starlight Capital, Dennis considère avoir augmenté le bagage de connaissances collectif au sein de l'entreprise et créé des phares pour guider des personnes qui pourraient se sentir à part dans le milieu financier. « Beaucoup de personnes ne sont pas conscientes de ce qu'elles sont capables d'accomplir, jusqu'à ce qu'elles voient quelqu'un qui leur ressemble le faire. »

Dennis voit Bay Street se transformer petit à petit, pas parce qu'on impose des quotas, mais parce qu'on sait que les milieux de travail plus diversifiés donnent un meilleur rendement. Voyant que les investisseurs s'intéressent maintenant plus aux valeurs d'une entreprise — les mesures prises pour garantir le développement durable, sa responsabilité sociale et la diversité de son effectif —, Dennis a bon espoir que le marché récompensera ceux qui font ce qui est juste et pénalisera ceux qui ne le font pas... et que, finalement, le milieu financier sera davantage à l'image du monde qui l'entoure et pourra mieux le servir.

---

**78 ¢ / 1 \$**

Les hommes de couleur gagnent 78 ¢ pour chaque 1 \$ gagné par les hommes blancs.

---

Les femmes de couleur gagnent 87 ¢ pour chaque 1 \$ gagné par les femmes blanches.

**87 ¢ / 1 \$**

---

**66 ¢ / 1 \$**

Les hommes qui s'identifient comme Noirs ont des revenus moyens plus faibles que les autres hommes. Ils ne gagnent que 66 ¢ pour chaque 1 \$ gagné par les hommes non racialisés.

---

Parmi les personnes ayant subi du racisme, près de

**40 %**

ont dit que ces incidents se produisent « dans la rue » et

**40 %**

ont dit subir de la discrimination raciale au travail.



---

Fondation canadienne des relations raciales et Environics Institute for Survey Research. *Les relations raciales au Canada 2019 – Une enquête sur l'opinion publique canadienne*, 2019.

Centre canadien de politiques alternatives. *Canada's Colour Coded Income Inequality*, 2019 (en anglais avec sommaire traduit).

# 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 différends en matière de droits de la personne ou à s'informer sur leurs droits. Bien souvent, la Commission aide les personnes à régler leurs différends, rapidement et sans formalités, ou à trouver le processus qui convient à leur situation.

# De l'aide pour les personnes en quête de soutien

---

La Commission essaie d'aider chaque personne qui le lui demande – peu importe la forme que prend cette demande.

La première étape consiste à établir si la personne vit une situation pouvant donner lieu à une plainte et, le cas échéant, à déterminer si la Commission est l'organisation qui peut l'aider.

Dans la majorité des cas, nous arrivons à aider les personnes qui cherchent des réponses ou des solutions sans qu'il leur soit nécessaire de porter plainte officiellement à la Commission. Bien souvent, nous aidons la personne à régler son problème



## Notre engagement envers les personnes que nous servons

### **Une approche humaine**

Nous traitons toutes les personnes avec respect et dignité, reconnaissant l'humanité qui leur est inhérente et pratiquant une écoute active et empathique auprès des personnes que nous servons.

### **Une formule flexible adaptée à chaque cas**

Nous offrons un service personnalisé, en étant 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.



rapidement et sans formalités. D'autres fois, nous dirigeons le plaignant ou la plaignante 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 soit la mieux placée pour se pencher sur la question. Parmi les milliers de personnes qui communiquent avec la Commission, une fraction seulement dépose une plainte pour discrimination.

Chaque personne qui communique avec nous est traitée d'une manière adaptée à sa situation, ce qui nécessite 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 ce qu'il faut pour veiller à ce qu'elle obtienne de l'aide le plus rapidement possible.

# En chiffres

---

La Commission examine chaque plainte qu'elle reçoit et essaie d'en régler le plus grand nombre possible rapidement et sans formalités. Bien souvent, nous redirigeons la plainte vers le processus de règlement des différends le plus approprié.

Les statistiques présentées ci-dessous dressent, pour 2019, un portrait des plaintes pour lesquelles la Commission a tenu une médiation ou une enquête ou qu'elle a défendues devant les tribunaux parce qu'elles répondaient aux critères énoncés 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 personnes à essayer de résoudre leur plainte de discrimination de façon informelle dès qu'elles le peuvent. La médiation est souvent une façon d'y arriver.

Lorsqu'il est justifié de le faire, la Commission renvoie un certain nombre de dossiers devant le 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 qui répondent aux exigences énoncées dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

**36 000  
personnes**

ont communiqué avec  
la Commission pour  
porter plainte en 2019.

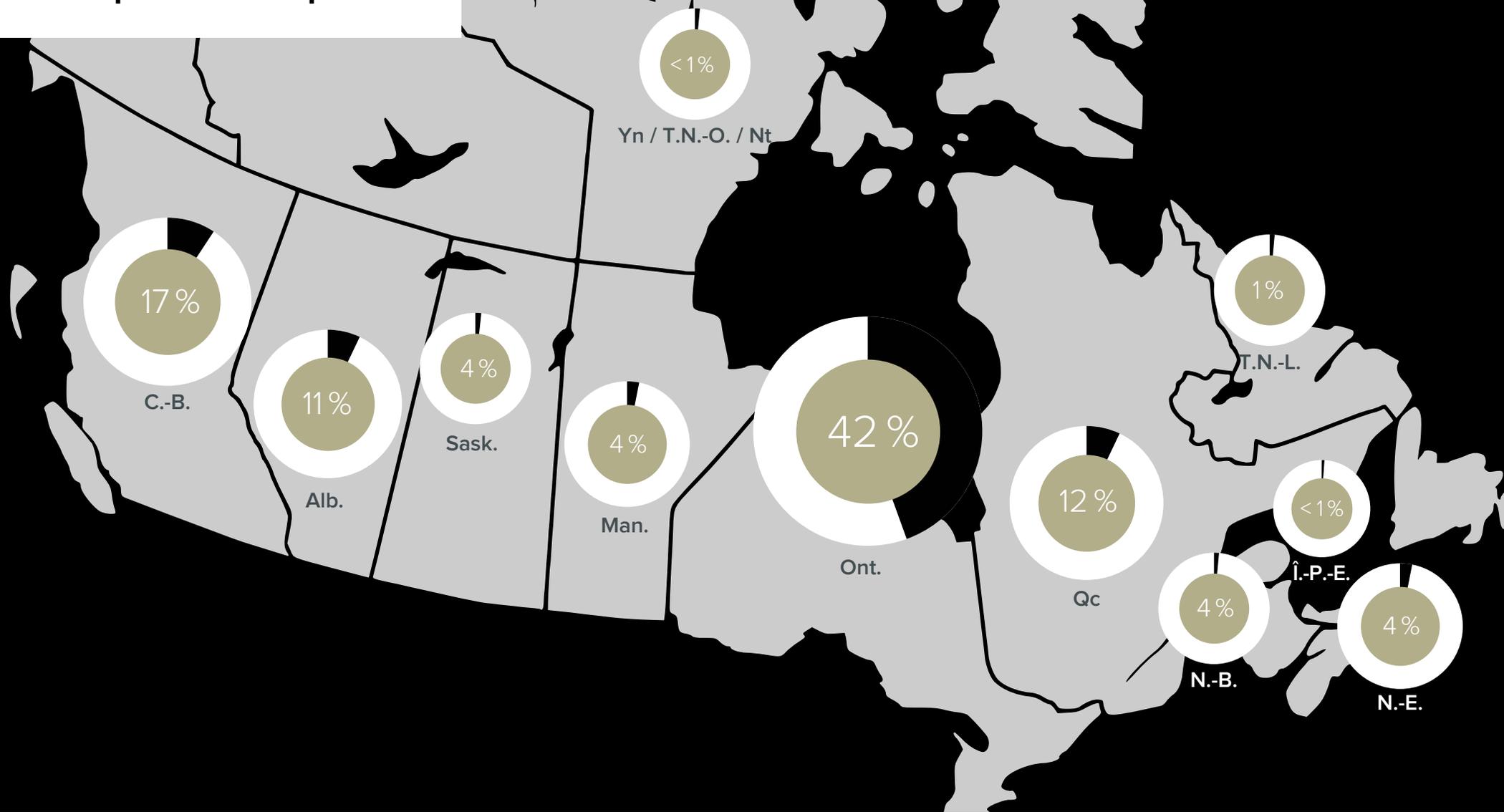
|  
La plupart ont reçu de l'aide  
sans avoir à porter plainte.

**1 203  
plaintes**

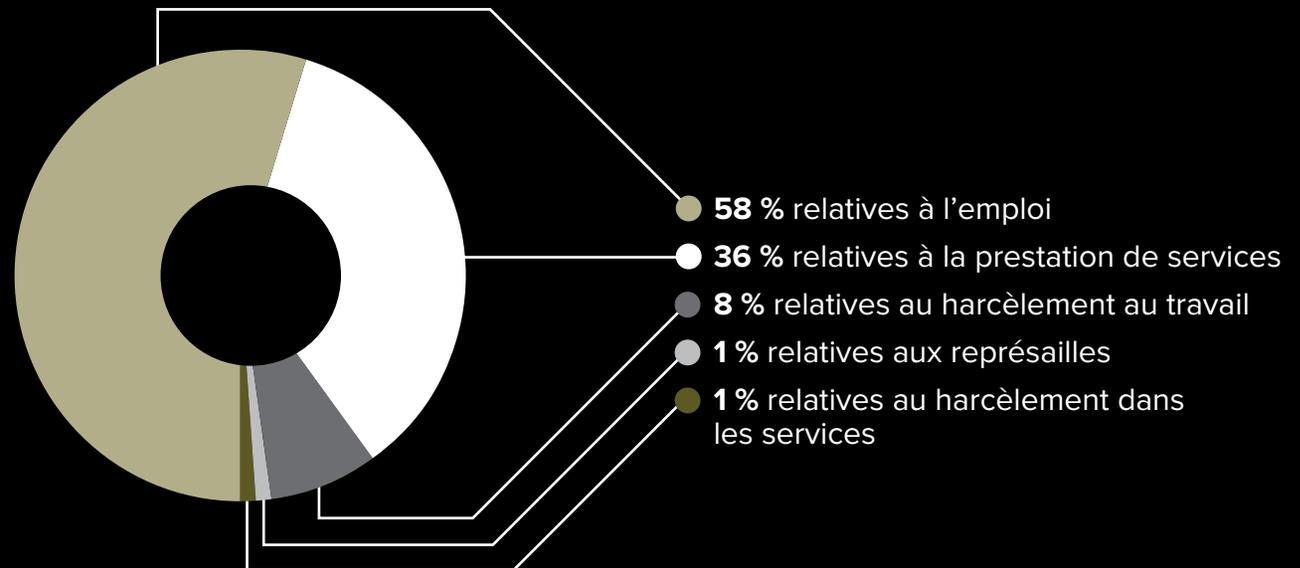
ont été acceptées  
par la Commission  
en 2019.

|  
Un nombre record pour  
la dernière décennie.

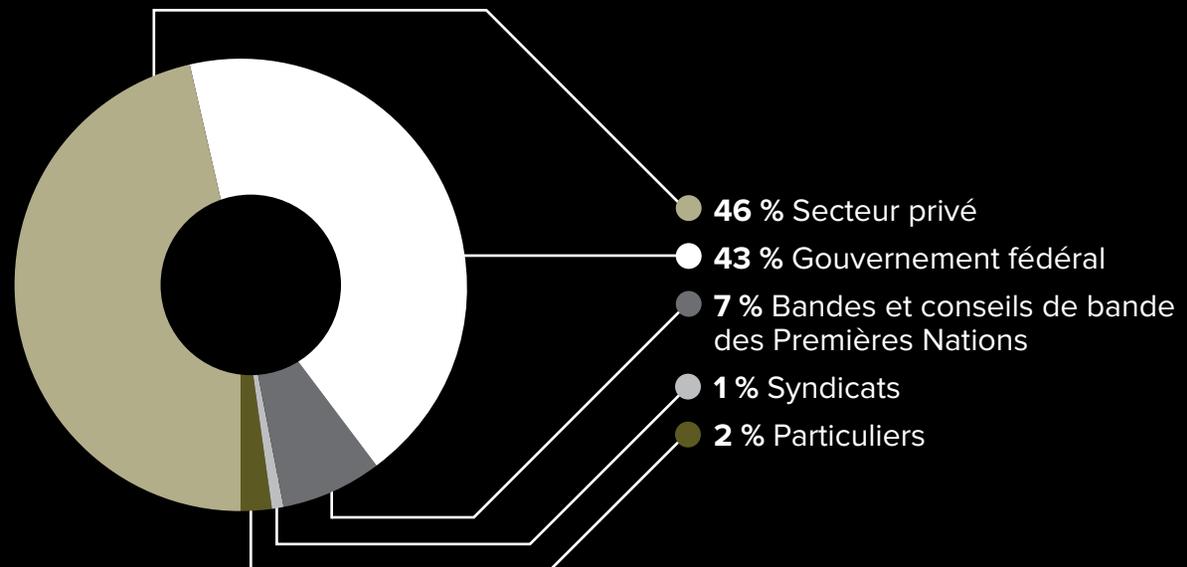
## 2019 Ventilation des plaintes acceptées



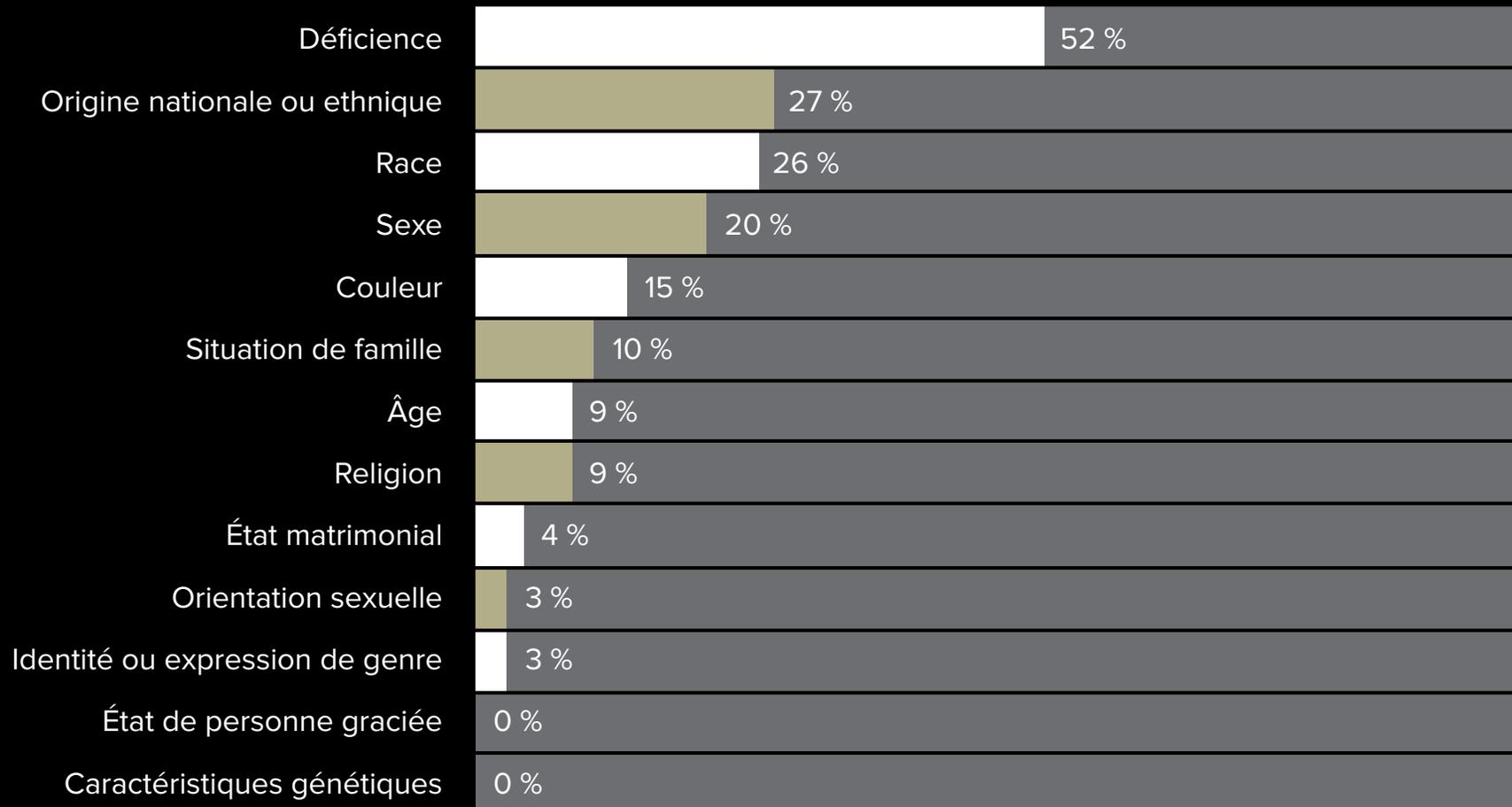
## Quel domaine était visé par les plaintes?



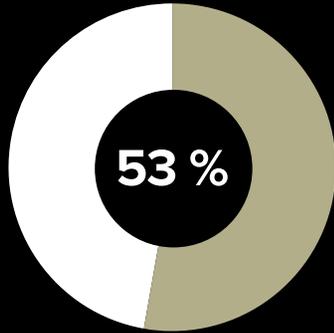
## Qui était visé par les plaintes?



## Ventilation des plaintes acceptées par motif de discrimination



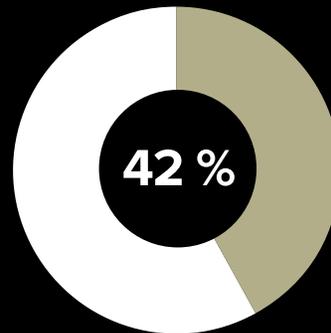
NOTA : Le total dépasse 100 % parce que certaines plaintes mentionnent plus d'un motif.



### Santé mentale

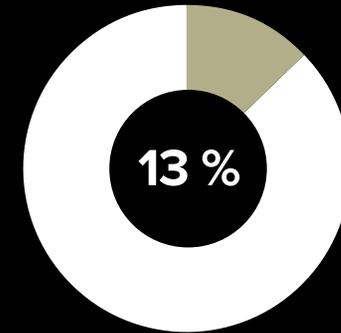
Plus de la moitié (**53 %**) des plaintes en matière de déficience concernaient la santé mentale.

-----  
Elles représentent **27 %** des plaintes acceptées par la Commission en 2019.



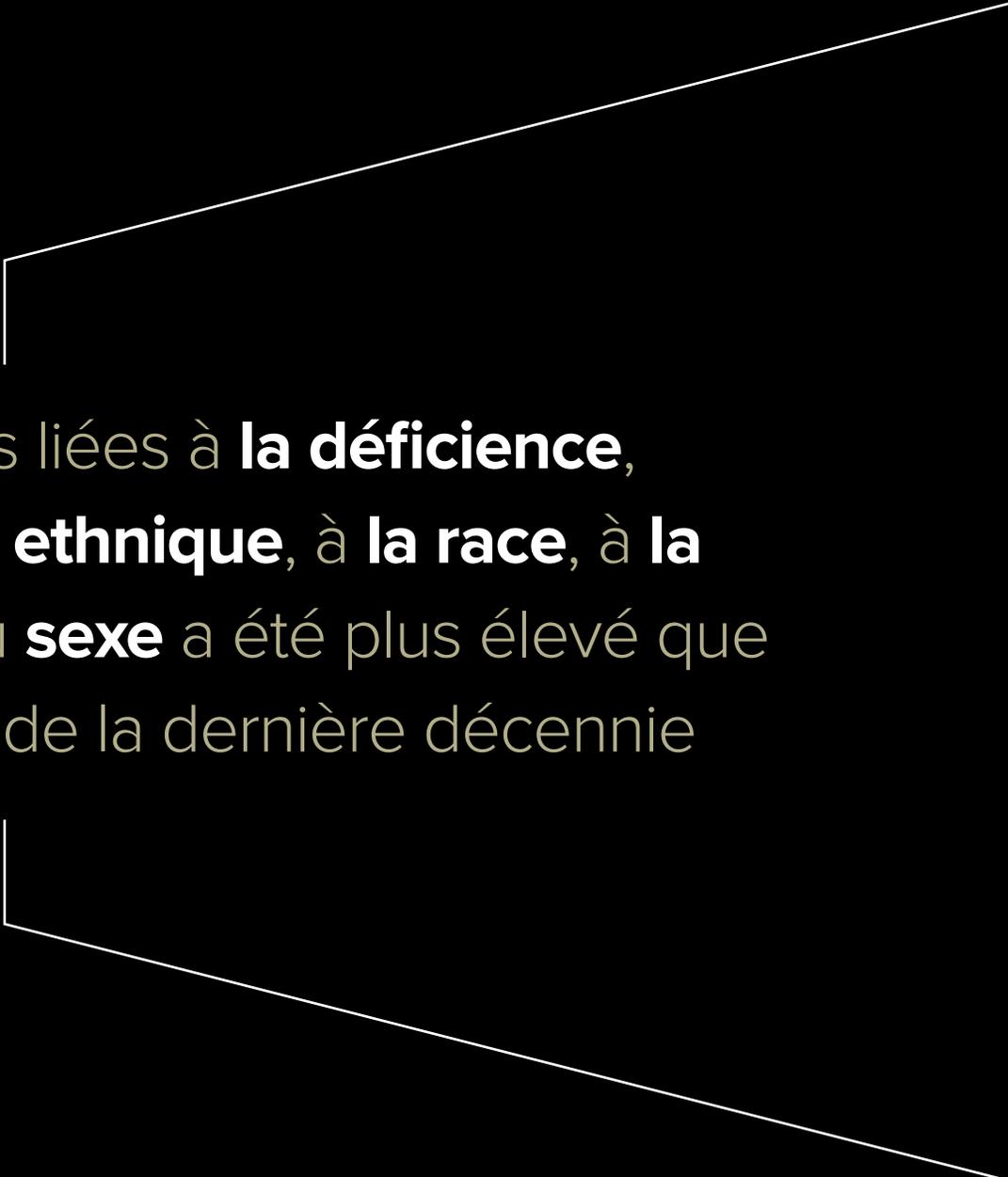
### Intersectionnalité

**42 %** des plaintes acceptées en 2019 évoquaient plus d'un motif de discrimination.



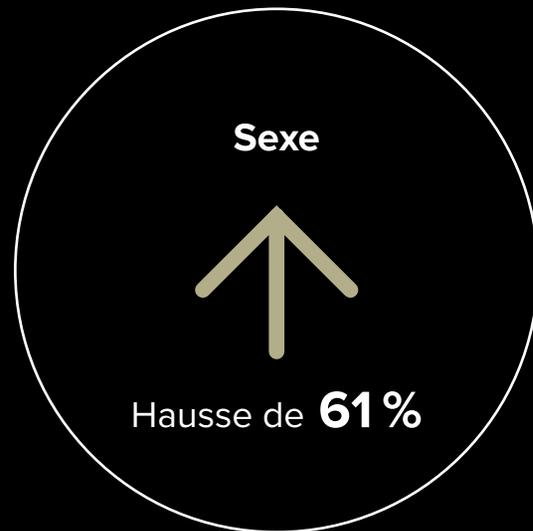
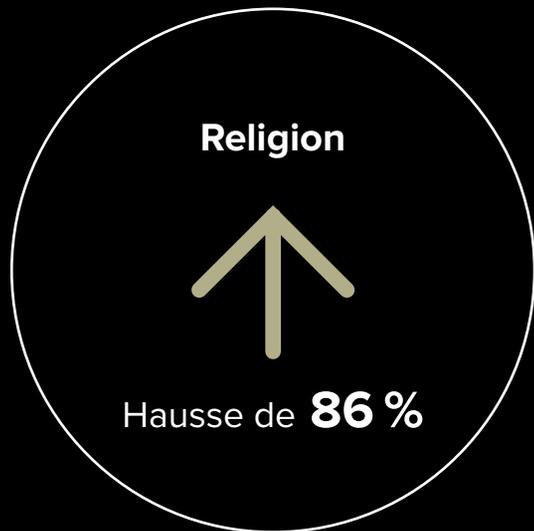
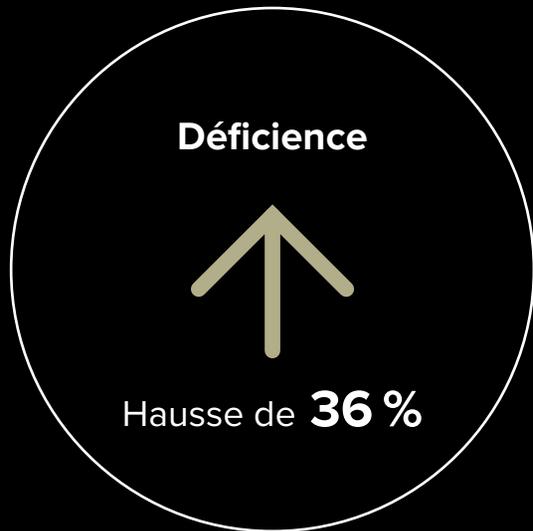
### Harcèlement

**13 %** des plaintes acceptées en 2019 évoquaient 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** a été plus élevé que  
dans toute autre année de la dernière décennie

Les pourcentages sont calculés à partir  
du nombre de plaintes acceptées en  
2019 pour chaque motif comparativement  
à la moyenne de la décennie.



# De l'aide pour les personnes en quête de solutions

---

La médiation est l'un des moyens le plus rapide et facile de régler une plainte. Le processus est facultatif et confidentiel. L'équipe impartiale de médiateurs de la Commission se déplace aux quatre coins du pays pour rencontrer les personnes en cause dans une plainte et les réunir pour leur permettre de parvenir à leur propre solution.

**1 plainte sur 3**  
a fait l'objet d'une  
médiation en 2019.

|  
**52 %**

de ces plaintes  
ont été réglées.



## Contribution à l'élimination de la discrimination systémique dans la recherche au Canada

En 2019, la Commission a pris part à une entente de règlement qui s'est conclue à la suite d'une séance de médiation à laquelle elle avait participé en 2018. Cette importante entente de règlement aidera le milieu de la recherche au Canada à mieux refléter la riche diversité du Canada, d'une part, et à profiter du talent et des points de vue des personnes auparavant exclues du groupe, d'autre part.

Tout a commencé en 2003 quand huit professeures d'université ont porté plainte à la Commission, alléguant qu'elles-mêmes et d'autres personnes se butaient à des obstacles discriminatoires de nature systémique dans l'obtention de fonds et de mandats de titulaires de chaire alloués par le Programme des chaires de recherche du Canada.

Quelques années plus tard, les parties ont conclu une première entente comportant certaines améliorations. En 2016, les plaignantes ont contacté la Commission pour dénoncer le fait que, malgré certains progrès, la plupart des conditions de cette entente n'avaient pas été mises en œuvre.

Plutôt que de passer par la voie officielle, les parties ont décidé d'amorcer une médiation. La démarche a été fructueuse : un addendum à l'entente initiale qui comprend de meilleurs objectifs pour une représentation diversifiée au sein du Programme, davantage de mesures de reddition de compte pour les universités et une direction plus claire pour un changement systémique dans le domaine de la recherche au Canada.

# À la défense de l'intérêt public

---

Au cours d'une année, la Commission renvoie un certain nombre de plaintes de discrimination devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Le Tribunal est un organisme distinct qui rend des décisions quant aux plaintes de discrimination qui lui sont soumises. Il évalue les preuves et les soumissions des deux parties pour déterminer si la discrimination a eu lieu et s'il doit ordonner des mesures correctives.

Lorsqu'une plainte est renvoyée devant le Tribunal, la Commission assiste aux séances de médiation (si les autres parties acceptent ce processus) et participe aux procédures de gestion de cas. De plus, 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 afin de représenter l'intérêt public.

En 2019, la Commission a représenté l'intérêt public dans plus de 200 plaintes renvoyées devant le Tribunal.

Il arrive parfois qu'une demande de contrôle judiciaire d'une décision de la Commission soit soumise et que le cas passe par tous les échelons du système judiciaire, parfois jusqu'à la Cour suprême du Canada. Ces procédures peuvent s'étirer sur plusieurs années.



**85** cas ont été renvoyés  
devant le Tribunal en 2019

**77 %** concernaient  
l'emploi

**17 %** comportaient des  
allégations de harcèlement



## Droit de vivre à l'abri de la discrimination génétique

En 2019, la Commission est intervenue au nom de l'intérêt public dans la contestation constitutionnelle de la *Loi sur la non-discrimination génétique* par le procureur général du Québec. Cette loi adoptée en 2017 vise à prévenir que les Canadiennes et les Canadiens subissent de la discrimination en raison de leurs caractéristiques génétiques et que leurs renseignements génétiques soient utilisés pour leur nuire d'une quelconque façon. Le procureur général du Québec soutient que les sanctions pénales contenues dans la nouvelle loi ne sont pas de compétence fédérale, ce qui les rendrait inconstitutionnelles.

Collaborant étroitement avec la Coalition canadienne pour l'équité génétique, la Commission est intervenue dans cette affaire puisqu'une décision confirmant l'inconstitutionnalité de la nouvelle loi pourrait faire reculer d'importantes protections des droits, laissant ainsi la population canadienne vulnérable à la discrimination génétique. L'affaire est maintenant devant la Cour suprême du Canada.

## Droits des enfants des Premières Nations

La Commission continue de collaborer étroitement avec les parties en cause dans ce qu'on appelle l'affaire des services à l'enfance et à la famille des Premières Nations. À titre d'exemple, la Commission a contribué à convaincre la Cour fédérale de laisser le Tribunal canadien des droits de la personne continuer à déterminer la manière dont les victimes de discrimination seront indemnisées, et ce, malgré le fait que le gouvernement a interjeté appel de la décision en ce qui concerne les indemnités. Depuis sa toute première intervention dans cette affaire historique qui remonte à plus de dix ans, la Commission vise toujours le même objectif : que tous les enfants du Canada aient la même possibilité de grandir en sécurité, avec l'amour et le soutien de leur famille.



## Droit à un milieu de travail exempt de discrimination

En 2019, la Commission a obtenu la permission d'intervenir dans une contestation judiciaire concernant la *Loi sur la laïcité de l'État* (appelée projet de loi 21) adoptée par le gouvernement du Québec. La Commission est d'avis que cette loi est discriminatoire et inconstitutionnelle. Comme nous l'avons déclaré publiquement, nous croyons que cette loi va à l'encontre des valeurs fondamentales d'égalité, de dignité et de respect du Canada et qu'elle enracine et légitimise à tort l'intolérance religieuse et raciale — ouvrant ainsi la porte à d'autres personnes pour qu'elles fassent de même. La Commission soutient que les lois devraient servir à éliminer la discrimination — et non à la promouvoir. La Commission présentera ses soumissions à l'audience qui se tiendra en novembre 2020.



# Promouvoir les droits de la personne

La Commission fait la promotion de l'égalité et de l'inclusion au Canada. À cette fin, nous sensibilisons la population, nous favorisons le dialogue, nous menons des travaux de recherche et d'analyse, nous collaborons avec la société civile et la communauté internationale des droits de la personne, nous fournissons des conseils d'experts aux décideurs politiques, nous brisons le silence et nous nous exprimons sur les questions urgentes en matière de droits de la personne qui touchent les personnes en situation de vulnérabilité.

En 2019, nos activités de promotion ont couvert des enjeux comme la recherche sur les droits des personnes trans, la représentation des Autochtones dans la main-d'œuvre et la haine en ligne. Nous avons appelé les parlementaires et le gouvernement à prendre des actions concrètes afin de s'attaquer au racisme, d'abolir les conditions de détention qui mettent en danger les personnes détenues, d'empêcher toute forme de discrimination et de violence contre les femmes — et de réagir quand elles se produisent — et d'améliorer la qualité de vie des personnes handicapées.

# Mobilisation du public

---

La Commission est l'organisme de surveillance des droits de la personne à l'échelon fédéral. Nous sommes une voix nationale et indépendante. Nous comptons sur les liens précieux que nous avons tissés avec la communauté des droits de la personne et sur les discussions permettant de collaborer avec des organismes de défense des droits, des organisations autochtones, des employeurs canadiens, des défenseurs des droits de la jeunesse, des barreaux, des universitaires et d'autres défenseurs des droits de la personne de toutes les régions du Canada. Nous nous engageons également auprès du grand public canadien au moyen de nos diverses plateformes multimédia afin de sensibiliser et d'encourager le changement social.





# Des recherches à mener et à appuyer

---

Les faits sont importants. La Commission a besoin de travaux de recherche de haute qualité dans le domaine des droits de la personne afin d'avoir les connaissances nécessaires pour donner les meilleurs conseils aux décideurs et aux responsables des orientations politiques du Canada. En améliorant nos connaissances et nos données, nous pouvons mieux cerner les enjeux de droits de la personne émergents dans divers domaines afin de tester et de repousser les limites des droits, et déterminer où amplifier notre voix.

## **Approches stratégiques contre la haine en ligne**

La Commission a organisé en 2019 une conférence, conjointement avec le Forum des politiques publiques et le Centre canadien d'engagement communautaire et de prévention de la violence, lequel fait partie intégrante de Sécurité publique Canada. Nous avons réuni des spécialistes des secteurs public et privé et des victimes de messages haineux pour en arriver à formuler des recommandations stratégiques sur les mesures à prendre pour lutter contre la haine en ligne au Canada, de manière à protéger à la fois la sécurité publique et les droits de la personne. La conférence a permis de rédiger un rapport final qui présente les principales recommandations et idées susceptibles de guider les décideurs canadiens appelés à se pencher sur le problème de plus en plus sérieux qu'est la haine en ligne.

## **Jurisprudence touchant les personnes trans au Canada**

Avec l'aide du professeur Samuel Singer, la Commission a mené une étude nationale de la jurisprudence canadienne touchant les personnes trans. L'étude a recensé les cas les plus récents et pertinents de discrimination, d'actes haineux et de violence vécus par de nombreuses personnes trans au

## Constats du projet de sondage de Trans PULSE Canada

**84 % évitent les espaces publics par crainte de se faire harceler ou rejeter**

**42 % ont subi du harcèlement sexuel**

**16 % ont subi de la violence physique**

**50 % disent que leur santé mentale est mauvaise ou juste assez bonne**

**31 % ont eu des pensées suicidaires dans la dernière année**

**45 % ont besoin d'au moins un soin de santé qu'elles ne reçoivent pas**

**12 % évitent d'aller à l'urgence même si elles ont besoin de soins**

**40 % font partie d'un ménage à faible revenu**

SOURCE : Trans PULSE Canada

Canada. Il s'agit d'une analyse approfondie des divers obstacles systémiques à l'emploi, au logement, aux soins de santé, à l'immigration, à la sûreté et la sécurité, et à l'obtention de documents d'identité. Tous ces obstacles nuisent au bien-être et à l'inclusion de ces personnes.

### Projet de sondage mené par Trans PULSE Canada

En juillet 2019, Trans PULSE Canada a mené un sondage sous la direction de Greta Bauer, Ph. D.. Réalisé grâce à la participation populaire, ce sondage mené dans les communautés est la première étude nationale du genre au Canada. Il fournit le premier ensemble de données ventilées sur le vécu des personnes trans et non binaires du Canada. Le sondage comportait des questions sur une foule de sujets, comme la population, la santé physique et mentale, l'accès aux soins de santé, au logement et à l'emploi, la violence et les taux de suicide. Durant le projet, la Commission a soutenu M<sup>me</sup> Bauer et l'équipe de Trans PULSE Canada en mettant à leur disposition ses connaissances et ses conseils stratégiques et en facilitant les prises de contact. Dans les années à venir, les renseignements recueillis grâce au sondage pourront servir à la rédaction de rapports, d'exposés et d'articles de presse puisque le rapport est maintenant en ligne sur le site Web de Trans PULSE Canada.

## Des écarts à détecter concernant l'équité en matière d'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire

En 2019, la Commission a terminé son premier audit horizontal, lequel visait à détecter les obstacles systémiques à l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier. Employant environ 240 000 personnes à l'échelle nationale, ce secteur joue un rôle clé dans la promotion de l'égalité en milieu de travail. Selon les conclusions de l'audit, un écart persiste dans les débouchés quand il est question d'accroître la représentation des Autochtones dans ce secteur.

### 34,3 %

**des employeurs ont un représentant autochtone qui siège à leur comité d'équité en matière d'emploi. Ils sont encore moins nombreux, 11,4 %, à avoir un gestionnaire autochtone siégeant à leur comité d'équité en matière d'emploi.**

### 28,6 %

**ont déclaré n'avoir rien ou très peu fait pour corriger les obstacles répertoriés dans leurs plans d'équité en matière d'emploi.**

### 25,7 %

**prévoient de nommer des hommes autochtones à des postes de gestion ou à des postes inscrits dans leurs plans de relève, et 14,3 % prévoient de nommer des femmes autochtones à des postes de ce genre.**



L'audit a également permis de mettre en lumière des stratégies efficaces que tous les employeurs au Canada peuvent utiliser pour attirer ou retenir des Autochtones au sein de leur effectif. Parmi ces pratiques exemplaires, mentionnons un processus d'examen préliminaire qui tient compte des expériences vécues ou des « plafonds de verre », une formation sur la lutte contre le harcèlement à l'intention des gestionnaires et du personnel, une communication généralisée de toutes les possibilités d'emploi (y compris des postes de haute direction) dans l'ensemble de l'organisation et la mise en œuvre de politiques rigoureuses de lutte contre la discrimination et le harcèlement.

# Conseils au Parlement

---

La Commission est appelée à fournir une expertise en matière de droits de la personne. Notre expertise est éclairée par des consultations auprès de partenaires et de personnes ayant une expérience de terrain, par les plaintes et la jurisprudence en matière de droits de la personne, ainsi que par des recherches et des analyses approfondies.

La Commission a fourni avis et expertise au Parlement canadien sur une variété d'enjeux de droits de la personne, réclamant des mesures plus sévères pour lutter contre le racisme, une réaction plus vigoureuse et globale à la haine en ligne et l'élimination des conditions préjudiciables pour les personnes en détention.



## En 2019, la Commission a comparu devant des comités parlementaires et a déposé un mémoire sur les sujets suivants :

---

**Promotion de l’accessibilité et de l’inclusion** – nous avons continué de parler en faveur de l’adoption rapide du projet de loi C-81, la *Loi canadienne sur l’accessibilité*, tout en formulant de nouvelles recommandations au Parlement pour appuyer son application dans un cadre respectant les droits de la personne.

---

**Abolition de l’isolement cellulaire** — nous avons continué de faire pression sur le gouvernement pour qu’il ajoute au projet de loi C-83 des dispositions empêchant l’isolement cellulaire, ce que nous avons aussi fait valoir dans un mémoire présenté au comité parlementaire chargé d’étudier la question.

---

**Modernisation du processus de traitement des plaintes** — nous avons comparu devant le Comité sénatorial permanent des langues officielles au sujet de la modernisation de la *Loi sur les langues officielles*, mettant à profit l’expérience récente de la Commission pour attirer l’attention sur les avantages de l’examen préliminaire des plaintes avant leur renvoi devant un tribunal.

---

**Lutte contre la haine en ligne au Canada** — nous avons donné notre avis et position au Comité permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes dans le cadre de son étude sur la haine en ligne et avons invité le Parlement à élaborer et diriger une stratégie globale et coordonnée. Pour être efficace, cette stratégie nécessite la participation de tous les paliers de gouvernement, ainsi que des fournisseurs de télécommunications et d’accès à Internet, des plateformes de médias sociaux, de la société civile, du milieu universitaire et surtout des victimes de la haine en ligne.

---

À SUIVRE →

---

**Défense des droits des personnes trans en détention** — nous avons mis nos connaissances au service du Comité sénatorial permanent des droits de la personne, faisant valoir les effets préjudiciables de la stigmatisation, d'un placement inapproprié et de l'isolement cellulaire, et en soulignant la nécessité d'une formation globale pour le personnel concernant les droits de la personne quand des personnes trans et non binaires sont incarcérées dans des établissements fédéraux.

---

**Étude des droits des personnes délinquantes âgées** — conjointement avec le Bureau de l'enquêteur correctionnel du Canada, nous avons mis en lumière les difficultés et les violations des droits de la personne que subissent les personnes âgées dans le système carcéral. Nous avons mené une enquête conjointe et formulé 16 recommandations pour aider le gouvernement fédéral à mieux comprendre comment aborder les violations des droits de la personne souvent vécues par les personnes délinquantes âgées sous garde fédérale.

---

**Dénonciation du non-respect des droits des femmes et des filles autochtones** — nous avons salué le fait que l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées ait adopté une approche globale des droits de la personne et des droits des Autochtones qui tient compte les causes profondes de la violence et de la discrimination systémique à l'égard des femmes et des filles autochtones au sein de notre société.

---

**Contribution à faire reconnaître les préjugés inconscients par les décideurs** — nous avons collaboré avec diverses organisations du système de justice canadien pour sensibiliser leurs membres au fait que les préjugés inconscients peuvent influencer nos décisions et aux risques encourus si ces préjugés ne sont pas détectés ni contrôlés.

---

**Appel à l'action concrète pour lutter contre le racisme** — nous avons demandé au Parlement de se pencher en priorité sur l'élimination du racisme systémique au Canada.

---



# De concert avec la communauté internationale

---

En tant qu'institution nationale des droits de la personne, la Commission a la responsabilité de vérifier si le Canada respecte ses obligations internationales relatives aux droits de la personne et de faire rapport à ce sujet. De plus, nous mettons nos connaissances au service d'autres pays pour les aider à renforcer leur capacité à exiger que leur propre gouvernement rende des comptes.

En 2019, dans nos mémoires et déclarations aux Nations Unies, nous avons demandé au gouvernement canadien de prendre des mesures fermes et concrètes pour prévenir et éliminer toutes les formes de discrimination et de violence contre les femmes et pour améliorer la qualité de vie des personnes handicapées.





# 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. La Commission est indépendante du gouvernement et agit dans l'intérêt public.

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.

Notre travail est guidé par 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. Nous avons la responsabilité d'appliquer cette loi visant à protéger la population canadienne contre la discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs inscrits, tels que la race, le sexe et la déficience.

La Commission reçoit les plaintes relatives aux droits de la personne et travaille avec le plaignant et le mis en cause afin de résoudre les différends par la médiation. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre ou si la Commission juge nécessaire de soumettre la plainte à un examen approfondi, elle peut saisir le Tribunal canadien des droits de la personne de la plainte, et celui-ci rendra une décision.

La Commission travaille également avec les employeurs sous réglementation fédérale pour assurer le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cela contribue à l'élimination, dans divers milieux de travail, des barrières à l'emploi pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des groupes racialisés<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le terme « minorités visibles » est utilisé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Considérant que ce terme est vieilli, la Commission choisit d'utiliser plutôt le terme « groupes racialisés ».

# Les personnes qui la composent

---

La Commission mène ses activités dans l'ensemble du Canada avec l'aide d'un effectif de plus de 220 personnes, sous la direction de la présidente Marie-Claude Landry.

## Commissaires

En 2019, l'équipe de la haute direction de la Commission comptait aussi la vice-présidente Geneviève Chabot, la commissaire à temps plein Edith Bramwell et les commissaires à temps partiel Joanna Harrington, Rachel Leck et Dianna Scarth.

En octobre 2019, on a annoncé la nomination de la première commissaire fédérale à l'équité salariale, Karen Jensen. Nommée par le gouverneur en conseil,

1. Joanna Harrington
2. Geneviève Chabot
3. Edith Bramwell
4. Karen Jensen
5. Rachel Leck
6. Dianne Scarth
7. Marie-Claude Landry



