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

2013

Rapport annuel au Parlement

ENJEUX ▪ ACTIVITÉS ▪ ENGAGEMENT

35 ans à promouvoir et protéger

Canada

Coordonnées de la Commission canadienne des droits de la personne

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de la personne, veuillez communiquer avec un des bureaux de la Commission :

Bureau national
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661

Initiative nationale autochtone
175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : 204-983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : 204-983-6132

Pour les demandes des médias, communiquez avec le service des relations avec les médias au 613-943-9118

Remarque : Toute demande de renseignements au sujet d'une plainte sera transférée au bureau national de la Commission.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2014
Nº de catalogue HR1-2013F-PDF

ISSN 1494-5738

On peut obtenir ce rapport en médias substituts et dans le site de la Commission à l'adresse **www.chrc-ccdp.gc.ca**

Message du président 1
ENJEUX 4
Un système de justice pour le respect des droits de la personne inaccessible pour les femmes autochtones 4
Le Canada doit mener une enquête nationale sur la violence faite aux femmes autochtones. 8
Les Autochtones subissent davantage de situations défavorables que les non-Autochtones au Canada : un rapport de la CCDP le confirme 10
Être un aidant naturel : une réalité aussi bien qu'un droit 11
ACTIVITÉS 12
Notre mission 12
Vision, signature, mandat et responsabilités 12
Budget de fonctionnement 13
Commissaires 13
Dépôt simplifié des plaintes pour atteinte aux droits de la personne 14
Résultats obtenus avec le nouvel outil d'évaluation préliminaire de plainte mis en ligne par la CCDP 15
Efficacité accrue du processus de traitement des plaintes 16
Déroulement d'une médiation 17
Déroulement des procédures judiciaires 19
Statistiques 20
Modifications législatives 27
Évolution de la jurisprudence 28
Johnstone c. Canada (Procureur général) 28
Seeley c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada 29
Hicks c. Ressources humaines et Développement des compétences Canada 30
Cruden c. Agence canadienne de développement international et Santé Canada 31
ENGAGEMENT 32
Conseils au Parlement 32
Discrimination au travail 34
Identité sexuelle 35

Pour une meilleure compréhension de la LCDP et de la LEE 36
ACCCDP 2014 36
Amélioration de l'accès à l'information sur les droits de la personne 37
Règlement des plaintes de discrimination par un processus dans la communauté 38
Respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi : tous en profitent 39
Dans les journaux 40
On peut lutter contre le terrorisme sans profilage racial – L'histoire peu connue du « suspect saoudien » 40
Défis pour les Autochtones – Place à l'optimisme 43
Travailler autrement, mais pas moins 46
In Memoriam 48

Message du président

L'inclusion sociale concerne tout le monde. Le moment ne pourrait être mieux choisi pour en parler puisque la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) célèbre cette année son 35e anniversaire.

Tout au long de l'année, nous avons cherché à mieux comprendre et à actualiser l'intention du Parlement lorsqu'il a adopté la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette loi ne définit pas seulement la Commission canadienne des droits de la personne, mais aussi la vision du Canada articulée par le Parlement pour exprimer les aspirations des citoyens canadiens.

Selon moi, le premier ministre a très bien exprimé cette vision l'été dernier lorsqu'il a répondu aux questions des journalistes sur la charte de la laïcité proposée par le Québec, que l'on appelait alors la « charte des valeurs québécoises ».

« L'important est l'inclusion sociale de tous les groupes canadiens, a dit le premier ministre Stephen Harper. Notre travail est de faire en sorte que tous les groupes qui viennent dans notre pays, quelles que soient leur origine, leur race, leur ethnicité, quelle que soit leur religion, se sentent chez eux dans ce pays et soient des Canadiens. »

Cette déclaration m'a touché, et je suis certain qu'elle a touché l'ensemble du personnel de la Commission canadienne des droits de la personne. L'inclusion sociale fait partie de notre mandat. Même que nous la concevons dans un sens encore plus large. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* défend les droits de toutes les personnes vivant légalement au Canada pour qu'elles jouissent des meilleures conditions de vie possible, libres de toute discrimination. Par conséquent, elle ne s'applique pas uniquement aux nouveaux arrivants, mais aussi aux personnes dont les ancêtres ont vécu ici depuis des siècles.

Elle s'applique aux personnes nées ici qui portent un héritage visiblement différent. Elle s'applique aux personnes handicapées et aux personnes qui ont une orientation sexuelle non conformiste. Elle s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes. C'est la devise d'une nation guidée par le souci constant de traiter les autres avec dignité et respect.

Le Canada a réalisé des progrès considérables en 35 ans. Des gens ont eu recours à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour améliorer leur qualité de vie et celle de leurs concitoyens.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a contribué à changer progressivement notre société parce que des personnes ont pris les devants pour exiger qu'elle soit appliquée. C'est ainsi que nous profitons maintenant du sous-titrage codé à la télévision, de l'accessibilité des bâtiments et des guichets bancaires, du droit des soldates à servir dans des postes de combat et de la reconnaissance de l'orientation sexuelle comme un droit garanti par la loi.

Pendant la dernière année, nous avons cherché des façons de servir plus efficacement la population canadienne pour concrétiser cette vision commune de l'inclusion. Nous avons repensé notre mission pour qu'elle exprime notre aspiration à « une société inclusive où chaque personne est valorisée et respectée ». À partir de cet énoncé de mission, nous avons formulé une nouvelle signature : « Mon Canada inclut tout le monde ».

Nous ne nous sommes contentés de choisir des mots, nous sommes passés à l'action. Nous avons adopté un processus plus judicieux pour filtrer les plaintes de discrimination. Nous avons refait notre site Web pour qu'il donne la priorité à l'utilisateur, en mettant l'accent non seulement sur nos propres structures et processus, mais aussi sur les besoins des personnes que nous servons.

De plus, nous nous sommes engagés, collectivement, à mettre notre énergie surtout là où les besoins sont les plus criants de manière à protéger d'abord les membres les plus vulnérables de la société canadienne.

J'ai déjà dit, et je le maintiens, que la situation actuelle des Autochtones au Canada demeure l'un des plus urgents problèmes, si ce n'est le plus urgent, quant aux droits de la personne dans ce pays.

Les Autochtones sont confrontés à de perpétuelles situations défavorables, tant à l'intérieur et qu'à l'extérieur des réserves. Nous avons publié un rapport renfermant des données qui expliquent ce fait en profondeur. Nous avons rencontré James Anaya, le rapporteur spécial de l'ONU sur les droits des populations autochtones, et lui avons fait part de nos préoccupations. M. Anaya a convenu du fait que « le Canada est confronté à une crise en ce qui concerne les questions autochtones... »

Nous avons organisé des petits groupes de discussions partout au pays pour rencontrer les femmes autochtones. Elles nous ont dit avoir peur des autorités qui sont censées les protéger, soit la police et les gouvernements.

En 2008, le champ d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été élargi pour couvrir les enjeux régis par la *Loi sur les Indiens*, ce qui a eu pour effet d'étendre la protection des droits de la personne aux membres des communautés des Premières Nations. La période de transition de trois ans prévue par la *Loi* a pris fin en 2011, permettant alors aux

membres de ces communautés de porter plainte à la Commission contre leurs propres gouvernements. Depuis cette modification, la Commission canadienne des droits de la personne a reçu 207 plaintes contre le gouvernement fédéral et 317 plaintes contre des gouvernements des Premières Nations.

Cependant, les tables rondes avec les femmes autochtones nous ont surtout permis d'apprendre que bon nombre d'entre elles, en particulier celles vivant dans des communautés éloignées, ne voient pas l'utilité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elles déclarent ne pas avoir l'intention de demander la protection de la *Loi* parce qu'elles ont peur des représailles.

Dans une section distincte de cette édition du rapport annuel au Parlement de la Commission canadienne des droits de la personne soulignant son 35e anniversaire, nous donnons des renseignements détaillés sur les résultats des tables rondes et sur les mesures à prendre pour éviter que les femmes autochtones soient privées d'un accès à la justice en matière de droits de la personne parce qu'elles ont peur d'être punies si elles dénoncent des cas de discrimination.

La Commission canadienne des droits de la personne a entendu leurs préoccupations et interviendra en conséquence.

Notre processus d'introspection et de remise en question nous a permis de réorganiser notre mission en deux volets complémentaires : la promotion et la protection. Ce processus, que j'ai nommé « la voie à suivre » a motivé et mobilisé l'ensemble du personnel, de la base jusqu'à la haute direction. Aussi, le personnel de la Commission a participé avec énergie et enthousiasme à l'exercice pangouvernemental Objectif 2020.

Enfin, je souligne le décès de l'ancienne présidente de la Commission, Jennifer Lynch, c.r. Nous avons perdu un leader, un modèle et une amie. En lisant les hommages qui nous sont parvenus de partout dans le monde, nous savons que les efforts de Jennifer pour protéger les droits de la personne continuent leur œuvre.

Je crois parler au nom de tous mes collègues de la Commission canadienne des droits de la personne en disant que c'est un réel privilège de travailler ici. Notre mission et notre mandat se trouvent au cœur de ce que représente le Canada, aussi bien sur le plan intérieur que sur le plan extérieur. Après 35 ans, nous avons pris le temps de faire le point, de réfléchir et d'avancer avec une énergie renouvelée.

David Langtry
Président par intérim
Commission canadienne des droits de la personne

ENJEUX

Un système de justice pour le respect des droits de la personne inaccessible pour les femmes autochtones

« J'ai peur de faire des vagues. Je me dis que cela ne fera aucun bien et que je me ferai encore rabaisser. »

— Une participante aux tables rondes avec des femmes autochtones

La peur de représailles est en tête des facteurs qui empêchent de nombreuses femmes autochtones d'avoir accès au système de justice pour faire respecter leurs droits de la personne. La Commission canadienne des droits de la personne en est arrivée à cette conclusion au terme de quatre tables rondes organisées dans l'ensemble du pays en 2013.

Cassondra Campbell, de l'Initiative nationale autochtone mise en place par la CCDP, a contribué au bon déroulement des tables rondes en 2013.

Presque 100 femmes autochtones représentant un large échantillon des communautés vivant aussi bien dans des réserves qu'en dehors des réserves ont participé aux séances organisées à Winnipeg, à Halifax, à Ottawa et à Vancouver. Une dernière table ronde aura lieu à Québec au début de 2014.

On a demandé aux participantes de parler des obstacles qui les empêchent d'utiliser le système de justice pour faire respecter leurs droits de la personne. Elles ont mentionnés un certains nombre de facteur, dont la complexité des processus de plainte pour discrimination, la barrière linguistique, l'ignorance et le manque de soutien.

Un facteur constamment mentionné était que les femmes autochtones n'osent pas tenir tête à la police ou à des membres puissants de leur communauté dont elles dépendent pour assurer leur subsistance.

La Commission canadienne des droits de la personne a aussi appris que les représailles peuvent prendre diverses formes. Des femmes autochtones ont peur qu'on leur refuse l'accès à d'importants services sociaux et de santé si elles portent plainte. D'autres ont peur que leurs allégations génèrent des comportements d'intimidation ou de violence. D'autres disent qu'elles doivent faire un choix difficile entre garder le silence ou quitter leur communauté.

« Pour vous dire la vérité, certains dirigeants commettent eux-mêmes des actes de violence contre des femmes, a déploré une participante. Le problème est tellement structurel que de nombreuses femmes vivent dans la peur. C'est notre triste réalité, et c'est dur. »

Le manque de soutien communautaire, comme des services d'aide juridique, aggravent d'autres facteurs sous-jacents. En plus de la peur des représailles, on note d'autres facteurs importants comme la complexité des processus de plainte pour discrimination, le manque de moyens technologiques et l'ignorance. Ces facteurs se confirment particulièrement dans les communautés éloignées, où les gens ont même de la difficulté à obtenir de l'information sur les mécanismes de protection des droits de la personne.

« Vous n'avez pas besoin de faire appel à des chercheurs pour savoir que la rareté des ressources, le manque d'activités de sensibilisation et le faible niveau d'alphabétisation sont des obstacles à l'accès à la justice de droits de la personne », a déclaré une participante.

Cependant, de nombreux gouvernements des Premières Nations travaillent sur la promotion des droits de la personne au sein de leurs communautés. À titre d'exemple, des femmes ont raconté avoir obtenu le soutien des dirigeants de leur communauté dans leurs efforts pour défendre les droits des femmes autochtones qui subissent de la violence.

De nombreuses femmes ont dit vouloir et pouvoir améliorer les choses dans leur communauté, donnant même des recommandations sur les façons de faciliter l'accès au système de protection des droits de la personne. La plupart d'entre elles ont déclaré être en faveur d'un processus communautaire de règlement des différends. Par contre, d'autres ont avoué avoir des doutes.

« L'idée de mettre en place [ces processus] part d'une bonne intention, a reconnu une femme, mais en réalité, ces processus ne nous aident pas. Dans certains cas, ils font même empirer les choses. » D'autres participantes ont indiqué qu'il faudrait consacrer beaucoup de temps et d'énergie avant que de tels processus deviennent assez indépendants et inclusifs pour gagner la confiance des femmes.

Depuis que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été modifiée en 2008 pour qu'elle autorise les plaintes concernant la *Loi sur les Indiens*, la Commission canadienne des droits de la personne en apprend de plus en plus sur les difficultés vécues par les femmes autochtones. Elle a décidé d'organiser ces tables rondes pour mieux comprendre ces difficultés et donner la chance aux femmes d'exprimer leurs préoccupations. Ces séances étaient structurées pour favoriser le dialogue, le respect et l'ouverture. Pour obtenir un large éventail de points de vue, les organisateurs ont choisi les participantes invitées aux discussions en consultation avec des organisations régionales des Premières Nations, des groupes de femmes et des organismes de défense des droits de la personne. La Commission a promis à ces femmes que leurs témoignages demeureraient anonymes, favorisant ainsi des discussions franches dans un environnement sécuritaire.

Des femmes ont exprimé leur étonnement de constater que les tables rondes visaient à permettre à la Commission canadienne des droits de la personne d'écouter ce qu'elles avaient à dire et de les entendre plutôt que d'imposer son idée ou de les sermonner. « Il est plutôt rare qu’un organisme de justice vienne à la recherche des personnes qu’il est censé servir, a indiqué une des femmes. Normalement, nous faisons des pieds et des mains pour établir un contact avec eux. »

Les participantes ont dressé un portrait sombre du respect des droits de la personne, non seulement dans nombre de communautés des Premières Nations, mais aussi en ville, où de plus en plus de femmes autochtones s'installent maintenant. D'une même voix, elles ont déclaré se méfier de la police et des processus judiciaires censés protéger équitablement l'ensemble de la population canadienne.

Certaines femmes ont parlé des injustices et de la discrimination qu'elles subissent dans la « société de blancs », soulignant la nécessité de travailler de manière soutenue à tisser des liens et à permettre la réconciliation entre les Autochtones et le reste de la population canadienne.

« Tout ce qui me représente est violé – mon identité, ma culture, mes racines. Le racisme est ancré dans le système », a dénoncé une femme.

« On ne pleure plus. Rien ne nous impressionne. Nous finissons par nous habituer à la discrimination raciale », a déclaré une autre.

La haute direction de la Commission canadienne des droits de la personne a analysé les obstacles au système de justice quant aux droits de la personne qui ont été mentionnés pendant les quatre tables rondes. Elle a remarqué que la peur des représailles et l'absence de ressources pour défendre les femmes ont été les sujets les plus souvent abordés.

Par conséquent, la Commission canadienne des droits de la personne déclare ce qui suit :

- La Commission canadienne des droits de la personne invite le gouvernement du Canada, les groupes d'intérêts, les associations professionnelles, de même que les dirigeants des communautés des Premières Nations du Canada, à se concerter pour éliminer les obstacles qui empêchent les femmes autochtones à obtenir justice en cas de discrimination et à instaurer un soutien renforcé entre les communautés pour faire en sorte que les victimes de discrimination puissent porter plainte.

- La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans certaines circonstances, déposer une plainte pour veiller à ce que des personnes vulnérables soient en sécurité et protégées contre des actes discriminatoires.

- La Commission canadienne des droits de la personne rappelle à toutes les parties que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit à quiconque de proférer des menaces, de recourir à l'intimidation ou d'exercer des représailles contre une personne qui a déposé une plainte, donné des preuves ou fourni une aide quelconque dans un processus de plainte. Une personne qui commet de tels actes pourrait devoir verser, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50 000 $.

Le Canada doit mener une enquête nationale sur la violence faite aux femmes autochtones

On gardera probablement en mémoire l'année écoulée comme étant celle où la violence faite aux femmes et aux jeunes filles autochtones au Canada a retenti sur la scène internationale.

En février 2013, Human Rights Watch, un groupe de défense international très respecté, a publié un rapport accablant intitulé *Ceux qui nous emmènent : abus policiers et lacunes dans la protection des femmes et filles autochtones dans le nord de la Colombie-Britannique, Canada*. Selon ce rapport, les agents de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ne protègent pas suffisamment les femmes et les filles autochtones contre la violence et, dans certains cas, ils sont même les auteurs de cette violence.

Le rapport a suscité un vif intérêt à l'échelle internationale, mettant en lumière un problème qui a entraîné la visite au Canada, en 2013, de rapporteurs spéciaux de la Commission interaméricaine des droits de l'homme ainsi que celle de M. James Anaya, le rapporteur spécial de l'ONU sur les droits des populations autochtones.

David Langtry, président par intérim de la CCDP, et James Anaya, rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits des populations autochtones, se sont rencontrés à Ottawa en octobre 2013.

David Langtry, le président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), a rencontré M. Anaya à Ottawa. « Dans un pays moderne et très développé comme le Canada, a dit M. Langtry, il est très difficile de concevoir que tant d'Autochtones soient aux prises avec de perpétuelles situations défavorables, comme la discrimination, la négligence et des traumatismes multigénérationnels profonds. »

« [Cela] m’apparaît un enjeu de droits de la personne parmi les plus urgents au Canada », a souligné M. Langtry dans une déclaration faite à l’issue de la rencontre.

L’Association des femmes autochtones du Canada a répertorié presque 600 cas non résolus de femmes autochtones portées disparues ou assassinées. L’Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne et les premiers ministres territoriaux et provinciaux du Canada ont réclamé d'une seule voix que le gouvernement du Canada établisse un plan d’action national et mène une enquête nationale indépendante pour faire la lumière sur les disparitions et les meurtres de femmes autochtones au Canada.

Cette demande a été largement appuyée par les organisations autochtones.

Jusqu'à maintenant, le gouvernement du Canada a réagi en formant un « comité parlementaire spécial sur la violence faite aux femmes autochtones », dont les travaux ont commencé en juin 2013. Le problème de la violence faite aux femmes autochtones a aussi été souligné dans le discours du Trône du 16 octobre, mais le gouvernement n'a annoncé aucune mesure précise pour y faire face.

Dans un discours au Economic Club du Canada auquel assistaient notamment Mme Laureen Harper, l'honorable Kellie Leitch, ministre du Travail et ministre de la Condition féminine, et l'honorable Michelle Rempel, ministre d'État (Diversification de l'économie de l'Ouest), M. Langtry a renouvelé la demande de la Commission en faveur d'une enquête nationale.

David Langtry prend la parole devant l'Economic Club du Canada en novembre 2013. Photo : Jake Wright

« Le meurtre ou la disparition de quelque 600 femmes ou jeunes filles autochtones en 30 ans peut être qualifié de tragédie nationale. […] Nous devons découvrir les causes profondes de ces statistiques inquiétantes », a déclaré M. Langtry.

Il n'en reste pas moins que peu de mesures concrètes ont été prises à ce jour. Pour régler cette question, il est nécessaire de trouver des solutions réelles, durables qui exigeront un niveau d'effort et d'engagement sans précédent de la part des gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et des Premières Nations, qui doivent collaborer.

> *« Les femmes autochtones sont de façon disproportionnée victimes de crimes violents. Notre gouvernement renouvellera ses efforts pour se pencher sur la question des femmes autochtones portées disparues et assassinées. »*
>
> — Discours du Trône, le 16 octobre 2013

Les Autochtones subissent davantage de situations défavorables que les non-Autochtones au Canada : un rapport de la CCDP le confirme

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a publié *Rapport sur les droits à l'égalité des Autochtones*, lequel explique comment de perpétuelles situations défavorables ont des répercussions sur le bien-être des Autochtones au Canada.

Malgré leur caractère sombre, les conclusions de l'étude n'ont rien d'étonnant : comparativement aux non-Autochtones, les Autochtones sont beaucoup plus nombreux à vivre dans des logements insalubres, à être au chômage, à purger des peines dans des prisons canadiennes ou à avoir été victimes de crimes violents.

Le rapport présente les résultats d'une étude approfondie effectuée en compilant les données d'une série d'enquêtes menées par Statistique Canada entre 2005 et 2010. Les Autochtones vivant hors réserve sont mieux représentés dans les enquêtes statistiques parce qu'il est parfois difficile de faire la collecte de données dans les réserves.

Au nombre des conclusions les plus marquantes du rapport, mentionnons le fait que les Autochtones risquent davantage d'être agressés par d'autres personnes et sont moins susceptibles de faire confiance à la police. Cette conclusion correspond à ce que les femmes autochtones ont dit à la CCDP lors de ses activités de sensibilisation de 2013.

> *« Il s'agit d'une triste situation trop bien connue, dont les Canadiens ne sont pas fiers. De fait, beaucoup sont devenus cyniques ou indifférents. Certains changements m'incitent toutefois à rester confiant. »*
>
> — David Langtry, propos publiés dans le *Leader Post* de Regina et dans le *Edmonton Journal*, juin 2013.

Être un aidant naturel : une réalité aussi bien qu'un droit

Selon les plus récentes données de Statistique Canada, **une** personne **sur quatre** au Canada prend soin d'un membre de sa famille ou d'un ami proche. Un grand nombre d'entre eux ont du mal à concilier leurs obligations d'aidant naturel et leurs responsabilités professionnelles.

De plus en plus de familles canadiennes se retrouvent dans cette situation, pour plusieurs raisons. Les « baby-boomers » du Canada sont de plus en plus vieux et leur espérance de vie s'allonge. Par ailleurs, les femmes ont plus d'enfants qu'il y a dix ans et elles accouchent à un âge plus avancé. De plus, selon les récentes statistiques, les deux parents travaillent dans la majorité des ménages biparentaux. Cependant, les femmes demeurent les plus susceptibles d'assumer la majeure partie des responsabilités d'aidant naturel.

En bref, de plus en plus de travailleurs canadiens doivent arriver à concilier leur travail et les soins à donner à leurs enfants ou à leurs parents âgés, ou les deux.

Cet enjeu est important pour les employeurs. Plusieurs s'inquiètent de la hausse de l'absentéisme, des congés liés au stress et de la perte de productivité.

Toutes les études montrent que les entreprises accordant à leurs employés des modalités de travail flexibles ont été en mesure de réduire l'absentéisme, de fidéliser leurs employés, de remonter le moral des employés, de maintenir leur effectif et d'augmenter la productivité.

En 2013, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) s'est activée pour un certain nombre de cas de discrimination envers des aidants naturels. Tous ces cas soulèvent la même question : le droit de prendre soin de nos enfants et de nos parents devait-il être protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour le motif de la situation de famille?

Avec l'aide d'employeurs, d'employés et de syndicats, la CCDP est à rédiger un guide sur la question des aidants naturels, dont la publication est prévue pour 2014-2015.

ACTIVITÉS

Notre mission

Vision

Une société inclusive où chaque personne est valorisée et respectée.

Signature

Mon Canada inclut tout le monde.

Mandat

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) protège le principe fondamental de l'égalité des chances et soutient la vision d'une société inclusive sans discrimination :

- en favorisant le respect des droits de la personne grâce à la recherche et à la mise au point de politiques;
- en protégeant les droits de la personne grâce à un processus équitable et efficace de traitement des plaintes;
- en représentant l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.

Responsabilités

La Commission est chargée d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Budget de fonctionnement

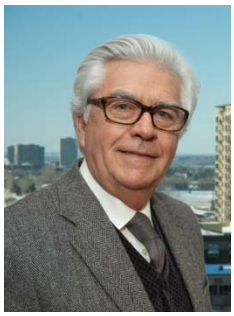
Le secrétaire général encadre les activités quotidiennes des employés. Le budget de fonctionnement de la CCDP s'est chiffré à 22,5 millions de dollars (exercice 2013-2014).

Commission canadienne des droits de la personne | Mon Canada inclut tout le monde.

Ian Fine, à l'emploi de la CCDP depuis 15 ans, a été nommé secrétaire général en 2013

Commissaires

Un commissaire à temps plein agit à titre de président et dirige la CCDP. Il peut compter sur le soutien de trois commissaires à temps partiel.



Les trois commissaires à temps partiel de la CCDP, en date du 31 décembre 2013.. De gauche à droite : Me Roch A. Fournier, Sandi Bell et Peter McCreath.

Dépôt simplifié des plaintes pour atteinte aux droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne a refait son site Web afin de mieux servir les Canadiens et de les relier à l'information qu'ils cherchent et dont ils ont besoin.

Les pages les plus consultées du site Web de la CCDP en 2013

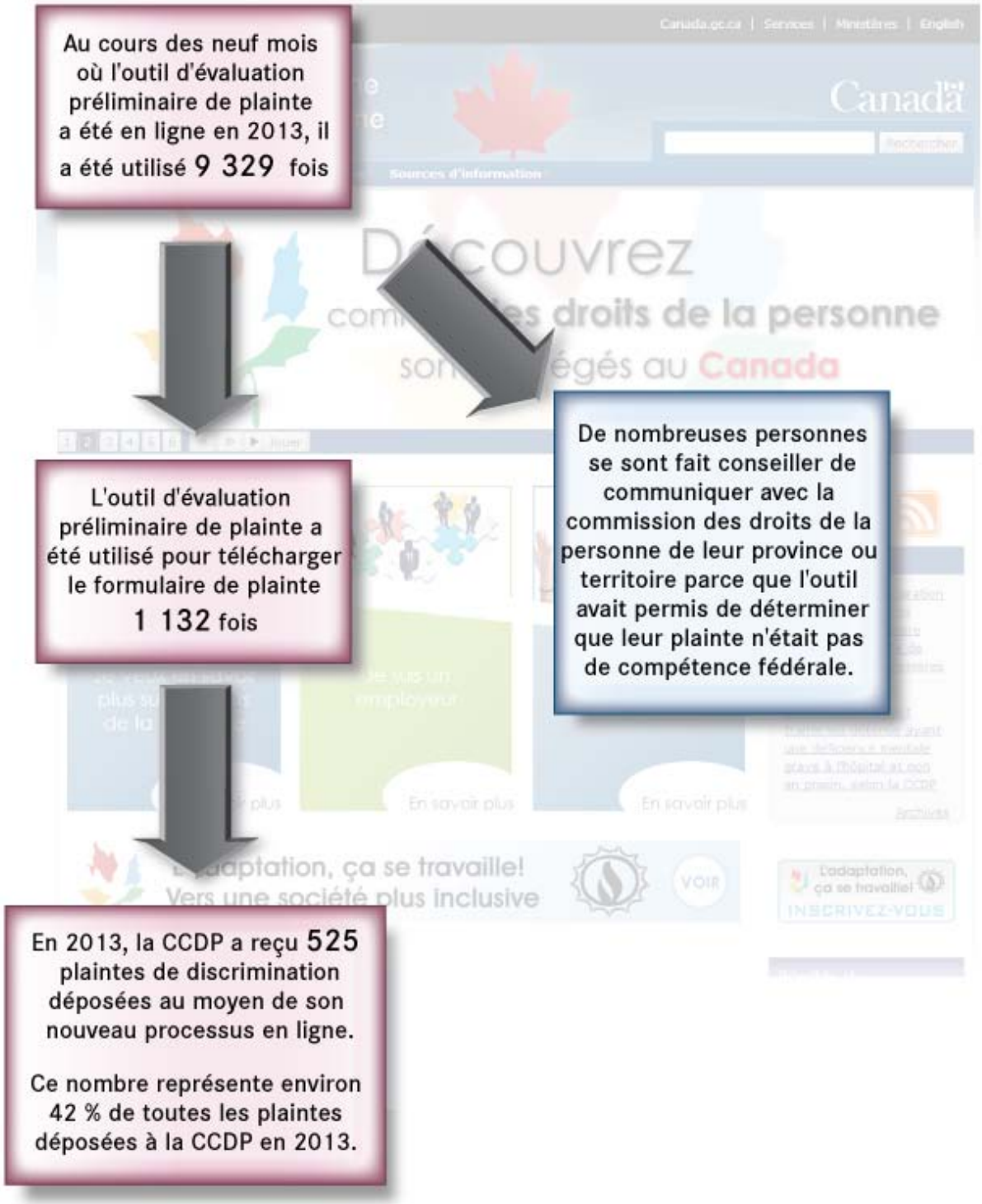
Outil d'évaluation préliminaire de plainte
Qu'est-ce que la discrimination?
Je veux en savoir plus sur les droits de la personne
Je veux déposer une plainte
Qu'est-ce que le harcèlement?

L'élément principal du nouveau site est un outil d'auto-évaluation qui permet aux Canadiens de vérifier si leur situation justifie de porter plainte pour discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Avant la mise en ligne de cet outil, cette première étape pouvait prendre plusieurs semaines dans certains cas. Maintenant, en moins de 30 minutes, la plupart des visiteurs du site peuvent savoir si leur plainte concerne un problème de droits de la personne comme le prévoit la *Loi*, et s'ils devraient déposer une plainte auprès de la Commission ou auprès d'une autre organisation. Après cette étape, une personne peut télécharger un formulaire de plainte. Depuis son lancement en avril, l'outil a été utilisé plus de 9 300 fois.

On peut aussi obtenir de l'information sur la discrimination et sur la façon de porter plainte pour atteinte aux droits de la personne en visionnant une vidéo en ligne en langue des signes, en voix hors champ et avec sous-titrage codé.

Résultats obtenus avec le nouvel outil d'évaluation préliminaire de plainte mis en ligne par la CCDP



Efficacité accrue du processus de traitement des plaintes

La Commission canadienne des droits de la personne reçoit et examine des milliers de plaintes de discrimination. Toutes les plaintes sont soumises à un tri.

Par ailleurs, la Commission donne la priorité aux plaintes qui sont systémiques – c'est-à-dire qui comportent des actes ou des pratiques risquant de nuire à de nombreuses personnes. On accorde également la priorité aux plaintes qui exigent une intervention rapide ou qui touche une personne dans une situation susceptible d'empirer.

La première étape du processus de tri consiste à déterminer si la plainte entre dans le champ de compétence de la Commission. Cette dernière évalue toutes les plaintes, qu'elles soient nouvelles ou non, et vérifie si elles correspondent aux critères établis par la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Dans certains cas, on dirigera les plaignants vers d'autres organisations ou processus plus appropriés, comme la commission provinciale des droits de la personne ou un processus de griefs prévu par la convention collective. La majorité des plaintes que la Commission est autorisée à traiter en vertu de la *Loi* sont soumises à une médiation.

Si la médiation ne donne pas de bons résultats, la Commission lance une enquête, laquelle permet d'interroger les personnes concernées et de recueillir tout autre élément de preuve. Après avoir analysé ces éléments de preuve, un enquêteur recommandera l'une des trois suites possibles. La Commission pourrait rejeter la plainte. Elle pourrait soumettre la plainte à la conciliation — un processus obligatoire qui exige la collaboration des parties pour une période de temps déterminé. Sinon, la Commission pourrait renvoyer la plainte directement devant le Tribunal canadien des droits de la personne, où elle pourrait participer au processus judiciaire.

Déroulement d'une médiation

La médiation est un processus informel que la Commission canadienne des droits de la personne utilise pour résoudre un grand nombre des plaintes qu'elle reçoit. En 2013, elle a permis à la Commission de régler plus de 180 plaintes de discrimination.

L'objectif principal de la Commission est d'obtenir de bons résultats au profit de l'intérêt public dans son ensemble. Les règlements obtenus grâce à la médiation mènent souvent à des modifications des politiques et des pratiques qui permettent d'éviter d'autres plaintes. La médiation aide aussi à préserver les ressources nécessaires pour enquêter et participer au processus judiciaire dans le cas de plaintes plus complexes.

Le processus de médiation est simple. Voici comment il fonctionne.

Janet Spencer, médiatrice à la Commission, a assuré presque 1 000 médiations en 14 ans.

Une plainte de discrimination est assignée à l'un des médiateurs professionnels de la Commission, en poste dans les principales villes d'un bout à l'autre du Canada.

Le médiateur communique avec les parties, les invite à utiliser le processus et énonce les règles de base. Les règles sont les suivantes : aucun renseignement transmis ne pourra être utilisé pour une enquête ultérieure ni devant les tribunaux, et toutes les parties conservent le droit de mettre fin au processus à tout moment. Aucune des parties n'a besoin d'un conseiller juridique. Le processus est confidentiel et sans risque.

Le médiateur travaille sans intermédiaire à la fois avec le plaignant et le mis en cause pour trouver des solutions possibles. Le médiateur supervise le processus, en expliquant les lois applicables et la jurisprudence, et il évalue toute offre de règlement. Selon la nature de la plainte et la façon dont les parties choisissent de procéder, la médiation peut se faire par téléphone ou grâce à quelques réunions en personne. Dans la plupart des cas, la médiation permet aux parties de s'entendre au bout de deux ou trois mois.

Pour la plupart des règlements conclus par voie de médiation, le mis en cause finit par indemniser financièrement le plaignant et par changer ses politiques, pratiques ou procédures. Le mis en cause peut aussi être obligé de faire connaître ces changements.

Si l'on ne parvient pas à trouver une solution, la Commission passera à l'étape suivante, c'est-à-dire faire enquête sur la plainte.

Exemples de médiations réussies

Par la médiation, la Commission cherche à régler une plainte de discrimination de manière à satisfaire à la fois le plaignant, le mis en cause et l'intérêt public. Il faut souvent trouver des solutions créatives qui conviennent le mieux possible à chacun.

Par exemple, une médiation de la Commission a porté sur un cas de congédiement présumé injuste en raison d'une déficience. Au final, les parties sont parvenues à trouver une solution : l'employeur a versé une indemnisation financière et a remis une lettre de recommandation à l'ancien employé, puis il a lancé une campagne de sensibilisation auprès des gestionnaires et des employés sur les questions liées aux déficiences.

Dans un autre cas, une communauté des Premières nations a tenu une cérémonie de guérison pour faire savoir que des politiques discriminatoires avaient été modifiées.

Grâce à une autre médiation, une entreprise a accepté d'améliorer sa gestion des dossiers médicaux pour garantir un traitement équitable aux employés handicapés.

Déroulement des procédures judiciaires

Les procédures judiciaires sont un autre moyen à la disposition de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) pour promouvoir et protéger les droits de la personne au Canada.

L'équipe de juristes de la Commission se prépare à présenter son argumentation préliminaire dans l'affaire de l'aide à l'enfance entendue par le Tribunal canadien des droits de la personne. De gauche à droite : Philippe Dufresne, directeur général et avocat général principal de la Direction générale de la protection des droits de la personne et Daniel Poulin, avocat.

Bien souvent, la CCDP intervient dans des affaires de discrimination entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne, la Cour fédérale ou la Cour suprême du Canada. Le rôle des avocats de la CCDP est de représenter l'intérêt public.

L'équipe du contentieux se concentre sur les affaires de discrimination qui ont d'importantes répercussions sur le public canadien. Par exemple, l'affaire pourrait créer un changement positif pour toute une couche de la société canadienne. Ou elle pourrait permettre de clarifier ou de redéfinir des instruments relatifs aux droits de la personne au Canada.

Le cas d'une personne victime de discrimination peut avoir des répercussions en chaîne sur la vie de bien d'autres personnes. Un employeur qui doit s'occuper d'une situation similaire pourrait trouver des explications ou des indications utiles dans une décision judiciaire. De même, une personne qui s'estime être victime de discrimination peut attirer l'attention sur une décision ayant fait jurisprudence et s'en servir pour justifier les mesures d'adaptation qu'elle demande.

Statistiques

En vertu de la loi, la Commission canadienne des droits de la personne doit examiner chaque plainte de discrimination qu'elle reçoit. Elle peut rejeter la plainte ou la soumettre à un autre mécanisme de règlement des différends.

Dans la mesure du possible, la Commission encourage les plaignants à essayer de régler leur différend à l'amiable le plus tôt possible.

Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, la Commission peut faire enquête. Si elle estime que la plainte est fondée, elle peut la renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne qui décidera si elle doit tenir audience.

En 2013, la Commission a :

- reçu 1 236 plaintes[1];
- accepté 661 plaintes[2];
- renvoyé 380 plaintes à d'autres voies de recours[3];
- réglé 234 plaintes;
- rejeté 196 plaintes;
- renvoyé 72 plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne;
- décidé de ne pas traiter 226 plaintes[4].

[1]Parfois appelée « plainte potentielle », une plainte reçue est une prise de contact qui relève du mandat de la Commission et qui peut devenir une plainte acceptée une fois analysée et examinée.

[2]Une plainte acceptée est un document qui est présenté sous une forme acceptable pour la Commission et qui est déposé par une personne ou un groupe de personnes possédant des motifs raisonnables de considérer qu'une autre personne ou une organisation commet ou a commis un acte discriminatoire.

[3]Cette année, le nombre de plaintes renvoyées à une autre voie de recours comprend les plaintes renvoyées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou au Tribunal de la dotation de la fonction publique avant qu'elles soient acceptées par la Commission. Ces plaintes n'étaient pas comptabilisées ainsi dans les rapports annuels précédents.

[4]La Commission peut décider de ne pas traiter une plainte qui ne correspond pas aux critères énumérés à l'article 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (par exemple, une plainte qui ne correspond pas au champ de compétence de la Commission ou une plainte qui est jugée frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi).

Figure 1 –Ventilation des plaintes reçues par province ou territoire

	2011		2012		2013	
	#	%	#	%	#	%
Ontario	889	46	717	46	566	46
Colombie-Britannique et Yukon	278	15	225	14	155	13
Québec	231	12	174	11	145	12
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	169	9	166	11	138	11
Nouvelle-Écosse	88	5	71	5	53	4
Manitoba	103	5	59	4	63	5
Saskatchewan	66	3	57	4	58	5
Nouveau-Brunswick	41	2	61	4	42	3
À l'étranger	4	-	1	-	-	-
Terre-Neuve et Labrador	38	2	19	1	10	1
Île-du-Prince-Édouard	7	-	11	1	6	-
Total	**1 914**	**100**	**1 561**	**100**	**1 236**	**100**

Figure 2 – Ventilation des plaintes reçues par type de mis en cause

	2011		2012		2013	
	#	%	#	%	#	%
Secteur privé	699	37	558	36	493	40
Secteur public*	897	47	777	50	603	49
Réserves, bandes et conseils de bande	138	7	138	9	93	8
Syndicats	71	4	50	3	25	2
Particuliers	109	6	38	2	22	2
Total	**1 914**	**100**	**1 561**	**100**	**1 236**	**100**

*Le secteur public comporte toutes les catégories suivantes : administration publique centrale, organismes distincts et sociétés d'État.

Figure 3 – Ventilation des plaintes reçues par type d'allégation cité

	2011		2012		2013	
	#	%	#	%	#	%
Relatives à l'emploi (articles 7,8,10)	2 070	71	1 658	72	1 221	70
Relatives à des services (articles 5,6)	435	15	390	17	321	19
Harcèlement – employ (article 14)	290	10	176	8	118	7
Adhésion syndicale (article 9)	59	2	48	2	22	1
Représailles (article 14.1)	36	1	23	1	22	1
Harcèlement – services (article14)	33	1	7	-	17	1
Avis, affichage, symbols (article 12)	-	-	3	-	7	-
Propagande haineuse (article 13)	4	-	-	-	-	-
Disparité salariale (article 11)	2	-	-	-	7	-
Intimidation (article 59)	-	-	1	-	-	-
Total	**2 929**	**100**	**2 306**	**100**	**1 735**	

*Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre total de plaintes reçues, plusieurs de celles-ci comptant plus d'une allégation.

Figure 4– Ventilation des plaintes acceptées par province ou territoire

	2011		2012		2013	
	#	%	#	%	#	%
Ontario	437	48	337	44	312	47
Colombie-Britannique et Yukon	147	16	121	16	104	16
Québec	106	12	110	14	70	11
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	87	10	65	9	73	11
Nouvelle-Écosse	41	5	39	5	18	3
Manitoba	34	4	33	4	25	4
Saskatchewan	19	2	23	3	30	5
Nouveau-Brunswick	18	2	13	2	22	3
À l'étranger	7	1	2	-	-	-
Terre-Neuve et Labrador	5	1	9	1	5	1
Île-du-Prince-Édouard	2	-	8	1	2	-
Total	**903**	**100**	**760**	**100**	**661**	**100**

Figure 5 – Ventilation des plaintes acceptées par type de mis en cause

	2011		2012		2013	
	#	%	#	%	#	%
Secteur privé	414	46	366	48	342	52
Secteur public*	315	35	254	33	239	36
Réserves, bandes et conseils de bande	59	7	61	8	50	8
Syndicats	59	7	54	7	20	3
Particuliers	56	6	25	3	10	2
Total	**903**	**100**	**760**	**100**	**661**	**100**

* Le secteur public comporte toutes les catégories suivantes : administration publique centrale, organismes distincts et sociétés d'État.

Figure 6 – Ventilation des plaintes acceptées par type d'allégation cité

	2011		2012		2013	
	#	%	#	%	#	%
Relatives à l'emploi (articles 7,8,10)	1 055	70	926	69	741	68
Relatives à des services (articles 5,6)	247	16	207	15	214	20
Harcèlement – employ (article 14)	175	12	124	9	71	7
Adhésion syndicale (article 9)	-	-	52	4	18	2
Représailles (article 14.1)	22	1	28	2	14	1
Harcèlement – services (article14)	15	1	6	-	11	1
Avis, affichage, symbols (article 12)	-	-	2	-	6	1
Propagande haineuse (article 13)	1	-	1	-	-	-
Disparité salariale (article 11)	-	-	-	-	8	1
Intimidation (article 59)	-	-	-	-	-	-
Total	**1 515**	**100**	**1 346**	**100**	**1 083**	**100**

*Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre total de plaintes acceptées, plusieurs de celles-ci comptant plus d'une allégation.

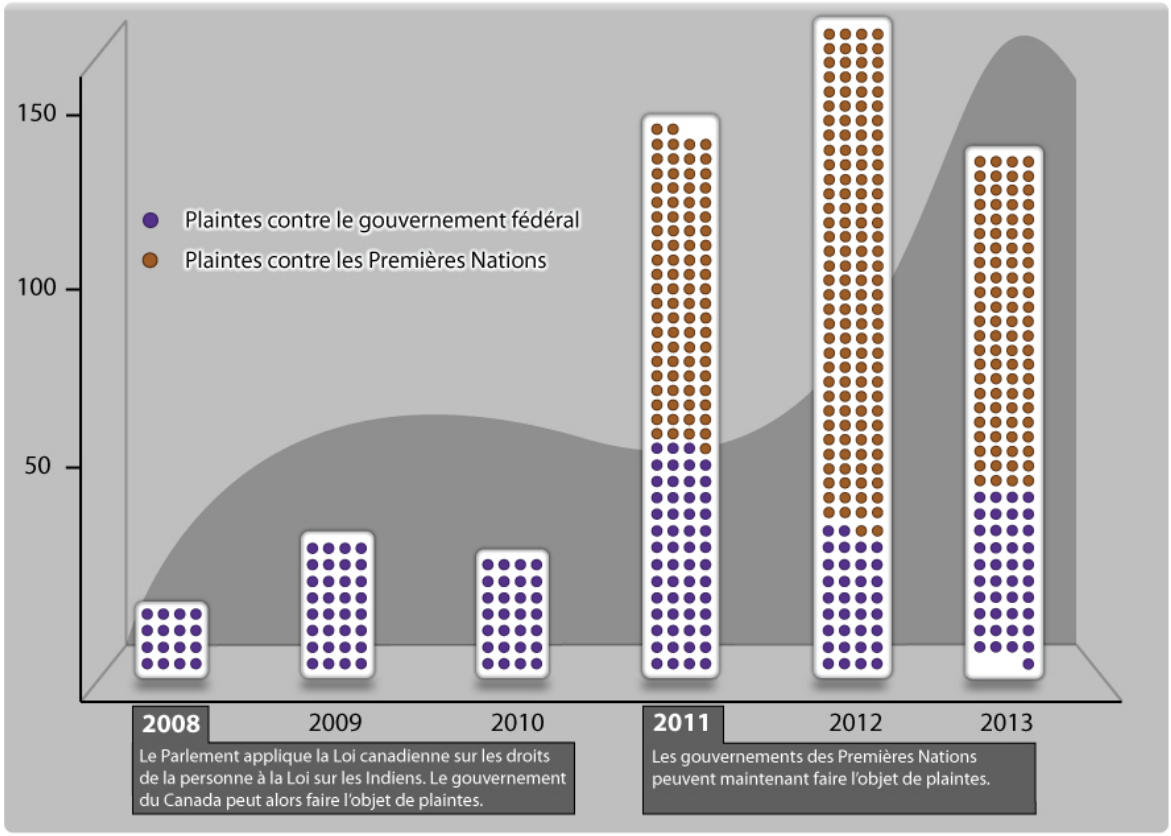
Figure 7 – Décisions définitives ventilées par type

	2011	2012	2013
Analyse fondée sur les articles 40 et 41*	327	433	344
Dossiers rejetés	174	190	196
Dossiers réglés**	244	209	234
Renvois au Tribunal	129	113	72
Total	**874**	**945**	**846**

* En vertu des articles 40 et 41 de la *Loi*, la Commission peut décider de ne pas statuer sur une plainte du fait que le plaignant devrait d'abord épuiser les autres voies de recours, ou que la plainte est hors délai, ne relève pas de sa compétence ou est considérée comme frivole ou vexatoire.

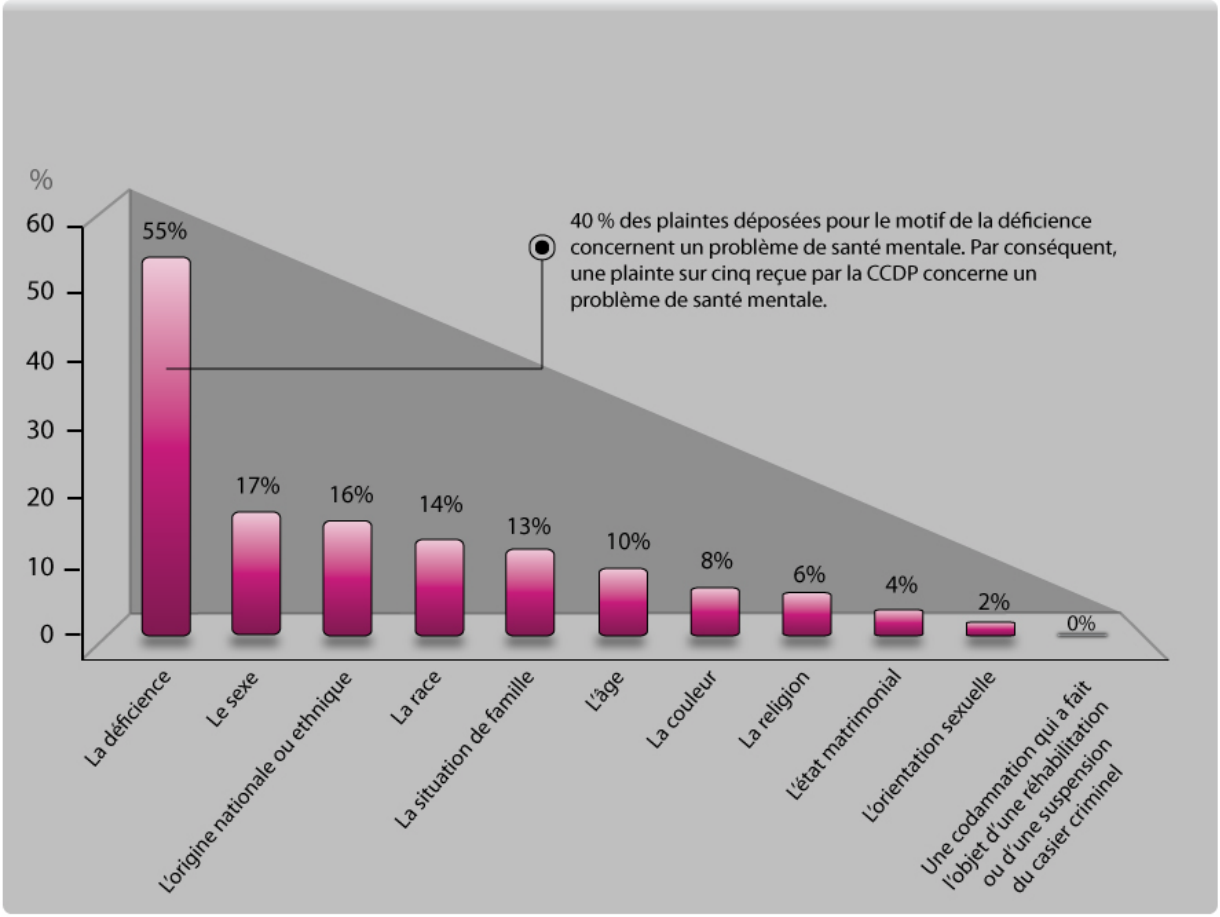
** Le nombre total de dossiers réglés comprend tous les règlements conclus entre les parties, avec ou sans l'aide de la Commission.

Figure 8 – Évolution des plaintes reçues de la part des Premières Nations



En 2008, le Parlement a modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour inclure les questions relevant de la *Loi sur les Indiens*. Le changement s'est appliqué immédiatement aux plaintes déposées contre le gouvernement fédéral. Il a commencé à s'appliquer aux plaintes déposées contre les gouvernements des Premières Nations en 2011.

Figure 9 – Pourcentage de plaintes reçues en 2013 par motif de discrimination



Modifications législatives

Article 13 abrogé

À compter du 26 juin 2014, l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne sera plus en vigueur. L'article 13 interdit les messages haineux transmis par téléphone ou par Internet. Le projet de loi qui a contient cette modification a reçu la sanction royale le 26 juin 2013.

Projet de loi C-4, souvent appelé « loi d'exécution du budget »

Le 12 décembre 2013, la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (projet de loi C-4) a reçu la sanction royale. Le projet de loi C-4 a pour objet de mettre en œuvre certaines dispositions du dernier budget fédéral, ainsi que d'apporter d'autres changements. Certains de ces changements portent sur la façon dont les plaintes de discrimination des employés de la fonction publique fédérale seront traitées.

Chambre des communes du Canada. Photo : Roy Grogan, Bibliothèque du Parlement

Les fonctionnaires fédéraux demeurent protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, mais ils ne pourront plus déposer de plaintes de discrimination liées à l'emploi auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

Ils devront plutôt déposer un grief s'ils estiment faire l'objet d'une discrimination liée à l'emploi. Les griefs relatifs aux droits de la personne seront renvoyés en vue d'une décision vers une nouvelle organisation, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. La nouvelle commission remplacera la Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Évolution de la jurisprudence

Johnstone c. Canada (Procureur général)

Fiona Johnstone travaillait pour l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Elle a demandé à l'ASFC de lui permettre de répartir les heures de travail à temps plein sur une période de trois jours par semaine afin qu'elle puisse concilier ses responsabilités professionnelles et celles inhérentes aux soins à donner aux membres de sa famille. Sa situation était encore plus compliquée compte tenu du fait que son mari occupait un emploi nécessitant aussi des quarts de travail irréguliers et des déplacement fréquents.

Un agent des Services frontaliers du Canada au travail à un poste frontalier terrestre. Photo : Agence des services frontaliers du Canada

L'ASFC a refusé de répondre à sa demande de mesure d'accommodement. Mme Johnstone a déposé une plainte de discrimination auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle a allégué que l'ASFC faisait preuve de discrimination à son égard en raison de sa situation de famille.

En 2010, le Tribunal canadien des droits de la personne a conclu que l'ASFC avait soumis Mme Johnstone à un traitement discriminatoire.

En janvier 2013, la Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire déposée par le procureur général. La Cour a confirmé que les obligations d'un parent qui doit prendre soin de ses enfants s'inscrivent dans la définition et le sens du motif « situation de famille » de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Au moment de la rédaction du présent rapport, le procureur général faisait appel de la décision de la Cour fédérale devant la Cour d'appel fédérale.

> *« … il est difficile d'envisager la famille sans tenir compte des enfants qui existent au sein de cette famille et des liens qui existent entre les enfants et les parents. L'aspect le plus important de cette relation est l'obligation qu'ont le père et la mère de prendre soin de leurs enfants. Il me semble que, si le législateur fédéral avait eu l'intention d'exclure les obligations parentales, il aurait employé des mots qui expriment clairement son intention en ce sens. »*
>
> — L'honorable juge Mandamin, rejetant la demande de contrôle judiciaire déposée par le procureur général dans l'affaire *Canada c. Johnstone*, le 31 janvier 2013

Seeley c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Denise Seeley est une ancienne employée de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN). En 2005, elle a été rappelée au travail après avoir été mise à pied plusieurs années auparavant. On lui a demandé de se présenter au travail à 1 000 kilomètres de chez elle.

PHOTO: Bureau de la sécurité des transports du Canada

Mme Seeley avait deux jeunes enfants, et son mari travaillait de longs quarts de travail. La famille avait besoin de temps pour trouver des services de garde pour leurs enfants, compte tenu des conditions qui leur étaient imposées.

Mme Seeley a finalement demandé à être dispensée de cette affectation parce qu'elle n'avait pas réussi à trouver quelqu'un qui pourrait bien s'occuper de ses enfants. Le CN a refusé sa demande. Lorsque Mme Seeley ne s'est pas présentée au travail, le CN l'a congédiée. Elle a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, alléguant que le CN lui avait fait subir un traitement discriminatoire en raison de sa situation de famille.

En 2010, le Tribunal canadien des droits de la personne a conclu que le CN avait fait subir un traitement discriminatoire à Mme Seeley.

En février 2013, la Cour fédérale a rejeté demande de contrôle judiciaire présentée par le CN concernant la décision rendue par le Tribunal en 2010.

Au moment de la rédaction du présent rapport, le CN faisait appel de la décision de la Cour fédérale devant la Cour d'appel fédérale.

Hicks c. Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Leslie Hicks travaillait pour la Commission de la sécurité dans les mines de charbon en Nouvelle-Écosse. Quand on lui a demandé de déménager à Ottawa pour occuper un emploi dans un autre organisme public, son épouse est restée en Nouvelle-Écosse pour s'occuper de sa mère malade qui dépendait d'elle aussi bien physiquement qu'émotionnellement et qui n'était pas en état de se rendre à Ottawa.

Par conséquent, M. Hicks et son épouse devaient maintenir deux résidences. M. Hicks a fait une demande d'indemnité conformément à la directive sur la réinstallation du gouvernement du Canada. Son nouvel employeur, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), a refusé sa demande. Le Ministère a allégué que M. Hicks ne pouvait pas recevoir cette indemnité parce que sa belle-mère vivait dans un appartement offrant des services d'aide à la vie autonome plutôt que dans la résidence familiale.

Leslie Hicks a porté plainte auprès de la CCDP en invoquant le motif de la situation de famille. Sa plainte a été renvoyée devant le Tribunal canadien des droits de la personne en 2011.

En septembre 2013, le Tribunal a conclu que RHDCC avait fait subir un traitement discriminatoire à M. Hicks en raison de sa situation de famille.

Au moment de la rédaction du présent rapport, le procureur général du Canada demandait un contrôle judiciaire de la décision rendue par le Tribunal dans cette affaire.

> *« … comme la jurisprudence dans l'affaire Devaney reconnaît que la situation de famille protège les obligations familiales des parents à l'égard des enfants, la réciprocité des responsabilités des enfants à l'égard des parents devrait aussi être reconnue. »*
>
> — Réjean Bélanger, membre du Tribunal canadien des droits de la personne, le 18 septembre 2013

Cruden c. Agence canadienne de développement international et Santé Canada

Bronwyn Cruden, une employée de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) a demandé une affectation en Afghanistan. L'ACDI a refusé sa demande, se disant incapable de fournir à Mme Cruden le soutien médical requis pour son diabète de type 1. Mme Cruden a porté plainte à la Commission canadienne des droits de la personne, considérant qu'elle était victime de discrimination en raison de sa déficience.

Photo : Sergent Matthew McGregor, Caméra de combat des Forces canadiennes, © 2011 DND-MDN Canada

Le Tribunal canadien des droits de la personne a conclu que l'ACDI n'avait pas suffisamment essayé de prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins de Mme Cruden, même si son affectation en Afghanistan avait causé pour l'ACDI une **contrainte excessive**.

Le procureur général a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

En mai 2013, la Cour fédérale a ordonné que la décision du Tribunal et toutes les mesures de réparation soient annulées. La Cour a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination dans l'affaire de Mme Cruden puisque son affectation en Afghanistan aurait causé à l'ACDI une **contrainte excessive.**

Au moment de la rédaction du présent rapport, Mme Cruden faisait appel de la décision de la Cour fédérale.

Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?

Les employeurs ont l'obligation de s'adapter aux besoins de leurs employés, mais il n'est pas toujours possible de s'adapter à tous les besoins parce que l'employeur subirait alors une ***contrainte excessive.***

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un employeur ou un fournisseur de services peut dire qu'il s'agit d'une contrainte excessive si les changements apportés à une politique, à une pratique, à un règlement administratif ou à un bâtiment entraîneraient des coûts trop élevés ou des risques pour la santé et la sécurité. Pour démontrer la contrainte excessive, il faut prouver quel genre de contrainte serait subie et à quel point elle serait excessive. Il n'existe pas de définition juridique précise de la contrainte excessive ni de formule normalisée pour la déterminer.

ENGAGEMENT

Conseils au Parlement

Conformément aux Principes de Paris, qui orientent les travaux de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et ceux d'autres institutions nationales des droits de la personne à travers le monde, la CCDP conseille régulièrement le Parlement sur des questions liées aux droits de la personne au Canada. En 2013, la CCDP a été appelée devant le Parlement sur les sujets suivants.

Droits en matière de biens immobiliers matrimoniaux

Lorsqu'une famille vit une séparation ou un divorce au Canada, les lois provinciales ou territoriales veillent à ce que les droits de propriété du domicile familial et le partage des autres biens soient assurés de façon équitable.

Pourtant, jusqu'à cette année, aucune loi portant sur cette question ne s'appliquait aux communautés des Premières Nations. Par conséquent, de nombreuses femmes autochtones n'avaient pas le droit de réclamer leur part du domicile familial ou des biens matrimoniaux en cas de séparation ou de divorce. Bien souvent, elles étaient obligées de quitter leur communauté, la plupart obligées à trouver un refuge en ville.

Le 19 juin 2013, le Parlement a adopté la *Loi sur les foyers familiaux situés dans les réserves et les droits ou intérêts matrimoniaux*, donnant aux hommes et aux femmes des droits égaux relatifs à la maison familiale et à d'autres biens matrimoniaux en cas de séparation, de divorce ou de décès.

Bernard Valcourt, ministre des Affaires autochtones et du développement du Nord canadien, répond à une question pendant la période de questions à la Chambre des communes à Ottawa le mardi 22 octobre 2013. Photo : La Presse canadienne

Les partisans de cette loi l'ont saluée comme une avancée importante pour les droits des femmes autochtones.

« À l'heure actuelle, les femmes autochtones du pays ne peuvent pas se présenter devant les tribunaux pour réclamer l'occupation exclusive du foyer familial ou demander une ordonnance de protection d'urgence lorsqu'elles vivent dans un foyer familial situé dans une réserve », a indiqué l'honorable Bernard Valcourt, ministre des Affaires autochtones et du développement du Nord canadien. « Le projet de loi étend cette protection fondamentale [du droit matrimonial] aux personnes qui vivent dans une réserve. »

D'autres personnes reprochent à la loi de ne pas offrir assez au chapitre des ressources ou des mesures de soutien communautaires pour empêcher que les femmes vivant dans les réserves soient traitées inéquitablement. S'adressant au Comité permanent de la condition féminine qui étudiait le projet de loi, la conseillère Joan Jack, de la Première Nation de Berens River, a demandé précisément : « Si cette loi est adoptée et s'il y a des femmes dans les réserves qui veulent avoir accès à la justice, comment seront-elles censées l'obtenir? »

Joan Jack, conseillère de la Première Nation de Berens River, au Manitoba. Photo : Wayne Glowacki, Winnipeg Free Press

Dans son allocution au Comité, David Langtry, président par intérim, a soulevé des préoccupations similaires. Les ressources sont limitées dans de nombreuses communautés, a-t-il observé, pour « d'autres mesures liées aux biens immobiliers matrimoniaux comme le logement, les centres d'hébergement d'urgence, le counselling et les services d'aide juridique. » Néanmoins, M. Langtry a souligné que l'adoption d'une loi fédérale garantissant aux femmes des Premières Nations le respect de leurs droits matrimoniaux était un « enjeu de droits de la personne à régler de toute urgence ».

David Langtry, président par intérim, a témoigné devant le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, le 1er mai 2013. Photo : Président de la Chambre des communes

En vertu de la nouvelle loi, les gouvernements des Premières Nations peuvent choisir d'établir leurs propres lois en matière de biens immobiliers matrimoniaux, ou s'en remettre aux règles fédérales provisoires. En décembre 2013, le gouvernement fédéral a annoncé un financement de 5 millions de dollars sur cinq ans pour la création du Centre d'excellence en matière de biens immobiliers matrimoniaux. Fonctionnant sans lien de dépendance avec le gouvernement du Canada, le Centre d'excellence aidera les Premières Nations à appliquer les dispositions de la nouvelle loi ou à élaborer leurs propres lois sur les biens immobiliers matrimoniaux. Le Centre offrira également de l'information sur la nouvelle législation et sur les autres mécanismes de règlement des différends.

Discrimination au travail

Le 22 avril 2013, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a témoigné devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Le Comité menait une étude pour vérifier s'il y avait de la discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale. L'étude visait aussi à déterminer si les objectifs d'équité en matière d'emploi étaient atteints.

Dans son allocution au Comité, le président par intérim David Langtry a déclaré que l'égalité des chances dans les milieux de travail canadiens était un objectif réaliste et atteignable. Il a également parlé de la façon dont vérifications de conformité à l'équité en matière d'emploi effectuées par la Commission aident à éliminer les obstacles à l'emploi.

Identité sexuelle

Le projet de loi C-279, déposé lors de la dernière session du Parlement, modifierait la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour inclure l'« identité sexuelle » comme motif de distinction illicite.

Jenna Talackova s'est inscrite au concours Miss Univers Canada 2012. Elle a été disqualifiée parce qu'elle est transgenre. La réaction du public a été immédiate et les organisateurs du concours de beauté ont changé d'avis. Mme Talackova a finalement été autorisée à participer. Par suite de cette décision, l'avocate de Mme Talackova, Gloria Allred, bien connue pour ses positions en faveur du droit à l'égalité, a dit en entrevue à l'émission *Good Morning America* sur les ondes de ABC : « Nous voulons que chaque personne soit jugée en fonction de ses qualités et non en fonction de ce qu'elle était à sa naissance. » Photo : Torontosun.com

Dans son allocution au Comité sénatorial permanent des droits de la personne, M. David Langtry a déclaré qu'en « ajoutant le motif "identité sexuelle" à la *Loi*, le Parlement préciserait que les membres de la communauté transgenre sont bel et bien protégés. » Il a ajouté : « [On] favoriserait ainsi l'acceptation [et] enverrait aussi un message clair que, au Canada, toute personne a le droit d'être traitée avec équité, dignité et respect ».

M. Langtry a aussi souligné que « les personnes transgenres peuvent subir des actes de discrimination ou de harcèlement qui sont souvent hostiles et parfois même haineux et violents. » Il a expliqué que de nombreuses personnes transgenres ne révèlent pas leur situation parce qu'elles ont peur d'être rejetées par la société ou d'être harcelées ou traitées injustement. Il a ajouté qu'elles ont même parfois peur de se faire agresser.

Le Sénat étudiait le projet de loi C-279 lorsque le Parlement a été prorogé en septembre 2013. Au moment de la rédaction du présent rapport, le projet de loi avait été présenté de nouveau au Sénat.

Pour une meilleure compréhension de la LCDP et de la LEE

ACCCDP 2014

On s'active actuellement à planifier la conférence annuelle de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), organisée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). L'événement aura lieu à Ottawa, les 11 et 12 juin 2014, sous le thème « *L'adaptation, ça se travaille! Vers une société plus inclusive* ».

Outre l'ACCCDP, la Commission de la santé mentale du Canada soutiendra la conférence en tant que partenaire. L'événement annuel de l'ACCCDP représente la conférence la plus importante tenue au Canada dans le domaine des droits de la personne.

À la conférence tenue en mai 2013, le président par intérim de la CCDP, David Langtry, a été élu à la présidence de l'ACCCDP pour un mandat de deux ans, tandis que le secrétaire général de la CCDP, Ian Fine, a été élu au poste de trésorier.

Au nombre des participants, il y aura des employeurs, des représentants syndicaux, des organismes non gouvernementaux, des dirigeants des Premières Nations et des commissions des droits de la personne provinciales et territoriales. Ensemble, ils se pencheront sur la question des droits de la personne sous un angle territorial, provincial, fédéral et international, discuteront des pratiques exemplaires et en apprendront davantage sur les nouvelles ressources.

La CCDP consulte des employeurs et des experts en politique pour déterminer les sujets qui devraient être abordés à la conférence, y compris les mesures d'adaptation, la santé mentale au travail, la gestion des droits concurrents, la suppression des obstacles à l'inclusion et la recherche du parfait équilibre par rapport aux changements démographiques.

Grâce aux discussions en groupe, aux séances plénières, aux ateliers d'apprentissage interactifs et à une évaluation des nouveautés et des tendances, les participants vivront une expérience intéressante et enrichissante.

Amélioration de l'accès à l'information sur les droits de la personne

En septembre 2013, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), en partenariat avec l'Association des Sourds du Canada (ASC) a lancé *Guide pour comprendre la Loi canadienne sur les droits de la personne*, une vidéo en langage des signes américain et en langue des signes québécoise, ainsi qu'avec un sous-titrage codé et une voix hors champ en français et anglais. La vidéo donne de l'information sur divers sujets, comme la discrimination, le harcèlement et la marche à suivre pour porter plainte pour discrimination.

Jim Roots, directeur général de l'Association des Sourds du Canada, a piloté la production d'une vidéo accessible intitulée Guide pour comprendre la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La vidéo n'aide pas seulement la communauté des personnes sourdes, devenues sourdes et malentendantes, mais aussi les personnes analphabètes.

Jim Roots, directeur général de l'ASC, a piloté ce projet. « Nos deux organismes travaillent très fort depuis plusieurs dizaines d'années pour expliquer aux personnes sourdes ce que sont les droits de la personne et la discrimination, a déclaré M. Roots. Il existe un réel besoin pour un guide accessible à tous qui explique étape par étape comment déposer une plainte pour non-respect des droits de la personne. »

Règlement des plaintes de discrimination par un processus dans la communauté

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a publié un guide détaillé pour aider les gouvernements des Premières Nations à traiter les plaintes de discrimination dans leur communauté en utilisant leurs propres ressources.

La *Trousse pour l'élaboration de processus communautaires de règlement des différends dans les communautés des Premières Nations* fournit des conseils sur la façon d'encourager la communauté à prendre part au processus, d'élaborer de nouvelles politiques, d'obtenir du financement et de donner à des membres de la communauté une formation sur les manière de régler les différends.

La CCDP a travaillé en étroite collaboration avec des organisations des Premières Nations pour s'assurer que cette trousse d'outils tient compte précisément des besoins, des traditions et des valeurs des communautés des Premières Nations. Par exemple elle intègre les sept enseignements ancestraux au processus de règlement des différends.

La trousse se trouve à l'adresse connaistutesdroits.ca.

Respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : tous en profitent

« Tous à bord pour une traversée vers l'inclusion! »

Marine Atlantic exploite un service de traversier entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse. Sa mission est de fournir un service sécuritaire, fiable et courtois à tous les passagers. En tant que société d'État, Marine Atlantic est assujettie à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

Le service de traversier de Marine Atlantic entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse est dorénavant entièrement accessible aux personnes ayant une déficience. Photo : Marine Atlantic

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi pour s'assurer que les organismes sous réglementation fédérale se conforment à leurs obligations en vertu de la LEE.

Michel de Cesaré, un vérificateur du bureau de Montréal de la CCDP, a vérifié si Marine Atlantic respectait l'équité en matière d'emploi. Il a constaté que Marine Atlantic pouvait faire mieux dans plusieurs domaines pour accroître la représentation des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles.

Michel de Cesaré, vérificateur à la CCDP, félicite Marine Atlantic pour avoir fait de ses installations un modèle d'accessibilité.

Marine Atlantic a réagi de manière énergique et enthousiaste.

La société d'État a formé un nouveau comité de la diversité. Elle a recruté de nouveaux membres, dont des représentants des syndicats et des quatre groupes désignés. Ensuite, elle a donné de la formation aux employés sur divers sujets, comme les droits en milieu de travail et les personnes handicapées.

Marine Atlantic ne s'est pas arrêtée là. Elle a adapté ses cabines pour accueillir les passagers handicapés. Elle a adapté ses installations pour en faire un modèle d'accessibilité, notamment en répondant aux besoins des personnes malentendantes, allergiques ou accompagnées d'un animal d'assistance. Marine Atlantic a aussi fixé un tarif spécial pour les personnes qui accompagnent des passagers ayant une déficience, qu'elle soit visuelle ou autre.

Dans les journaux

On peut lutter contre le terrorisme sans profilage racial – L'histoire peu connue du « suspect saoudien »

Par David Langtry

Publié en version originale anglaise dans le ***Globe and Mail***, le 29 avril 2013.

Dans le chaos qui a suivi l'explosion des deux bombes parmi la foule massée à la ligne d'arrivée du marathon de Boston, la discrimination raciale a transformé une victime de terrorisme en suspect.

Tandis que le monde suivait avec horreur les événements, les médias rapportaient qu'un jeune homme saoudien avait été arrêté.

Il regardait la course et avait été gravement blessé lors de la première explosion. Selon CBS News, un spectateur l'avait vu courir et l'avait saisi à bras le corps. On disait qu'il semblait « suspect ».

Pendant que les médecins le traitaient à l'hôpital, on fouillait son appartement et on interrogeait son colocataire. Son nom était gazouillé sans cesse sur Twitter. Les médias le surnommaient le « suspect saoudien ».

Le lendemain, les autorités l'ont blanchi. Il était au mauvais endroit, au mauvais moment, de dire CNN.

En effet, c'était une erreur. Le profilage racial est une erreur. Et c'est également une mauvaise façon de maintenir l'ordre.

Les recherches le confirment. Il n'existe aucune preuve que le profilage racial aide à identifier les terroristes. Par contre, ce qui peut être prouvé, c'est que le profilage nourrit la méfiance et le ressentiment parmi les membres des collectivités ethniques ou religieuses. Celles-ci en viennent à croire qu'elles sont injustement ciblées par les organismes d'application de la loi.

La confiance du public est essentielle pour lutter contre le crime. Comme citoyens, nous avons le devoir de dénoncer les crimes, mais en pratique, lorsque la confiance n'y est pas, les gens peuvent craindre les conséquences de dénoncer.

C'est pourquoi je félicite la GRC pour la façon dont elle a annoncé l'arrestation de deux individus musulmans soupçonnés d'avoir planifié un attentat à la bombe contre un train assurant la liaison entre Montréal et New York. De toute évidence, la GRC a pris soin de gérer l'effet que cette nouvelle aurait sur les collectivités musulmanes du Canada. Comme on

l'indiquait dans ce même journal la semaine dernière, il a fallu bien des années pour en arriver à cette approche.

La GRC a pris la peine de reconnaître la contribution d'un imam de Toronto pour les renseignements qui ont mené aux arrestations et a invité les leaders communautaires à une réunion d'information privée avant d'annoncer la nouvelle. Un des leaders, Muhammad Robert Heft, a dit à la Presse canadienne que la réunion comportait un message, celui que la police ne vise pas les musulmans.

Ce ne sont probablement pas tous les corps de police du Canada qui savent comment s'y prendre pour bâtir la confiance. Les faits peuvent aider. Et paradoxalement, les données concernant la race sont des faits importants à recueillir. Cela peut sembler discriminatoire, mais en fait c'est la meilleure façon de s'assurer que le travail des policiers est exempt de préjugés raciaux.

À partir de cet été, Ottawa deviendra la première grande ville canadienne à adopter cette façon de faire. La police d'Ottawa commencera à compiler des statistiques sur la race des personnes interpellées dans le cadre de contrôles routiers. Cette approche fait suite à l'expérience du corps policier de Kingston, qui a été le premier au Canada à consigner les renseignements sur la race.

Recueillir ce type d'information peut démontrer si le profilage racial joue un rôle ou non dans les interpellations. C'est d'ailleurs ce que la police de Kingston a découvert. Dans certaines situations, les préjugés des officiers nuisaient à leur travail. Des mesures correctives ont donc été prises.

De plus, la police de Kingston a appris qu'il faut se méfier des préjugés des personnes qui dénoncent les crimes. C'est exactement ce qui est arrivé dans le cas du jeune Saoudien. Il était blessé, apeuré et courait pour sauver sa vie et un spectateur l'a accusé en raison de son apparence.

Même s'il a été blanchi (en tout état de cause, la police de Boston se devait de l'interroger une fois l'accusation portée), de faux renseignements concernant sa présumée implication continuent de circuler sur Internet et dans les médias sociaux. En raison de la discrimination raciale, le nom d'un innocent sera à tout jamais associé à ce geste horrible et insensé.

Certains croient que ce genre d'injustice est inévitable. Selon eux, la sécurité du public et les droits de la personne ne vont pas toujours bien ensemble et il faut parfois en sacrifier un pour préserver l'autre.

La Commission canadienne des droits de la personne et la Cour suprême du Canada ne sont pas de cet avis. Selon une décision des juges Iacobucci et Arbour en 2004 : « la réaction au terrorisme, qui respecte la primauté du droit, protège et renforce les libertés précieuses qui sont essentielles à une démocratie ».

Nos valeurs démocratiques nous définissent. Dans les moments de panique et de confusion, nous devons exercer la plus grande vigilance en vue de les protéger.

David Langtry est président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne.

Défis pour les Autochtones – Place à l'optimisme

Par David Langtry

Publié en version originale anglaise dans le ***Leader-Post de Regina***, le 18 juin 2013 et dans le ***Edmonton Journal***, le 20 juin 2013.

Cette semaine, la Commission canadienne des droits de la personne a publié un rapport sur les répercussions des perpétuelles situations défavorables vécues par les Autochtones au Canada.

Franchement, on a déjà tant écrit sur le sujet que notre rapport ne surprendra personne.

On sait, par exemple, qu'un nombre disproportionné d'Autochtones vivent dans des habitations déplorables, gagnent un revenu inférieur à celui des autres Canadiens ou sont sans emploi. Ils sont plus susceptibles d'avoir été victimes de violence et font peu confiance à la police. Ils sont surreprésentés dans nos prisons et, lorsqu'ils sont incarcérés, sont moins susceptibles d'obtenir une mise en liberté conditionnelle.

Il s'agit d'une triste situation trop bien connue, dont les Canadiens ne sont pas fiers. De fait, beaucoup sont devenus cyniques ou indifférents. Certains changements m'incitent toutefois à rester confiant.

Je suis conscient que mon optimisme n'est pas partagé par tout le monde. Je sais que certains faits nouveaux ont suscité la controverse. La volonté de changement est indéniable et elle se manifeste en ce moment.

On le remarque dans les tribunaux, où les Premières Nations et les Métis ont remporté des victoires historiques qui pourraient accélérer leur autosuffisance économique.

On le remarque dans l'administration fédérale, qui a grandement rehaussé la responsabilisation et la transparence des institutions autochtones, entre autres en élargissant la portée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à toutes les Premières Nations.

On le remarque aussi sur le terrain, où les Premières Nations s'appuient sur de toutes nouvelles lois pour prendre le contrôle de leurs ressources et de leurs finances afin de créer un nombre croissant de débouchés au sein de leurs communautés.

Un certain nombre de Premières Nations accèdent à du financement, à faible coût et à long terme, pour de grands projets d'infrastructure en émettant des obligations, comme le font les municipalités lorsqu'elles réunissent des capitaux. On rapportait dernièrement dans le Maclean's que la prospère communauté autochtone de Membertou en Nouvelle-Écosse espère ainsi accélérer encore davantage son développement — on y enregistre d'ailleurs l'un des plus faibles taux de chômage parmi les réserves canadiennes. Une centaine de Premières Nations

travaillent actuellement avec l'Administration financière des Premières Nations à obtenir des capitaux sur le marché international des obligations

L'Accord-cadre relatif à la gestion des terres des Premières Nations constitue un autre exemple. Plus de 80 communautés ont entrepris de mettre en œuvre la régie foncière, de prendre le contrôle des terres et ressources de leur réserve et de se soustraire aux quelque 30 articles de la Loi sur les Indiens relatifs à la gestion foncière.

Le chef Austin Bear, président du centre de ressources sur la gestion des terres des Premières Nations, décrit l'accord-cadre comme « un catalyseur de l'autosuffisance économique » et fait état d'un retour important de membres des Premières Nations dans leurs communautés, attirés par les nouvelles possibilités générées par l'accord-cadre.

On trouve de nombreux exemples de cette approche prospective, si bien que Ken Coates, du Macdonald-Laurier Institute, parle d'une « révolution tranquille et méconnue ».

Dans un récent rapport publié par l'institut, Coates brosse un portrait optimiste des perspectives pour l'amélioration des conditions économiques des Autochtones, citant des exemples de réussites en entreprise et de nouveaux modèles de développement collaboratif. Selon lui, loin d'être un espoir vain et pieux, ces modèles sont déjà en train de se matérialiser.

L'éducation constitue l'un des plus grands obstacles qui se dressent devant les possibilités. Notre bilan n'est pas reluisant. Les administrations fédérales ont infligé des décennies de traumatisme par l'intermédiaire de leur programme de pensionnats autochtones, où des dizaines de milliers d'enfants autochtones ont été arrachés à leurs familles et envoyés dans des baraques vétustes et isolées où on les a battus pour les forcer à abandonner leur identité. Leur douleur fait partie de notre héritage. Il faudra des générations pour en éliminer les séquelles.

« L'éducation est à l'origine du problème. Elle doit donc en être la solution », a déclaré le chef Wilton Littlechild, survivant des pensionnats et membre de la Commission de vérité et de réconciliation.

Le moment est venu d'agir. Les enfants autochtones forment la population qui connaît la plus forte croissance au Canada. Pourtant dans les réserves, moins de 50 % d'entre eux obtiennent leur diplôme d'études secondaires. Au Canada, près de la moitié de tous les enfants en famille d'accueil sont autochtones. Combien termineront leurs études secondaires?

Je félicite le gouvernement fédéral pour son engagement à collaborer avec les Premières Nations en vue d'adopter une loi sur l'éducation des Premières Nations. J'ai bon espoir que ces efforts porteront leurs fruits. Il importe toutefois d'améliorer les services à l'enfance dans les

réserves afin que les familles obtiennent l'aide dont elles ont besoin et que moins d'enfants se retrouvent en famille d'accueil.

Je garde espoir que lorsque la Commission canadienne des droits de la personne prendra à nouveau le pouls de la population autochtone dans cinq, dix ou quinze ans, elle constatera une augmentation des incidences positives ayant été rendu possibles grâce aux changements profonds qui se manifestent déjà.

Parce que l'échec n'est pas une option.

David Langtry est président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne.

Travailler autrement, mais pas moins

Par David Langtry

Publié en version originale anglaise dans le ***Ottawa Citizen***, le 4 octobre 2013.

En ce moment même, un certain nombre de causes évaluées par les tribunaux vont servir à établir des critères pour déterminer jusqu'où doivent aller les employeurs pour s'adapter aux besoins de leurs employés qui doivent prendre soin d'un membre de leur famille. Jusqu'ici, le débat portait essentiellement sur les parents de jeunes enfants.

Toutefois, comme l'ont rapporté certains journaux la semaine dernière, le Tribunal canadien des droits de la personne a récemment rendu une décision qui a, pour la première fois, élargi le débat aux soins à donner aux parents qui prennent de l'âge.

Le Tribunal a entendu la plainte de Leslie Hicks, une employée de Ressources humaines et Développement des compétences Canada qui a pris sa retraite depuis ce temps. Par sa décision et l'attribution d'une indemnité de 35 000 $, le Tribunal établit assurément que les lois sur les droits de la personne ne protègent pas seulement les besoins des employés qui ont des enfants à charge, mais aussi ceux des employés qui doivent prendre soin de leurs parents.

Des employeurs sont inquiets. Après tout, nous sommes nombreux à avoir des enfants. Nous sommes nombreux aussi à avoir des parents âgés. Des employeurs craignent que des décisions de ce genre ouvrent la porte toute grande à des demandes de changements de quart de travail, de congés, d'absences temporaires, et ainsi de suite. Et que ces demandes ne se fassent pas en fonction d'un privilège ni d'une récompense pour du travail bien fait, mais en fonction d'un droit.

Ces craintes ne sont pas fondées. Premièrement, les gens qui demandent des mesures d'adaptation sont souvent des employés qui travaillent très fort et qui sont très productifs. Deuxièmement, une demande d'adaptation doit être faite en fonction d'un besoin, après que l'on ait analysé et écarté toutes les autres solutions possibles. La question n'est pas d'accorder un droit. Il est plutôt question de travailler différemment, mais pas moins.

Quels que soient les craintes des employeurs concernant les nouvelles interprétations de ce qu'on surnomme le droit à sa situation de famille, et peu importe ce que les tribunaux décideront à ce sujet, cela ne changera rien à ce que vivent des millions de familles. La pression s'accroit sur les travailleurs qui doivent s'occuper de proches ayant des limitations en raison de leur grand âge ou d'une déficience.

Statistique Canada a déclaré le mois dernier que 8,1 millions de personnes au Canada – soit environ le quart de la population – prennent soin d'un proche qui a des problèmes de santé à long terme, une déficience ou des troubles causés par la vieillesse. Bon nombre de ces aidants naturels se sentent tiraillés entre prendre soin d'un parent âgé et s'occuper de leurs enfants.

Les employés et leur employeur en subissent les conséquences. Selon une récente étude de l'Institut C.D.-Howe, le taux global d'absentéisme augmente en partie parce que des gens prennent des congés de maladie pour s'occuper de membres de leur famille.

À mesure que la génération des baby-boomers vieillit, on doit s'attendre à devoir donner de plus en plus de soins aux personnes âgées. Selon Statistique Canada, le nombre d'aînés qui auront besoin d'aide ou de soins doublera d'ici 2030.

De nombreuses études montrent que la nécessité de trouver un équilibre entre les responsabilités familiales et celles liées au travail peut causer un stress considérable. Les employés et les employeurs devront se concerter pour trouver des solutions convenables.

Les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation au travail devront faire preuve de transparence avec leur employeur, tout en étant prêts à analyser une multitude de solutions possibles concernant les soins à donner à leurs proches. Quant aux employeurs, ils devront vérifier leurs politiques de gestion des ressources humaines et se montrer ouverts à offrir des modalités de travail flexibles.

Il est encourageant de constater que de nombreux employeurs le font déjà. Selon le Conference Board du Canada, 78 % des organisations permettent un horaire variable, et plus de la moitié d'entre elles acceptent que leur personnel travaille de la maison.

Le Canada doit veiller à ce que personne ne soit empêché de fournir une contribution productive à la société parce que des obligations familiales l'accaparent. Partage de poste, travail à temps partiel, changement de quart de travail et congés sont au nombre des solutions qui devraient permettre aux Canadiennes et aux Canadiens de demeurer des employés productifs et utiles tout en s'acquittant de leurs responsabilités familiales.

Bien entendu, les employeurs doivent évaluer au cas par cas les demandes d'adaptation. Le type d'entreprise, la nature de l'emploi, la disponibilité de la technologie, les coûts afférents, et tout autre aspect sur les plans des dépenses, de la logistique ou des horaires doivent être pris en considération.

Pourtant, cela en vaut la peine.

Les employés préfèrent travailler pour des organisations à l'écoute de leurs besoins. Les études le montrent : les entreprises qui accordent des modalités de travail flexibles ont pu réduire le taux d'absentéisme, fidéliser leurs employés, retenir son personnel, améliorer le moral de l'effectif, retenir son personnel et faire des gains de productivité.

Nos enfants ont besoin de nous, et, bien souvent, nos parents âgés ont aussi besoin de nous. Combler leurs besoins n'est pas seulement un acte posé par amour, obligation ou engagement moral : c'est aussi un droit.

In Memoriam

Burnley Allan «Rocky» Jones
1941-2013

Photo : barockyjones.com

Jennifer Lynch, c. r.
1950-2013

Elijah Harper
1949-2013

Photo : La Presse canadianne

D' Henry Morgentaler
1923-2013

Nelson Mandela
1918-2013

Maria Barile
1953-2013

Photo : Tanya Magni

« Personne ne naît en haïssant une autre personne à cause de la couleur de sa peau, ou de son passé, ou de sa religion. Les gens doivent apprendre à haïr, et s'ils peuvent apprendre à haïr, on peut leur enseigner aussi à aimer, car l'amour naît plus naturellement dans le cœur de l'homme que son contraire. » - *Nelson Mandela*