Rebâtissons en mieux

Rapport annuel **2020** 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, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1

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

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2021.

Nº de catalogue HR1-4F-PDF
ISSN 2560-6360

Table des matières

1 Message de la présidente

4 Rebâtir en mieux
6 Racisme envers les personnes asiatiques – une tendance préoccupante
12 Solidarité communautaire en temps de crise
18 Isolement : synonyme d'obstacle à l'égalité
24 Petits abris bâtis pour personnes itinérantes

30 Protéger les droits de la personne
32 De l'aide pour les personnes en quête de soutien
34 En chiffres
40 Raffinement de nos données
42 De l'aide pour les personnes en quête de solutions
44 À la défense de l'intérêt public

48 Prévenir les obstacles
50 Accessibilité
52 Équité en matière d'emploi
54 Équité salariale

58 Promouvoir les droits de la personne
60 Lutte contre le racisme systémique au Canada
66 Mobilisation du public
70 Des recherches à mener et à appuyer
76 Des liens à tisser

84 Au sujet de la Commission
85 Notre mission
86 Les personnes qui la composent

PHOTO: Kenya-Jade Pinto

Message de la présidente

Tout au long de l'année 2020, la pandémie mondiale a changé presque tous les aspects de la vie au Canada. À cause d'elle, nous avons été séparés des membres de notre famille, de nos amis et de nos collègues. Cependant, c'est aussi en raison de cette pandémie que nous nous sommes unis dans un objectif commun.

Par-dessus tout, la COVID-19 a eu pour effet de révéler les importantes lacunes au sein de notre tissu social et d'amplifier les inégalités déjà existantes pour des millions de personnes au Canada. La pandémie est beaucoup plus qu'une crise de santé publique doublée d'une crise économique – c'est une crise des droits de la personne.

Elle a élargi le cercle de vulnérabilité, amplifiant les problèmes de haine, d'intolérance et de xénophobie qui existent depuis longtemps et exacerbant les inégalités qui existaient déjà sur les plans économique et social. Beaucoup de personnes sont encore plus défavorisées : femmes, enfants, personnes handicapées, personnes aînées, Autochtones, personnes noires et de couleur, familles monoparentales, membres de la communauté LGBTQ2I et personnes détenues.

La vidéo troublante du meurtre de George Floyd aux États-Unis a soulevé l'indignation et déclenché des protestations partout dans le monde. Ce cri du cœur collectif « assez, c'est assez » a suscité une conversation renouvelée sur le racisme anti-noir ainsi que sur la nécessité de confronter et de démanteler le racisme structurel profondément enraciné dans notre société.

Le refus de reconnaître que le racisme systémique existe au Canada est en soi un obstacle à la lutte contre le racisme. Le racisme continue de priver les personnes autochtones, noires et de couleur d'avoir une vie exempte de discrimination. Les gouvernements, la population canadienne et toutes les organisations doivent reconnaître l'existence du racisme systémique et de la discrimination et travailler activement à les éradiquer. Cela inclut la Commission aussi.

Ces dernières années, la Commission a examiné comment le racisme peut se manifester au sein de notre propre organisation et comment il influence notre travail quotidien et nos services à la population canadienne. Nous sommes fermement engagés à écouter, à apprendre et à prendre des

actions significatives. À cette fin, nous avons développé un plan d'action de lutte contre le racisme. Ce plan sera mis à jour, à mesure que nous progresserons, afin de tenir compte de tous les aspects du travail de la Commission qui se poursuit pour lutter contre le racisme.

Tout changement significatif quel qu'il soit doit passer par la participation et l'inclusion des perspectives, des points de vue et des expériences vécues de chacun et chacune – qu'il s'agisse de rendre une organisation plus diverse et plus inclusive ou de se relever d'une crise nationale.

Alors que nous cherchons à nous rétablir de la pandémie, nous devons aspirer à rebâtir en mieux – à instaurer une nouvelle et meilleure « normalité ». Un Canada où chaque voix est entendue et où chaque personne est incluse.

Nous pouvons améliorer l'accessibilité pour tout le monde.

Quand tout le monde peut participer, tout le monde y gagne.

Nous pouvons éliminer l'écart salarial entre les sexes.

Nous pouvons éliminer le racisme systémique de nos lois, de nos politiques, de nos pratiques et de nos institutions. Nous pouvons remettre en question le privilège blanc et faire face aux préjugés raciaux qui continuent d'exister au Canada.

Nous pouvons répondre aux besoins en matière de logement, mettre fin à l'itinérance et résoudre les enjeux sociaux qui n'ont fait que s'aggraver pendant la pandémie.

Maintenant plus que jamais, les droits de la personne sont importants. Nous ne devons pas tolérer les paroles et les gestes racistes et violents à l'égard d'une personne en raison de la couleur de sa peau ou de son origine. Les mots comptent. Nous devons ensemble endiguer la vague de messages de haine et d'intolérance qui déferle en ligne et se répand dans le discours social.

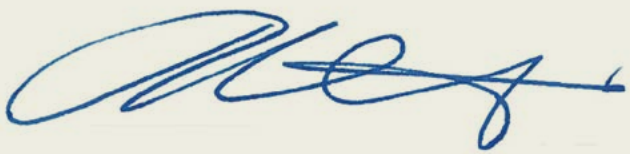
Cette pandémie a permis de constater que le Canada est une nation résiliente qui peut faire preuve de détermination. Nous avons tous et toutes le devoir de faire en sorte que chaque personne puisse participer pleinement, être accueillie et valorisée et se sentir en sécurité.

Parce qu'un Canada qui inclut tout le monde est un Canada qui est meilleur pour tout le monde. Autrement dit : quand tout le monde peut participer, tout le monde y gagne.

Mon Canada inclut tout le monde, est-ce aussi vrai pour vous? Je suis convaincue que vous êtes du même avis. Je sais que nous avons tous et toutes, ensemble, le pouvoir d'améliorer les choses et que ce que nous rebâtirons sera encore mieux qu'avant. Nous pouvons faire du Canada un pays plus égalitaire où personne n'est laissé pour compte, un Canada qui nous appuie tous et toutes pour ce que nous sommes, peu importe notre origine ou nos croyances, et peu importe les personnes que nous aimons.

Faisons notre part.

Restez en sécurité. Faites preuve de bienveillance. Portez un couvre-visage.



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

Rebâtir en mieux

En 2020, la pandémie a tout à la fois amplifié les inégalités déjà connues au Canada et créé de nouveaux obstacles. Bon nombre des mesures mises en place pour freiner la propagation de la COVID-19 ont eu des conséquences imprévues et disproportionnées pour les personnes qui vivaient déjà en situation de vulnérabilité.

Nous vous présentons ici l'histoire de quelques personnes qui sont aux premières loges de quelques-uns des nombreux problèmes aggravés par la pandémie. Alors que le Canada aspire à un retour à la normale, pourquoi ne pas en profiter pour créer une normalité améliorée qui permettra d'inclure tout le monde?

Racisme envers les personnes asiatiques – une tendance préoccupante

Pour Vi Nguyen, il s'agit simplement de faire un achat rapide. Un après-midi d'avril 2020, la femme de 42 ans laisse son mari et ses enfants dans l'auto et entre dans une pharmacie du centre-ville de Vancouver pour y acheter des suppléments de fer dont sa mère âgée a besoin.

En fait, Vi se heurte à un mur de haine.

En chemin vers la caisse de la pharmacie, elle se rend compte qu'un homme la talonne. À sa sortie du commerce, cet homme la rattrape sur le trottoir et lui dit d'un ton calme : « Ne me donne pas ta ta***k de maladie », avant de tourner les talons pour continuer son chemin.

À mesure que le coronavirus se propageait de plus en plus vite sur la planète au printemps dernier, des politiciens populistes cherchant à diviser pour gagner des voix ont jeté le blâme sur la Chine. Le nombre d'incidents de racisme envers les personnes asiatiques a bondi au Canada. Dans les neuf premiers mois de 2020, la Colombie-Britannique a connu la plus forte augmentation. Le service de police de Vancouver a observé une augmentation de 878 % des crimes motivés par la haine envers les personnes asiatiques comparativement à la même période l'année précédente.

Vi sait tout cela. En fait, c'est en partie ce qui la pousse à faire les courses pour sa mère. Les parents de Vi vivent dans le quartier Downtown East Side de Vancouver, à deux coins de rue du dépanneur 7-Eleven qui a été le théâtre d'un incident quelques semaines auparavant. Un homme asiatique de 92 ans atteint de démence a été poussé au sol par un homme blanc costaud qui lui a crié des insultes en lien avec la COVID-19.

Quand Vi se rassoit dans l'auto, son mari voit bien qu'elle est bouleversée. Elle lui explique ce qui vient de se passer. « Est-ce que c'est à cause du coronavirus? », lui demande son fils de 7 ans assis sur la banquette arrière. « Est-ce ce que c'est à cause de ce que tu as l'air? »

Le retour vers la maison se fait dans un silence glacial. Chaque membre de la famille essaie de comprendre ce qui vient de

« Est-ce que c'est à cause du coronavirus? », lui demande son fils de 7 ans assis sur la banquette arrière. « Est-ce que c'est à cause de ce que tu as l'air? »

se produire. Les enfants de Vi ne comprennent pas pourquoi quelqu'un s'en prend à leur mère parce qu'elle aurait une maladie. Vi remet en question sa propre réaction : pourquoi avoir laissé cet homme « partir impunément »? Son mari, Solomon Wong, se demande pour sa part s'ils doivent signaler cet incident à la police.

Depuis le début de la pandémie, les personnes asiatiques sont souvent la cible de comportements racistes, de messages haineux, d'actes de vandalisme et d'agressions. Pour certaines personnes, cette escalade de racisme envers les personnes asiatiques est une « pandémie sous-jacente ».

Pour Solomon et Vi, l'incident à la pharmacie est loin d'être le premier de leur existence. Natif de Vancouver, Solomon se souvient que les enfants majoritairement blancs de son école de Richmond, en Colombie-Britannique, se moquaient de lui et le poursuivaient. La famille vietnamienne de Vi s'est réfugiée au Canada grâce au programme de parrainage gouvernemental. Vi s'est rarement sentie discriminée quand sa famille vivait dans un logement social dans le quartier Downtown East Side de Vancouver : « À l'époque, nous étions tous des enfants immigrés et réfugiés qui étaient livrés à eux-mêmes parce que les parents travaillaient plus de 15 heures par jour. » Cependant, elle a tout de suite su qu'elle faisait partie d'une minorité visible dès que sa famille a acheté une maison dans un « plus beau » quartier et commencé à gravir les échelons socio-économiques.

Aujourd'hui, tant Solomon que Vi mènent une brillante carrière : il est le président et chef de la direction d'une firme internationale de consultation en aéronautique, et elle a récemment amorcé un virage professionnel après avoir travaillé pendant 13 ans dans le milieu de la philanthropie. Le couple est découragé de voir le manque de diversité aux postes de direction dans leurs domaines respectifs. Pourtant, ce n'est pas ce qu'il y a de pire. Le pire est de subir du racisme affiché presque chaque fois qu'ils font une courte sortie ou prennent des vacances à l'extérieur de Vancouver, et ils n'en peuvent plus. Quand ils sont allés dans des endroits comme Nanaimo et Parksville, on leur a lancé des ordures, on s'est moqué d'eux, on leur a craché dessus et on leur a dit de retourner en Chine – un pays qui ne représente pas grand-chose ni pour l'un ni pour l'autre.

Compte tenu de leur vécu, le couple sent qu'il doit porter plainte pour l'incident à la pharmacie. « Je le fais pour mes

Le pire est de subir du racisme affiché presque chaque fois qu'ils font une courte sortie ou prennent des vacances à l’extérieur de Vancouver, et ils n’en peuvent plus.

parents », dit Vi, consciente que de nombreuses victimes de racisme ne vont pas se plaindre à la police parce qu'elles manquent de confiance en elles, ne maîtrisent pas suffisamment l'anglais ou ne se fient pas aux forces de l'ordre.

Solomon n'en revient pas de voir à quel point il est compliqué de porter plainte à la police. Comme il n'est pas possible de signaler un incident de racisme à la police de Vancouver au moyen d'un outil en ligne, Solomon a dû téléphoner à de nombreux endroits. On lui a finalement dit que le couple aurait dû composer le 9-1-1 au moment de l'incident, ce qui est pourtant contraire aux instructions maintes fois répétées par les autorités de n'utiliser ce numéro qu'en cas « d'urgence ».

« Il n'est pas surprenant qu'autant d'incidents ne sont jamais signalés », constate Solomon.

Le processus soulève une question intéressante : quel critère utilise-t-on pour décréter qu'un incident est d'intérêt public? « Faut-il recevoir un coup en plein visage? », demande Vi. Par ailleurs, elle ressent une certaine gêne d'attirer l'attention sur son propre cas en sachant qu'elle peut se compter chanceuse de ne pas avoir vécu un incident plus grave.

Dans le groupe d'amis, d'amies et de collègues de Vi, de nombreuses personnes ont réagi à son histoire en lui disant : « Je ne peux pas croire que ça t'est arrivé à toi! » Pour Vi, ce commentaire sous-entendait clairement que ce genre de choses ne devrait pas arriver à des professionnelles diplômées comme elle. Vi déteste le sous-entendu inverse, soit que des personnes supposent qu'il faut plus ou moins s'attendre à ce que certains segments de la population canadienne soient la cible des manifestations de racisme.

C'est exactement ce qui pousse Vi à penser que tous les incidents racistes devraient être dénoncés. Pris isolément, chacun représente à peine plus qu'un point de données. Par contre, si on les regroupe, ils forment ensemble un portrait de ces murs de haine – indiquant leur épaisseur et les mesures à prendre pour les démanteler.

Plus de **600** incidents haineux ciblant des personnes asiatiques au Canada ont été signalés à des associations sino-canadiennes depuis le début de la pandémie.

83 % des incidents ont été signalés par des personnes de l'Extrême-Orient.

44 % des incidents ont été signalés en Colombie-Britannique – soit le taux le plus élevé au Canada.

38 % des incidents ont été signalés en Ontario, et **7 %** l'ont été au Québec.

Les femmes ont signalé **60 %** des incidents.

Parmi les Canadiennes et Canadiens d'ascendance asiatique ayant participé à un sondage, **43 %** ont déclaré avoir reçu des menaces ou avoir subi de l'intimidation en lien direct avec la COVID-19.

30 % de ces personnes ont déclaré être souvent exposées à des graffitis racistes ou à des messages du même genre sur les réseaux sociaux depuis le début de la pandémie.

Compilation réalisée par le Conseil national des Canadiens chinois (CCNC) de Toronto, l'organisme Project 1907, le Vancouver Asian Film Festival et le Conseil national des Canadiens chinois pour la justice sociale. Données tirées d'un article publié dans le *Globe and Mail* le 13 septembre 2020 (en anglais);

Institut Angus Reid;

Corbett Communications;

Solidarité communautaire en temps de crise

Hector Addison sait à quel point les racines sont importantes. Né au Ghana, il y a décroché son diplôme universitaire il y a une vingtaine d'années. Depuis ce temps, sa femme et lui ont déménagé pour étudier ou travailler à Athènes, en Ohio; dans les Appalaches de la Virginie-Occidentale; à Mississauga et ensuite à Ottawa. Chacun de leurs trois enfants est né dans une ville différente.

Une fois la famille installée à Ottawa, la femme d'Hector le prévient que c'est pour elle sa destination finale. Quand il décroche un emploi stable et voit que ses enfants se sont bien adaptés à leur nouvelle école, Hector en profite pour mettre sur pied un projet en vue de combler un manque dans sa vie : une association communautaire qui servirait d'ancrage pour des personnes qui, comme lui, ont passé une partie de leur vie sur plusieurs continents, qui s'efforcent de se sentir chez elles loin de leur pays natal.

Il devient donc le cofondateur de l'African-Canadian Association of Ottawa (ACAO), un groupe de coordination qui réunit les membres de 53 organisations culturelles d'ascendance africaine dans la région de la capitale nationale. À ce titre, Hector se rend vite compte que sa communauté risque d'être frappée de plein fouet par la pandémie de COVID-19.

Selon une étude menée en 2020, la pandémie de COVID-19 a des répercussions disproportionnées sur la santé et la situation financière des personnes noires du Canada. L'étude a été réalisée en juin par l'African-Canadian Civic Engagement Council d'Edmonton et l'Innovative Research Group. Parmi les personnes noires qui ont participé à cette étude, 56 % ont dit que leur emploi, ou l'emploi d'une personne de leur entourage, a été touché, alors que la moyenne nationale est de 46 %.

L'étude a aussi démontré que les personnes noires du Canada « sont plus susceptibles d'avoir l'impression que leur routine quotidienne augmente de manière inquiétante leur risque de contracter le virus peu importe les mesures qu'elles prennent pour se protéger ». Elle vient confirmer que, parmi les personnes noires du Canada ayant participé à l'étude, bon nombre occupent des emplois de première ligne, par exemple comme caissiers, préposées aux bénéficiaires, infirmiers ou conductrices. Non seulement ces emplois exigent des contacts

Hector se rend vite compte que sa communauté risque d'être frappée de plein fouet par la pandémie de COVID-19.

quotidiens avec d'autres personnes, mais ils sont aussi occupés par des personnes qui utilisent les transports en commun pour se rendre au travail durant la pandémie. Par conséquent, les personnes noires courent plus de risques d'être infectées, et on peut aussi y voir une preuve que des formes de racisme systémique et structurel sont bien ancrées dans notre société.

Avant même que le gouvernement fédéral commence à annoncer des programmes d'aide financière pour la population canadienne au printemps dernier, Hector et son organisation étaient déjà en train de préparer des boîtes de denrées et de produits essentiels à distribuer à tout membre de la communauté en situation précaire. Les boîtes contiennent assez de nourriture, d'équipement de protection individuelle et d'articles ménagers pour combler les besoins d'une personne pendant environ un mois. La communauté se mobilise : des personnes font des dons, tandis que d'autres se portent volontaires pour faire des achats, remplir les boîtes ou faire des livraisons particulières, comme les médicaments destinés à des personnes âgées. Toute personne noire de la région de la capitale nationale peut demander cette boîte. L'ACAO a reçu

Toute personne noire de la région de la capitale nationale peut demander cette boîte.

des fonds limités du gouvernement fédéral par l'entremise de la Croix-Rouge, et cette organisation a aussi aidé à distribuer les boîtes de denrées à plus ou moins 175 familles.

Cependant, Hector sait aussi que les gens n'ont pas que des besoins matériels. Beaucoup de personnes qui téléphonent pour une boîte ont juste besoin de parler à quelqu'un. Hector comprend bien ce besoin. Depuis qu'il a survécu à un accident de voiture en 2018, il souffre d'une commotion cérébrale et d'épisodes dépressifs. Quand il a constaté que des personnes passaient entre les mailles du filet social, il a décidé d'organiser, à l'intention de toute la communauté, des ateliers en ligne sur des sujets allant de la santé mentale à la gestion du budget familial.

« Je fais de mon mieux », dit Shirley, qui préfère témoigner sous un nom d'emprunt, « et je n'ai pas l'habitude de me plaindre. » Partie de Trinité-et-Tobago pour immigrer au Canada il y a 25 ans, elle admet que la pandémie lui cause beaucoup de problèmes et que les boîtes de l'ACAO représentent pour elle une aide précieuse.

Shirley a travaillé comme préposée aux bénéficiaires à Ottawa jusqu'à ce que l'arthrite et une blessure l'obligent à prendre sa retraite. Vivant seule dans un appartement au deuxième étage, elle a besoin du service de transport adapté pour faire ses courses. Avant la pandémie, elle avait déjà de la difficulté à prendre place avec son déambulateur dans l'espace restreint de la fourgonnette, en raison de son physique imposant – elle mesure six pieds – et de ses articulations raidies par la maladie; elle se demande comment elle pourrait y arriver maintenant en respectant les règles de distanciation physique.

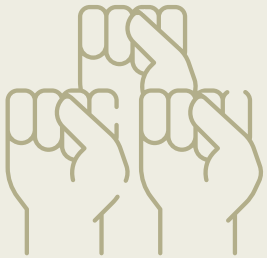
Ses filles lui téléphonent tous les jours, mais elle ne veut pas qu'elles se sentent responsables d'elle. Même si sa foi l'aide à rester forte, elle est consciente de sa vulnérabilité du fait qu'elle n'a plus de revenus d'emploi ni de possibilité de faire son épicerie.

Hector sait qu'il y a dans la ville d'Ottawa beaucoup de Shirley – chacune ayant sa propre histoire. Il s'est donné la mission de les aider jusqu'à la fin de la pandémie.

Les femmes racisées travaillant à temps plein toute l'année gagnent en moyenne **33 %** de moins que leurs homologues masculins non racisés, soit **67 ¢** pour chaque **1 $**.

56 % des personnes noires du Canada qui ont participé au sondage ont déclaré que la COVID19 avait eu des répercussions sur leur emploi ou celui d'un membre de leur ménage

Au Canada, les jeunes de 18 à 34 ans forment le groupe de personnes (**62 %**) qui est le plus préoccupé par le racisme dans leur province.



1 sur 3

Une personne sur trois au pays (**32 %**) pense qu'il est exagéré de parler de racisme systémique au Canada.

En cette ère de COVID-19, les personnes noires du Canada s'inquiètent davantage (jusqu'à **45 %**) que les autres Canadiens quant à leur capacité de payer leur loyer.

Fondation canadienne des femmes;
Sondage Ipsos 2020 (en anglais);
Association d'études canadiennes et la Fondation canadienne des relations raciales : *Capturer le pouls de la nation*;
African-Canadian Civic Engagement Council et Innovative Research Group : *Impact of COVID-19: Black Canadian Perspectives* (en anglais).

Isolement : synonyme d'obstacle à l'égalité

« C'est mon anniversaire! » C'est par ces mots enjoués que Vicky Levack répond au téléphone dans son foyer de soins de longue durée de Halifax, un matin gris de décembre. « J'ai 30 ans! »

Cependant Vicky, décrivant avec exubérance la fête avec pizza qu'elle a planifiée pour les autres résidentes et résidents et les fleurs coupées qu'on vient juste de lui livrer, déchante vite. Jour d'anniversaire ou pas, elle ne pourra pas sortir du foyer ni voir ses amies et amis. Son nouveau statut de trentenaire ne peut rien changer dans la vraie vie. « Je suis coincée dans un foyer de soins de longue durée. »

À mesure que la COVID-19 fait des ravages dans les foyers de soins de longue durée du Canada, elle met en lumière à quel point nous négligeons cruellement les personnes âgées. Cependant, les personnes âgées ne sont pas les seules victimes de notre négligence, puisque nous négligeons tout autant les personnes handicapées qui doivent vivre dans de vastes milieux institutionnels comme les foyers de soins de longue durée parce que nous ne leur offrons pas de solutions de rechange.

Vicky est atteinte de quadriplégie spastique, une forme grave de paralysie cérébrale qui l'empêche de contrôler son corps. Obligée de se déplacer en fauteuil roulant et d'utiliser des outils de reconnaissance automatique de la parole, elle n'a toutefois aucune difficulté à s'exprimer verbalement.

Après avoir grandi dans la vallée de l'Annapolis, en Nouvelle-Écosse, dans le village de Berwick qui est selon Vicky « vraiment beau, mais d'un ennui mortel » pour une adulte handicapée comme elle, elle déménage à Halifax pour faire des études universitaires. Vicky a essayé deux fois – deux universités, deux programmes, deux modes de vie – mais elle a dû déclarer forfait. Elle est tombée malade, ce qui l'a empêchée de suivre le programme à un rythme acceptable. « Nous ne pensions pas que j'aurais besoin d'autant de soins. »

À Halifax, le seul établissement qui pouvait accueillir Vicky était le Arborstone Enhanced Care, un foyer pour personnes âgées qui fournit aussi des soins de longue durée à des jeunes adultes ayant des besoins particuliers. Elle s'attendait à y trouver des personnes comme elle. « En fin de compte, dit-elle avec ironie, ici un "jeune adulte" a entre 18 et 64 ans. »

Tout a changé en mars dernier, lorsque son foyer a dû appliquer les règles de confinement.

La majorité des personnes qui résident à Arborstone sont âgées, dont bon nombre sont atteintes d'un déficit cognitif. Vicky a essayé d'y créer des liens d'amitié, mais il lui était difficile de développer des relations profondes. Quand elle a réussi à le faire, ces relations ont été de courte durée.

« Les personnes âgées tombent malades et meurent, dit la jeune femme. J'en ai eu assez de perdre des gens que j'aimais. »

Jusqu'à ce que la COVID-19 frappe, Vicky profitait de ses sorties en ville pour se remonter le moral. Elle adorait aller au centre commercial, au cinéma ou dans les librairies pour feuilleter des livres. Elle aimait faire des activités avec sa nièce de trois ans, aller manger au restaurant avec ses parents ou prendre un café avec des amies et amis. Son calendrier était rempli de réunions organisées par divers groupes de défense des droits des personnes handicapées dont elle est membre. Elle se gardait occupée.

Tout a changé en mars 2020, lorsque son foyer a dû appliquer les règles de confinement. Interdiction de sorties et de visites. À son étage, il y avait une salle de séjour où les résidentes et résidents pouvaient se rencontrer pour discuter ou faire des casse-têtes. On en a fait une chambre d'isolement pour les personnes atteintes de la COVID-19. On a aussi interdit les rencontres entre les diverses unités du foyer et, par conséquent, Vicky ne peut plus rendre visite au seul ami qu'elle a à la résidence parce qu'il vit à un autre étage.

Vicky comprend comment la pandémie s'étend et le danger qu'elle représente. Elle dit que, contrairement à bon nombre des autres résidentes et résidents du foyer, elle sait qu'elle doit porter un masque, pratiquer la distanciation physique et se nettoyer les mains correctement. Elle appliquerait ces consignes de sécurité si on lui donnait la permission de sortir. Malheureusement, cette permission lui est refusée.

Elle reste donc dans sa chambre. Elle a collé des dizaines d'affiches sur tous les murs pour cacher leur couleur beige pâle, qu'elle déteste. Elle a même accroché le linge à vaisselle que sa mère lui a donné et sur lequel on peut lire une citation de Ruth Bader Ginsberg, celle où elle nous conseille de lutter pour les choses qui nous tiennent à cœur. Elle place et replace sa collection de poupées en plastique dans son étagère. Elle regarde par la fenêtre, dans l'espoir de voir quelqu'un marcher dans le petit sentier qui s'enfonce dans le boisé. Elle aime son

Vicky rêve à un meilleur mode de vie pour elle. Elle ne veut pas d'un rêve impossible.

petit arbre de Noël artificiel, malgré le fait que, si on lui laissait le choix, il ne serait ni artificiel ni petit.

Vicky rêve à un meilleur mode de vie pour elle : s'installer dans un loft avec quelques colocataires et une personne soignante – avec une cuisine aménagée pour lui permettre de préparer ses propres repas – et occuper un emploi dans le vrai monde.

Elle ne veut pas d'un rêve impossible. Il ne devrait pas l'être non plus. La Nouvelle-Écosse a mis en place des milieux de soins communautaires administrés par le ministère des services communautaires, lesquels correspondent à ce que souhaite Vicky. Cependant, plus de 1 600 noms figurent sur la liste d'attente pour une de ces places. En plus, on a dit à Vicky que, de toute façon, elle ne pourrait pas en obtenir une en raison de ses besoins médicaux.

Le jour viendra où la pandémie ne sera plus qu'un mauvais souvenir et où Vicky retrouvera le peu de liberté qu'elle avait avant. Cependant, elle a besoin de pouvoir se raccrocher à autre chose. Elle craint pour sa santé mentale. « Je me sens vraiment seule. Je ne veux pas être ici à mon 40e anniversaire. »

Environ 13 000 Canadiennes et Canadiens ayant un problème de santé de longue durée ou un handicap ont répondu à un questionnaire en ligne en 2020. De ce nombre :

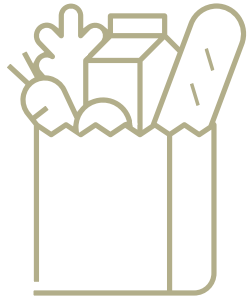
45 % ont déclaré avoir uniquement reçu un revenu de sources hors travail depuis le début de la pandémie;

40 % font état de répercussions majeures ou modérées sur leur capacité de répondre à leurs besoins en équipement de protection individuelle;

44 % font état de répercussions majeures ou modérées sur leur capacité de répondre à leurs besoins en aliments et en épicerie.

De février à mars 2020, l'organisme Jeunesse, J'écoute a enregistré une augmentation de **170 %** du volume d'appels et de **114 %** du nombre de textos. Ces hausses touchaient les conversations sur l'isolement (48 % de plus), l'anxiété (42 % de plus) et la consommation de substances (34 % de plus).

Un peu plus du **cinquième** de la population canadienne a au moins un handicap.



Au Canada, **61 %** des personnes ayant un problème de santé de longue durée ou un handicap ont déclaré avoir de la difficulté à payer au moins un de leurs besoins essentiels, comme l'épicerie, le branchement à la câblodistribution ou les services publics.

Statistique Canada;
Commission de la santé mentale du Canada, *COVID-19 et suicide : Répercussions potentielles et occasions d'influencer les tendances au Canada – Document d'information*;

Petits abris bâtis pour personnes itinérantes

Pendant une bonne partie de 2020, on a dit à la population canadienne de rester en sécurité à la maison. C'était la chose à faire pour protéger la santé publique dans le contexte d'une pandémie mondiale. Toutefois, cette consigne représente un problème majeur pour les centaines de milliers de personnes qui sont actuellement en situation d'itinérance au Canada.

Khaleel Seivwright, 28 ans, ne vit pas dans la rue quand la pandémie frappe Toronto, sa ville natale en Ontario, mais il n'a pas vraiment d'adresse fixe. Il est un menuisier et artiste vagabond. Par choix, il a passé la majeure partie de sa vie adulte à pratiquer ce mode de vie nomade qui lui garantit une totale liberté tout en lui permettant de comprendre le profond besoin d'avoir un endroit où on se sent chez soi.

Quand la ville entre en confinement et que le secteur de la construction cesse de lui fournir du travail, Khaleel décide de prendre la route vers le nord pour se rendre à l'île Manitoulin où se trouve une « communauté intentionnelle ». Il connaît déjà ce concept. Au milieu de sa vingtaine, il a passé trois ans dans une de ces communautés, dans le nord de la Colombie-Britannique. Cette expérience s'est révélée riche en enseignements. « J'y ai appris beaucoup de choses sur ce que je devais faire pour combler mes besoins vitaux », avoue le jeune homme, expliquant à quel point produire sa propre nourriture, trouver de l'eau et se construire un abri représente tout un contraste avec ce qu'il a vécu dans son enfance à Scarborough, en banlieue de Toronto.

À son retour à Toronto à la fin de l'été dernier, Khaleel est très surpris de voir autant de tentes érigées en bordure des parcs municipaux. Pendant que le réseau de refuges mettait tout en œuvre pour adopter des règles de distanciation physique et pour augmenter sa capacité à desservir les quelque 10 000 personnes itinérantes de Toronto, bon nombre d'entre elles ont choisi une solution de rechange : des campements provisoires dans les parcs.

Il a un coup de cœur instantané pour ces campeurs et campeuses. Ayant dormi dans la rue tout un hiver à Vancouver, Khaleel sait bien ce que ces gens vivent. « Tu te bats constamment contre la nature, contre la réalité. »

C'est ainsi que, un soir de septembre 2020, il charge des matériaux de construction dans sa camionnette et se rend à

« Tu te bats constamment contre la nature, contre la réalité. »

Don Valley, un ravin sauvage qui serpente dans l'est de Toronto. Après avoir trouvé une clairière dans le sous-bois, il démarre sa génératrice pour pouvoir éclairer son « chantier » et entreprend de construire une boîte géante et habitable. Prenant comme modèle celle qu'il s'était construite en Colombie-Britannique, il prend soin de l'isoler avec de la fibre de verre et d'y installer une fenêtre à double vitrage et une porte verrouillable.

Dans les jours suivants, il retourne sur le site pour finir le travail. Le troisième jour, il découvre que quelqu'un a déposé une pile d'objets personnels à l'intérieur de l'abri et a utilisé de la peinture pour écrire son nom sur un mur.

Khaleel calcule avoir consacré environ 1 000 $ en matériaux et huit heures de son temps pour construire le «petit abri». Si c'est tout ce qu'il faut pour aider une personne à survivre à l'hiver, il y voit un très bon investissement. Il lance alors une campagne de sociofinancement sur la plateforme GoFundMe. Le soir où son projet fait l'objet d'un reportage au téléjournal de la CBC, les dons qu'il recevait jusque-là au compte-gouttes commencent à affluer. En quelques semaines, il peut louer un entrepôt au centre-ville de Toronto, commander des matériaux en vrac et se consacrer entièrement à la construction de petits abris, avec l'aide de plus ou moins 35 bénévoles.

Les abris sont attribués à des personnes occupant une des tentes installées aux quatre coins de la ville. «J'ai rencontré chacune des personnes qui en ont pris un. Elles sont vraiment heureuses.»

Toutefois, au mois de novembre, Khaleel reçoit une lettre de la Ville de Toronto, signée par le directeur général de la division des parcs, des forêts et des loisirs, qui l'informe qu'il est interdit d'installer des abris sur les terrains municipaux. La lettre dit que les abris de Khaleel encouragent des modes de vie « dangereux et malsains » et nuisent aux interventions de la ville visant à démanteler les campements.

Khaleel n'y croit pas. Comment la ville peut-elle se dire préoccupée par le bien-être de ces gens, tout en les empêchant de passer l'hiver dans un endroit sécuritaire et chaud? Après avoir parlé avec les personnes installées dans les campements, il sait qu'un grand nombre d'entre elles n'iraient pas dans un refuge même s'il y avait de la place.

Après avoir parlé avec les personnes installées dans les campements, il sait qu'un grand nombre d'entre elles n'iraient pas dans un refuge même s'il y avait de la place.

Selon Cathy Crowe, une infirmière de rue qui travaille depuis 33 ans auprès des personnes itinérantes de Toronto, le réseau de refuges de la ville est déjà surchargé et met réellement à risque la santé des personnes qui les fréquentent. En octobre, la Cour supérieure de l'Ontario a statué que les refuges de la ville n'avaient pas respecté les consignes de distanciation physique. À l'époque, 659 personnes vivant dans les refuges avaient reçu un résultat positif à la COVID-19, dont au moins 5 en sont mortes.

Khaleel est conscient que ses petits abris ne sont pas une solution à long terme pour mettre fin à l'itinérance à Toronto. Pragmatique, il aborde de front un problème que bien des gens ne veulent pas voir. Or, la situation ne fait qu'empirer. Récemment, Khaleel a reçu un appel d'un jeune homme qui voulait « réserver » un petit abri parce que son père et lui avaient reçu un avis d'expulsion et n'avaient nulle part où aller.

Khaleel reconnaît qu'il ne s'agit pas d'une solution permanente. « On veut juste veiller à ce que des personnes – quelques personnes – ne meurent pas de froid cet hiver. »

En Ontario, les personnes itinérantes sont plus de

cinq fois

plus à risque de mourir de la COVID-19 par rapport au reste de la population.

Chaque nuit, au moins

35 000

personnes se trouvent en situation d'itinérance au Canada.

27,3 %

des personnes itinérantes sont des femmes, et

18,7 %

sont des jeunes.

34 %

des femmes et des filles membres d'une Première Nation et **21 %** des femmes et des filles racisées vivent dans la pauvreté.

1 sur 5

Une personne autochtone sur cinq vit dans un logement qui a besoin de réparations majeures.

Observatoire canadien sur l'itinérance et Alliance canadienne pour mettre fin à l'itinérance;
Lawson Research Institute et Institute for Clinical Evaluative Sciences;
Fondation canadienne des femmes;
Statistique Canada;

Protéger les droits de la personne

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. Bien souvent, nous aidons la personne à régler son problème rapidement et sans formalités. D'autres fois, nous dirigeons le plaignant ou la plaignante vers l'organisation appropriée. Par exemple, il arrive

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.

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 finit par avoir besoin de déposer 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-après dressent, pour 2020, 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 peut renvoyer un cas devant le Tribunal canadien des droits de la personne qui entendra l'affaire. Souvent, 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*.

49 000 personnes

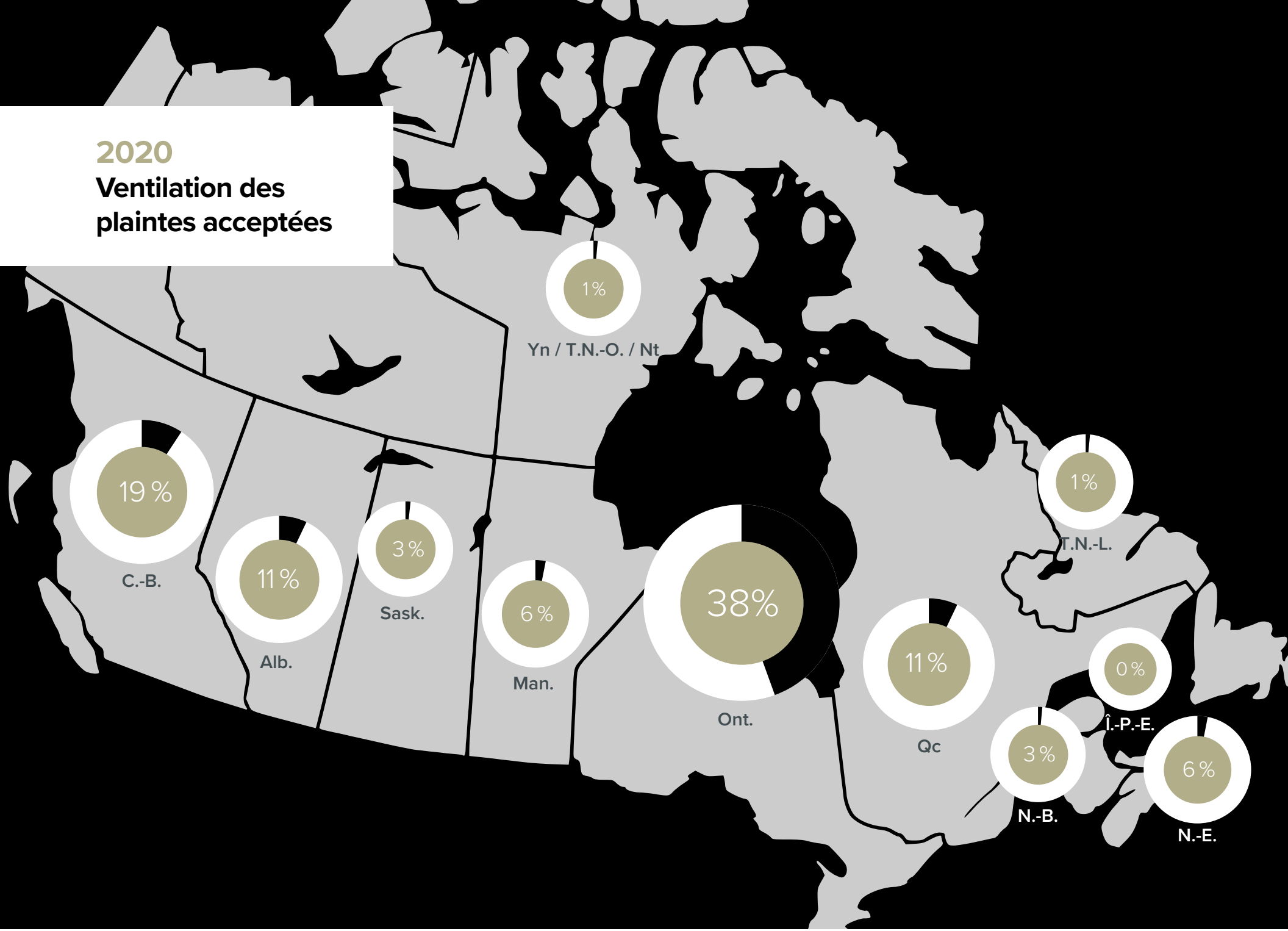
ont communiqué avec la Commission pour porter plainte en 2020

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

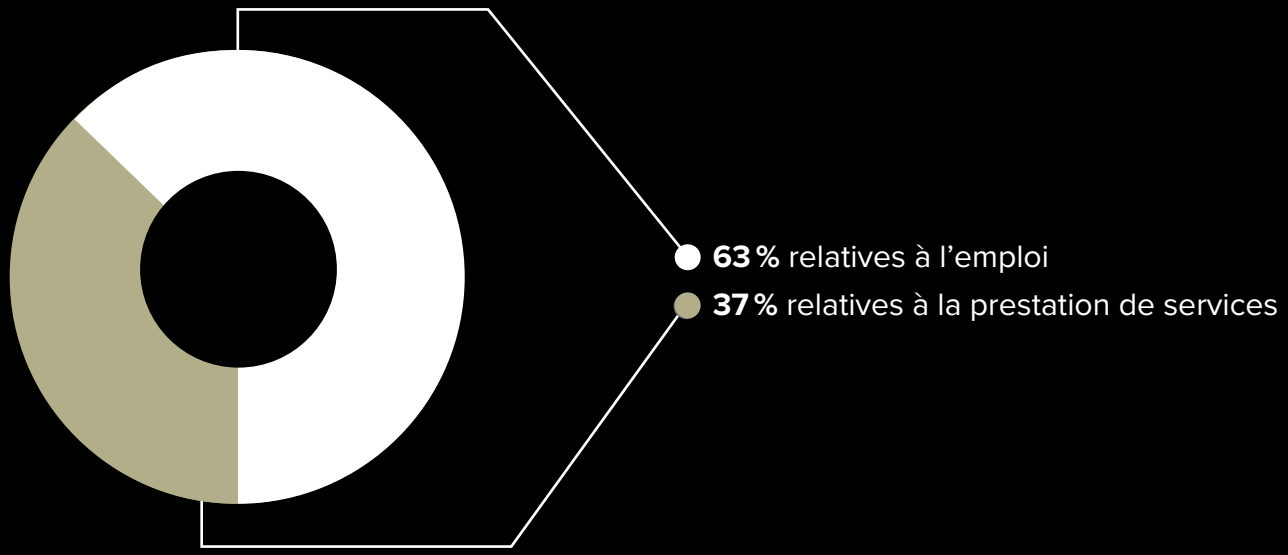
1 030 plaintes

ont été acceptées par la Commission en 2020.

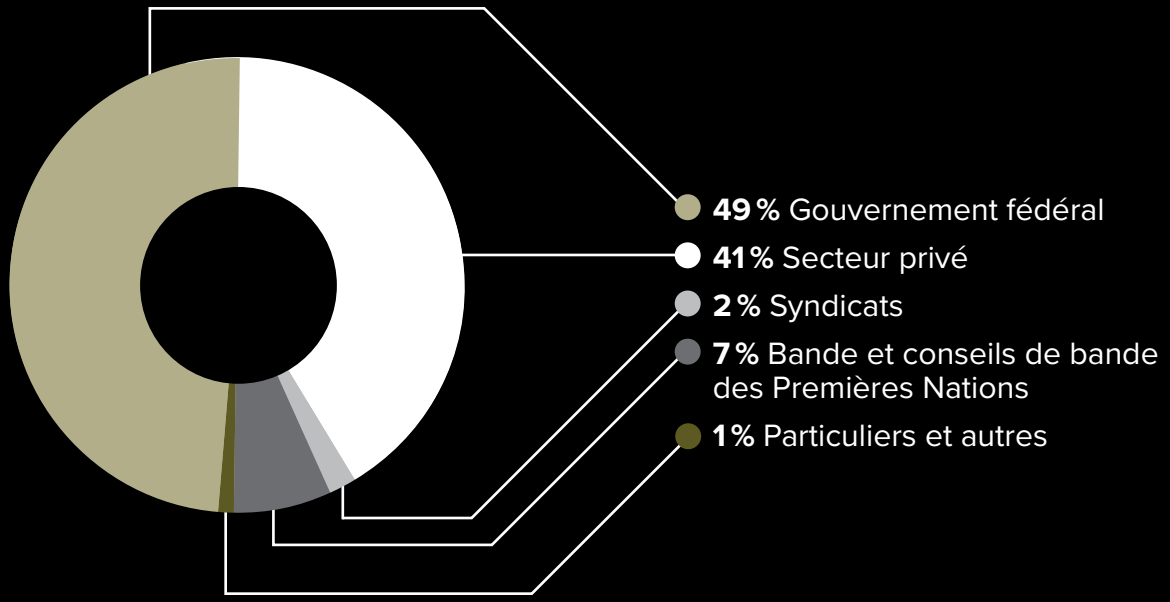
2020
Ventilation des plaintes acceptées



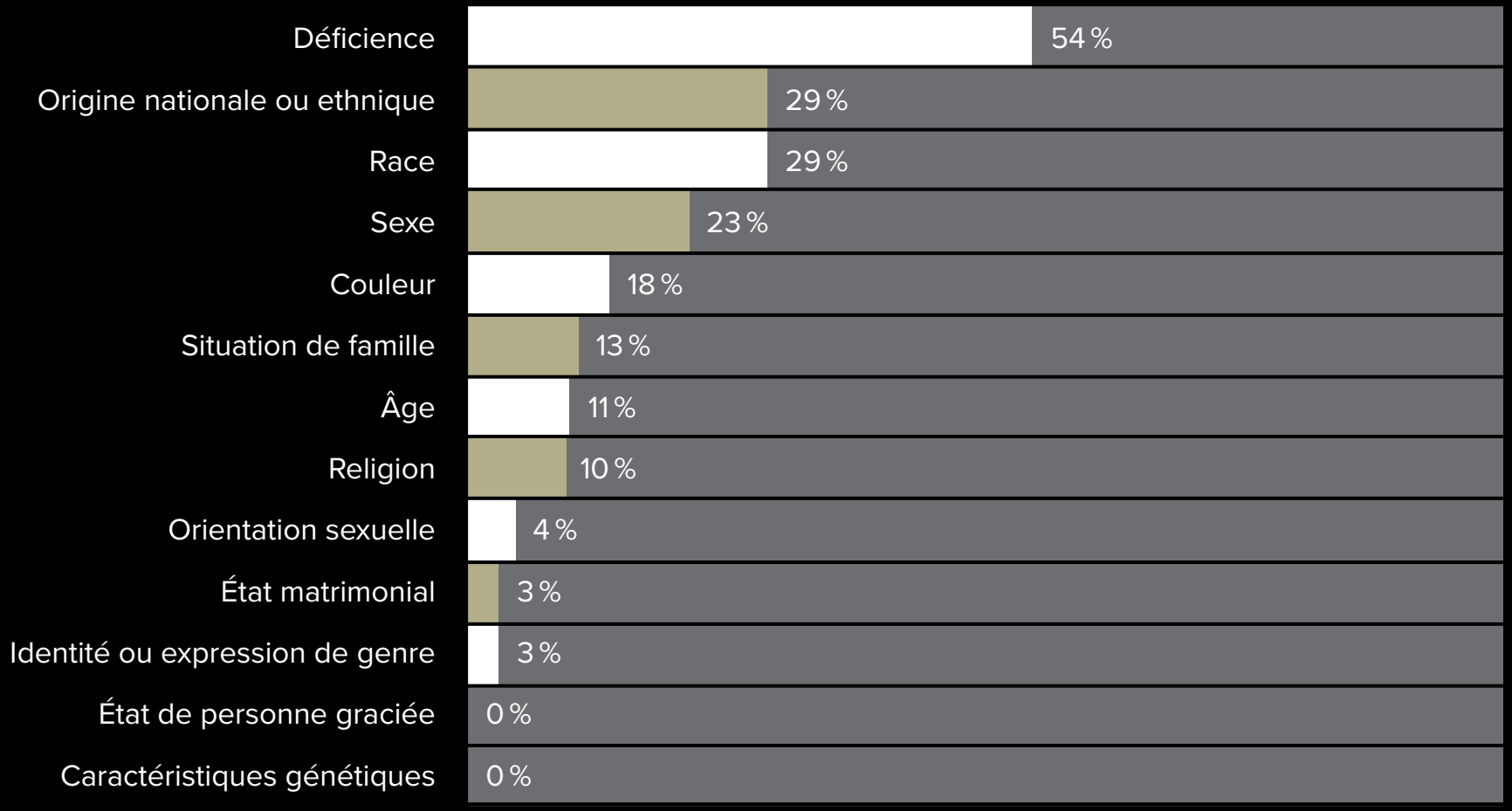
Quel domaine était visé par les plaintes?



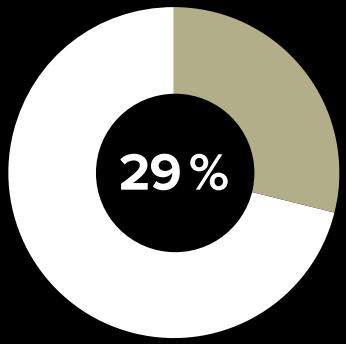
Qui était visé par les plaintes?



Ventilation des plaintes acceptées par motif de discrimination

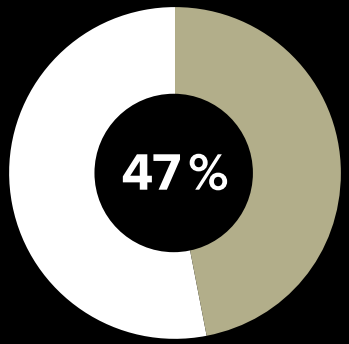


NOTA : Le total dépasse 100 % parce que certaines plaintes mentionnent plus d'un motif.



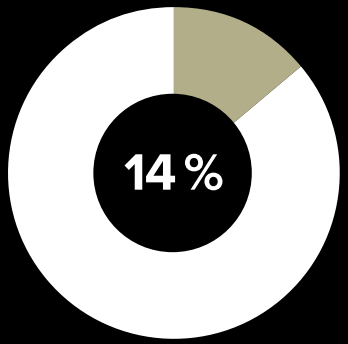
Santé mentale

29 % des plaintes acceptées en 2020 concernaient la santé mentale.



Intersectionnalité

47 % des plaintes acceptées en 2020 évoquaient plus d'un motif de discrimination.



Harcèlement

14 % des plaintes acceptées en 2020 évoquaient du harcèlement.

Raffinement de nos données

Au cours d'une année qui a mis en lumière la question du racisme systémique, la Commission a continué à prendre des mesures afin d'examiner comment le processus de traitement des plaintes pourrait mieux répondre aux besoins des personnes qui portent plainte pour discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. Conformément à l'engagement de la Commission d'agir et de lutter contre le racisme, nous cherchons à recueillir des données désagrégées à partir de ces plaintes.

Nous avons lancé un projet de collecte et d'analyse rétroactive des données fondées sur la race à partir des plaintes reçues dans le passé. Nous travaillons également à améliorer notre capacité à recueillir des données désagrégées sur la race pour toutes les nouvelles plaintes déposées à la Commission.

30 %

de l'ensemble des plaintes reçues par la Commission entre 2015 et 2020 concernaient la race ou la religion

53 %

de hausse du nombre de plaintes au motif de la race ou de la religion depuis cinq ans

De l’aide pour les personnes en quête de solutions

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, puisqu'elle réunit les personnes en cause dans une plainte pour leur permettre de parvenir à leur propre solution avec l'aide d'une médiatrice ou d'un médiateur agissant de façon impartiale.

Sachant qu'un dialogue en face-à-face présente des avantages certains, l’équipe de médiation de la Commission se déplace normalement aux quatre coins du pays pour rencontrer les personnes en cause dans une plainte. Évidemment, nous avons

1 plainte sur 3
a fait l’objet d’une médiation en 2020.

66 %
de ces plaintes ont été réglées.

dû changer notre méthode de travail cette année. Pour mener à bien nos activités de médiation et de conciliation, nous avons organisé des séances virtuelles au moyen des technologies d'audioconférence et de téléconférence. Dans l'ensemble, nous avons obtenu de bons résultats, et les personnes concernées ont formulé des commentaires positifs. En fait, les choses se sont tellement bien passées que ce type de service flexible sera maintenu même après la pandémie.

En 2020, la Commission a aussi lancé un certain nombre de projets pilotes pour accélérer et améliorer son processus de traitement des plaintes. Dans certains cas, lorsque cela a été jugé pertinent, les commissaires de notre équipe ont fait office de médiatrices afin d'apporter une expertise directe à chacun de ces cas.

À la défense de l'intérêt public

La Commission examine attentivement chacune des plaintes de discrimination qu'elle reçoit. Dans certains cas, elle renvoie la plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne qui entendra l'affaire. 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. Il arrive parfois qu'un cas passe par tous les échelons du système judiciaire, de temps à autre jusqu'à la Cour suprême du Canada. Ces procédures peuvent s'étirer sur plusieurs années.

En raison des contraintes imposées par la pandémie de COVID-19, l'équipe du contentieux de la Commission s'est adaptée rapidement aux procédures virtuelles. Elle a plaidé avec succès et obtenu le règlement de dossiers devant le Tribunal et les cours fédérales dans le cadre d'audiences et de médiations qui ont eu lieu en ligne.

151 cas ont été renvoyés devant le Tribunal en 2020

34 %
concernaient l'emploi

12 % comportaient des allégations de harcèlement

Décision de la Cour suprême : victoire pour la protection des droits de la personne contre la discrimination génétique

Grâce à une décision rendue par la Cour suprême du Canada en 2020, les Canadiennes et les Canadiens n'ont plus à craindre d'être victimes de discrimination en raison de leurs renseignements génétiques ni de voir ces renseignements être utilisés à leur détriment plus tard dans leur vie.

Selon la Commission, cette décision de la Cour suprême représente une victoire pour ce qui est de protéger les droits de la personne et la vie privée de toute la population canadienne.

La Commission est intervenue pour protéger l'intérêt public dans cette cause où le procureur général du Québec contestait la constitutionnalité de la *Loi sur la non-discrimination génétique*. Elle a aussi exhorté tous les ordres de gouvernement à protéger la population canadienne contre les préjudices découlant de la discrimination génétique.

La Commission a souligné la nécessité d'examiner le droit à la vie privée et les droits de la personne à la lumière des nouvelles technologies, dont les tests génétiques, qui peuvent envahir notre vie par des moyens inédits et non réglementés. Comme l'a déclaré la présidente Marie-Claude Landry : « Notre pays doit adopter une approche des droits de la personne pour répondre aux nouvelles préoccupations suscitées par les technologies et le monde informatique et leurs effets de plus en plus présents sur nos vies quotidiennes. La technologie et la vie privée sont essentielles pour la prochaine génération des droits de la personne. Toutes les personnes au Canada devraient pouvoir tirer avantage de la technologie sans aucune crainte. »

Prévenir les obstacles

Pour bâtir une société inclusive, il faut nécessairement adopter des mesures proactives destinées à éliminer les obstacles afin que personne ne subisse de la discrimination.

La Commission s'emploie à prévenir la discrimination grâce à ses activités d'exécution et de contrôle d'application de la ***Loi canadienne sur l'accessibilité***, de la ***Loi sur l'équité en matière d'emploi*** et de la ***Loi sur l'équité salariale***.

Pour s'assurer de fournir des services efficients et cohérents aux organisations qui doivent communiquer avec elle conformément à ces trois lois, la Commission a confié cette tâche à sa nouvelle Direction générale de la conformité proactive.

Accessibilité

Tout au long de l'année 2020, la Commission a continué à définir les rôles et responsabilités qui lui incombent depuis peu en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, laquelle a reçu la sanction royale en 2019. La Commission compte parmi plusieurs organismes partenaires qui ont reçu le mandat de promouvoir et de surveiller l'application de cette loi.

L'accessibilité passe par l'instauration de communautés, de milieux de travail et de services qui permettent à chaque personne de participer pleinement dans la société et sans obstacle, ce qui est l'un de nos droits de la personne. Le but ultime de la Loi est de réussir à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. On entend par obstacle tout élément qui nuit à la participation pleine et égale d'une personne à la vie en société au Canada. Il peut s'agir d'obstacles qui sont de

nature physique ou architecturale, ou qui sont relatifs à la technologie, à l'information ou aux comportements.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* oblige les employeurs et fournisseurs de services sous réglementation fédérale à prendre des mesures proactives pour reconnaître ou éliminer les obstacles à l'accessibilité et prévenir de nouveaux obstacles.

En 2020, en prévision de la prise d'une première série de règlements en vertu de la Loi, la Commission a amorcé l'élaboration d'un programme de surveillance qui servira à promouvoir la conformité aux dispositions de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et, au besoin, à prendre des mesures de contrôle d'application pour obtenir cette conformité.

La Commission s'est aussi occupée en 2020 de mettre au point des outils d'orientation règlementaire pour aider les organisations sous réglementation fédérale à se conformer à leurs obligations.

Par ailleurs, en tant que membre du Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité, la Commission a continué de collaborer avec ses partenaires tout au long de l'année pour garantir une démarche concertée en vue d'assumer les responsabilités inscrites dans la Loi.

La personne qui remplira la fonction de commissaire à l'accessibilité à l'échelle fédérale sera membre de la Commission à temps plein. On s'attend à ce que le gouverneur en conseil procède à la nomination de cette personne en 2021.

Équité en matière d'emploi

Des écarts à déceler concernant l'emploi des personnes racisées

En juillet 2020, la Commission a amorcé une vérification de conformité à l'équité en matière d'emploi pour savoir si les personnes racisées sont bien représentées dans les rôles de gestion et de direction au sein de la fonction publique fédérale. Cette vérification, la première du genre, servira à déceler les écarts de représentation en emploi ainsi que les obstacles au recrutement, à l'avancement professionnel et au maintien en fonction des personnes racisées à des postes de gestion et de direction. Elle permettra aussi de dégager des pratiques exemplaires.

Pour en arriver là, la Commission a consacré quelques années à mettre au point un processus de vérification horizontale visant à cerner des obstacles systémiques dans un secteur d'activité donné et à promouvoir une représentation plus diversifiée, surtout dans les postes de gestion.

Conformément à son engagement constant de passer de la parole aux actes quant aux changements organisationnels à faire pour éliminer le racisme, la Commission a demandé à une tierce partie de mener une vérification indépendante destinée à examiner la représentation des personnes racisées, des Autochtones et des personnes handicapées dans l'effectif de la Commission, dans l'optique d'une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+). La vérification aidera à cerner les obstacles qui empêchent les groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* d'obtenir des postes de haute direction.

Évaluation des obstacles potentiels pour les personnes handicapées dans le secteur des communications

En 2020, la Commission a amorcé la planification d'une vérification horizontale sectorielle concernant la situation d'emploi des personnes handicapées dans le secteur des communications. Au Canada, le secteur des communications emploie environ 150 000 personnes, ce qui en fait l'un des plus grands secteurs d'activités sous réglementation fédérale.
En 2017, le taux de représentation des personnes handicapées dans l'effectif de ce secteur n'était que de 3,3 % – ce qui est largement inférieur au taux de disponibilité sur le marché du travail qui se situe à 9,1 %.

Grâce à cette vérification horizontale, la Commission pourra cerner les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées dans le secteur des communications; dégager et faire connaître des pratiques exemplaires, comme les mesures spéciales qui contribuent à augmenter la représentation des personnes handicapées et à les maintenir en poste; et s'assurer que les employeurs de ce secteur d'activité ont des plans cohérents visant à corriger la sous-représentation et à promouvoir l'inclusion.

Équité salariale

Travail préparatoire pour un programme fédéral d'équité salariale

En novembre 2020, le gouvernement du Canada a déposé un projet de règlement qui officialisera l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*, ce qui donnera, à partir de ce moment, trois ans aux employeurs pour élaborer et mettre en œuvre leurs plans d'équité salariale proactifs. La Commission est à préparer du matériel éducatif, des documents d'orientation et des trousses d'outils en ligne pour aider les employeurs et les organisations à mieux comprendre le règlement, à déterminer si la *Loi sur l'équité salariale* s'applique à eux et, le cas échéant, à savoir ce qu'ils doivent faire pour respecter leurs obligations.

Tout au long de l’année, la Commission a cultivé ses relations avec ses partenaires canadiens et internationaux et a fait valoir l’importance de l’équité salariale aux quatre coins du pays, notamment au moyen d’un article d'opinion paru dans le *Toronto Star* que nous reproduisons ici.

La récession au féminin, l'occasion de combler l'écart salarial entre les sexes

Traduction d'un article d'opinion publié dans le *Toronto Star* le 17 septembre 2020

Nous vivons une époque marquée par l'incertitude et les bouleversements. Cependant, au-delà des défis qu'elle nous pose, cette crise présente une bonne occasion de restructurer l'économie, de faire en sorte que nos entreprises soient plus solides et de promouvoir le bien-être des personnes qui travaillent, en utilisant des outils qui ont fait leurs preuves. Les mesures de réduction de l'écart salarial en sont un exemple.

Au Canada, une femme gagne en moyenne **0,89 $ pour chaque dollar gagné par un homme**. L'un des moyens de parvenir à combler cet écart consiste à exiger que les employeurs analysent de quelle manière ils déterminent la valeur du travail habituellement fait par des femmes et le rémunèrent par rapport au travail habituellement fait par des hommes. C'est ce qu'on appelle l'équité salariale.

Certaines personnes se demanderont si le moment est bien choisi pour essayer d'obtenir l'équité salariale, alors que la COVID-19 plombe l'économie. Je crois que c'est la meilleure solution qui s'offre à nous.

Les économistes appellent cette crise la « récession au féminin » (ou « she-cession » en anglais) puisqu'il s'agit d'une récession qui touche tout particulièrement les femmes et qui, en conséquence, aura des effets à long terme sur notre économie, notre société et nos ménages.

Les femmes sont parmi les personnes les plus durement touchées par la pandémie. Un grand nombre des personnes qui travaillent en première ligne et qui sont appelées à servir et à soutenir leurs communautés sont des femmes. Certaines femmes comptent parmi les personnes les moins bien rémunérées au pays. Beaucoup de femmes ont été forcées de continuer à travailler tout en s'occupant de leurs enfants, avec peu ou pas de soutien. D'autres ont dû quitter leur emploi pour s'occuper de leur famille. Le sort de notre économie et celui de notre société dépendent de la possibilité pour les femmes de retourner sur le marché du travail.

Un plan qui reflète l'engagement à verser à chaque personne un salaire égal pour un travail de valeur égale est la bonne solution et le moment est bien choisi.

L'équité salariale est rentable pour tout le monde : les affaires, l'économie et la population canadienne. Selon une récente étude américaine effectuée auprès de 4 000 entreprises de partout dans le monde, les revenus ont augmenté dans les entreprises qui ont amélioré l'équité salariale dans leurs milieux de travail.

En tant que première commissaire à l'équité salariale du Canada, je me réjouis à l'idée de voir l'entrée en vigueur prochaine de la nouvelle *Loi sur l'équité salariale* adoptée par le Parlement canadien. Cette loi exige que les employeurs assujettis à la Loi revoient leurs structures de rémunération pour déterminer si les salaires sont versés en fonction de la valeur du travail effectué dans l'organisation, que le travail soit accompli par un homme ou par une femme.

L'équité salariale peut compenser grandement les effets négatifs que la pandémie et la crise économique qui en découle ont sur les effectifs et les entreprises. L'élimination de l'écart salarial augmenterait considérablement le pouvoir d'achat des femmes, ce qui aurait pour effet de favoriser la croissance économique et d'accélérer notre retour à une vie normale.

De plus, faire ce qui est juste – même quand les temps sont durs – peut contribuer à inspirer et à motiver les personnes à recommencer à travailler et à faire de leur mieux. Mettons l'accent sur les meilleures façons d'aider les entreprises ainsi que les travailleurs et travailleuses à reprendre une vie normale et à prospérer dans ces nouvelles circonstances.

Le Canada pourrait profiter de l'occasion pour imaginer une stratégie de retour à la normale qui inclura tout le monde – une stratégie qui redynamisera nos efforts visant à instaurer l'égalité entre les genres au Canada.

Lorsque les femmes peuvent prospérer, nous pouvons tous et toutes prospérer. L'équité salariale est un outil de relance économique et de prospérité. Il nous incombe de l'adopter pour le bien de l'économie, des entreprises et de la population.

Karen Jensen
Commissaire à l'équité salariale du Canada

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 et nous brisons le silence sur les questions urgentes en matière de droits de la personne qui touchent les personnes en situation de vulnérabilité.

Lutte contre le racisme systémique au Canada

Depuis quelques années, la Commission a engagé l'ensemble de son organisation dans une démarche d'évaluation interne pour renforcer nos activités et examiner de près comment le racisme et les préjugés raciaux peuvent influencer nos processus, nos décisions et la prestation de nos services à la population canadienne.

En 2020, cette démarche prévoyait l'élaboration d'un plan d'action de lutte contre le racisme pour la Commission. Dans le cadre de ce plan d'action, nous nous sommes engagés à faire un compte rendu public de nos efforts visant à amorcer des changements organisationnels pour lutter contre le racisme et promouvoir l'antiracisme au Canada.

Cadre juridique :
Fardeau et norme de preuve

Faits saillants de nos activités de lutte contre le racisme en 2020

MOBILISATION ET GRANDES ORIENTATIONS

Nous avons participé au débat public pour nous opposer aux personnes qui maintiennent que le racisme systémique n'existe pas au Canada.

Nous avons sensibilisé la population sur la manière dont la pandémie de COVID-19 a exacerbé les inégalités déjà existantes que subissent les Autochtones, les personnes noires et les personnes d'autres origines raciales en matière d'accès aux soins de santé, d'accès au logement, d'accès aux services essentiels à la survie, de débouchés économiques et d'interventions policières excessives.

Nous avons participé au lancement de la plateforme en ligne Act2EndRacism pour aider la population canadienne à dénoncer et à signaler en temps réel des incidents racistes à l'encontre de personnes asiatiques en lien avec la COVID-19.

En association avec le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme, nous avons tenu la conférence virtuelle intitulée « Affronter le racisme et traiter des droits de la personne en situation de pandémie ».

Nous avons souligné la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine dans nos allocutions publiques et dans nos comptes de médias sociaux.

Nous avons souligné le Mois de l'histoire des Noirs et pris part à de nombreux événements rendant hommage au legs de Fred Christie.

Nous avons demandé aux ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux chargés des portefeuilles relatifs aux droits de la personne de donner la priorité aux initiatives de lutte contre le racisme.

ÉCOUTE ET APPRENTISSAGE

Nous avons rencontré des experts de diverses communautés racisées en vue de connaître leur avis sur les mesures que la Commission pourrait prendre pour améliorer ses processus en fonction des besoins des personnes qui déposent une plainte de discrimination fondée sur la race. Un résumé exhaustif de la séance de discussions se trouve sur le site Web de la Commission : *Séance de discussions de la Commission canadienne des droits de la personne avec des représentants des communautés racisées pour faire progresser l'égalité raciale au Canada*.

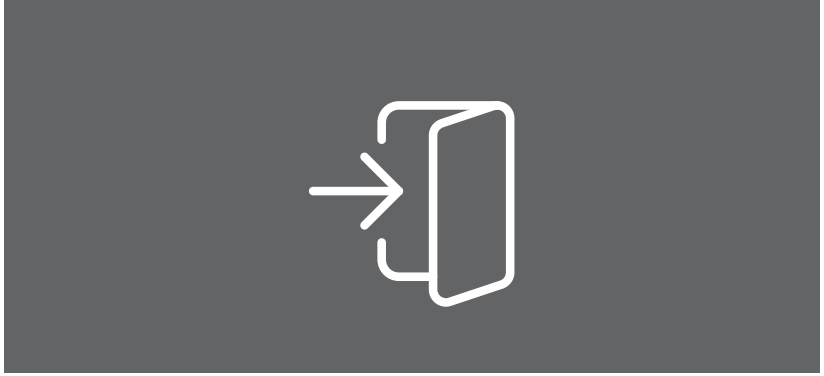
Nous avons rédigé, à l'intention de notre effectif, une version provisoire du Plan d'action de lutte contre le racisme visant à amorcer un changement organisationnel durable pour lutter contre le racisme.

TRAVAUX DE RECHERCHE

Nous avons publié le rapport sur les résultats de notre vérification horizontale de conformité à l'équité en matière d'emploi, laquelle visait à examiner les problèmes systémiques vécus par les Autochtones dans le secteur bancaire et financier.

Nous avons amorcé une vérification horizontale de conformité à l'équité en matière d'emploi qui visera la représentation des personnes racisées aux postes de gestion et de direction dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Nous avons demandé à une tierce partie de mener une vérification indépendante de conformité à l'équité en matière d'emploi, dans le but d'examiner la représentation des personnes racisées, des Autochtones et des personnes handicapées dans l'effectif de la Commission, dans l'optique d'une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+); cette vérification aidera à cerner les obstacles qui empêchent les groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* d'obtenir des postes de haute direction.



ACCÈS À LA JUSTICE

Nous avons mis sur pied un projet pilote visant un examen plus approfondi des plaintes alléguant de la discrimination fondée sur la race, la couleur, ou l'origine nationale ou ethnique.

Nous avons lancé un projet de collecte et d'analyse rétroactive des données sur la race à partir des plaintes reçues dans le passé, et nous veillerons à ce qu'il serve à recueillir des données désagrégées sur la race à partir de toutes les nouvelles plaintes.

EFFECTIF DE LA COMMISSION

Nous avons retenu les services de facilitateurs externes pour rencontrer les personnes racisées et les Autochtones de notre effectif en vue de connaître leurs vues et leur vécu concernant de possibles obstacles institutionnels et structurels au sein de la Commission.

Nous avons continué – et continuerons – de donner à notre personnel une formation pour contrer les préjugés, et nous la considérons essentielle pour la suite des choses.

OTTAWA 11:08 am ET
BREAKING NEWS
ANTI-BLACK RACISM IN CANADA
Marie-Claude Landry, Canadian Human Rights Commission

Le plan d'action de lutte contre le racisme
Document de travail pour le personnel de la CCDP – Mis à jour en janvier 2021
Commission canadienne des droits de la personne
Canadian human rights commission

AFFRONTER LE RACISME ET TRAITER
DES DROITS DE LA PERSONNE
EN SITUATION DE PANDÉMIE
UNE CONFÉRENCE WEB, DIFFUSÉE EN DIRECT
ET ENREGISTRÉE, REGROUPANT DES EXPERTS
ET DES DÉFENSEURS DES DROITS DE LA
PERSONNE DE DIVERSES DISCIPLINES
POUR DISCUTER DES DIFFÉRENTES
MANIÈRES DONT LE RACISME
FAÇONNE LA PANDÉMIE ET
LA RÉPONSE SOCIÉTALE.
QUAND
16 septembre 2020
de 13 h à 16 h (HE)
Présentée en partenariat par
le Secrétariat de lutte contre le racisme
le Patrimoine canadien et la
Commission canadienne des droits de la personne

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 communiquons également avec le grand public canadien au moyen de nos diverses plateformes multimédias afin de sensibiliser et d'encourager le changement social.

UN GUIDE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS ET DES MEMBRES DE LEUR PERSONNEL
La COVID-19 et la santé mentale en milieu de travail

DroitsPersonneCanada
@DroitsPersonneCa
C'est la #JournéeDesDroitsDeLHomme. La pandémie est un rappel que les #DroitsDeLaPersonne sont une responsabilité commune: de s'entraider & de se protéger les uns les autres. À tous les champions & championnes des #DroitsDeLHomme de cette année: merci.
Celle de nous RESPECTER les un les autres
C'est la Journée des droits de l'homme
À vous tous et toutes qui avez été des champions et championnes des droits de l'homme dans votre vie quotidienne cette année: merci.

Plus que jamais, il faut absolument que la Commission entende les points de vue des intervenants et les témoignages de personnes qui ont vécu certaines expériences. Nous continuons de lier de nouvelles relations et de trouver des moyens de tisser des liens solides pour mieux comprendre les besoins des personnes en situation de vulnérabilité qui cherchent à survivre à la pandémie. En 2020, nous avons continué de collaborer avec nos partenaires et d'autres personnes du Canada au moyen d'un certain nombre d'activités et d'évènements virtuels. En voici des exemples.

Nous avons défendu les droits des groupes particuliers qui ont subi les pires répercussions socioéconomiques de la crise de la COVID-19, au moyen d'un éventail de déclarations et d'allocutions publiques tout au long de l'année.

Nous avons souligné la toute première Journée internationale de l'équité salariale et avons aidé à faire connaître la première commissaire à l'équité salariale du Canada, qui réclame de meilleures protections pour les femmes qui sont aux prises avec la « récession au féminin ».

Nous avons publié un guide sur la santé mentale en milieu de travail à l'ère de la COVID-19, à l'intention des employeurs et des membres de leur personnel.

Nous avons tiré la sonnette d'alarme au sujet du racisme lié à la COVID-19, des droits des personnes sous la responsabilité du système carcéral, et des droits des personnes handicapées.

Nous avons tenu, en association avec le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme, la conférence virtuelle intitulée « Affronter le racisme et traiter des droits de la personne en situation de pandémie », à laquelle ont assisté plus de 3 500 personnes de toutes les régions du Canada.

Nous avons participé à une multitude de discussions et d'allocutions – en personne ou virtuellement – avec nos partenaires et autres personnes vouées à la défense des droits de la personne dans toutes les régions du Canada.

Des recherches à mener et à appuyer

La recherche est un élément essentiel des progrès réalisés en matière de droits de la personne. Elle enrichit nos connaissances et nous aide à savoir ce que nous pouvons et devons améliorer.

Tout au long de 2020, la Commission a collaboré étroitement avec des organisations partenaires afin de soutenir leurs travaux de recherche inédits et d'enrichir les nôtres. Globalement, ces nouvelles connaissances nous aident à documenter nos avis au Parlement, nos conseils aux employeurs et nos activités destinées à promouvoir un Canada plus inclusif pour tout le monde.

Projet Trans PULSE Canada 2020

En 2019, Trans PULSE Canada a fait appel à la participation populaire pour mener le premier sondage national du Canada sur le vécu des personnes transgenres et non binaires. La Commission a soutenu le projet en mettant ses connaissances et son réseau de contacts à la disposition des chercheurs, qui ont alors pu sonder près de 3 000 personnes transgenres et non binaires du Canada concernant plusieurs sujets comme la santé physique et mentale, la violence et le suicide, ainsi que l'accès au logement, à l'emploi et aux soins de santé.

En 2020, l'organisme a publié les conclusions de ce sondage dans une série de rapports. Globalement, ces rapports ont présenté la situation des personnes transgenres et non binaires du Canada pour ce qui est de leur santé, de leur sécurité et de leur bien-être, y compris en ce qui concerne les répercussions de la COVID-19 sur cette population, les problèmes relatifs aux documents d'identité et la discrimination intersectionnelle. Ces rapports sont en ligne sur le site de Trans PULSE Canada.

La Commission a collaboré à la rédaction de l'un de ces rapports, *Santé et bien-être chez les personnes trans et non binaires racialisées : violences, discrimination et méfiance envers la police*. En voici quelques faits saillants.

Le vécu des personnes trans et non binaires racisées au Canada

Un très grand nombre de ces personnes ont déclaré avoir subi des niveaux élevés de discrimination, de violence ou d'agression et avoir anticipé et vécu des expériences négatives dans leurs interactions avec la police ou le système judiciaire.

La violence physique, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles sont beaucoup plus fréquents dans la vie de cette population comparativement aux personnes transgenres et non binaires qui ne sont pas racisées.

11 % vivaient de l'insécurité en matière de logement, et **16 %** ont déclaré avoir manqué de nourriture dans la dernière année.

25 % ont un handicap ou sont en situation de handicap (comparativement à 18 % des personnes transgenres et non binaires qui ne sont pas racisées).

Au cours de leur vie, **45 %** ont été victimes de harcèlement au travail ou à l'école, et **39 %** ont subi une agression physique.

Ces cinq dernières années, **72 %** ont subi du harcèlement verbal, **41 %** ont subi des incidents d'intimidation ou de menace physiques, **49 %** ont subi du harcèlement sexuel, et **32 %** ont subi des agressions sexuelles.

33 % ont préféré ne pas composer le 9-1-1 pour demander l'aide des services de police (comparativement à 21 %) et **24 %** ont préféré ne pas composer le 9-1-1 pour obtenir des services médicaux d'urgence (comparativement à 16 %).

Seulement **une personne sur cinq** ferait confiance à la police et aux tribunaux si elle était agressée physiquement.

Recherche complémentaire visant à faciliter l'inclusion du personnel en transition de genre

En 2020, au terme d'une année de travaux de recherche consciencieux et inédits dirigés par Bretton Fossbrook, Ph. D., les organismes Fierté au travail Canada et Institute for Gender and the Economy ont publié leur rapport final, intitulé *La transition des organismes employeurs : une étude sur les politiques et les pratiques favorisant l'intégration des personnes trans en milieu de travail*. Ce rapport représente la première étude canadienne sur les politiques d'inclusion des personnes trans en milieu de travail adoptées par environ 70 employeurs. Dans l'ensemble, le rapport révèle que les mesures d'adaptation accordées aux membres du personnel en transition ne règlent pas tout et qu'il faut améliorer les pratiques de manière à instaurer des lieux de travail sécuritaires où chaque personne transgenre et de genre non conforme peut s'affirmer.

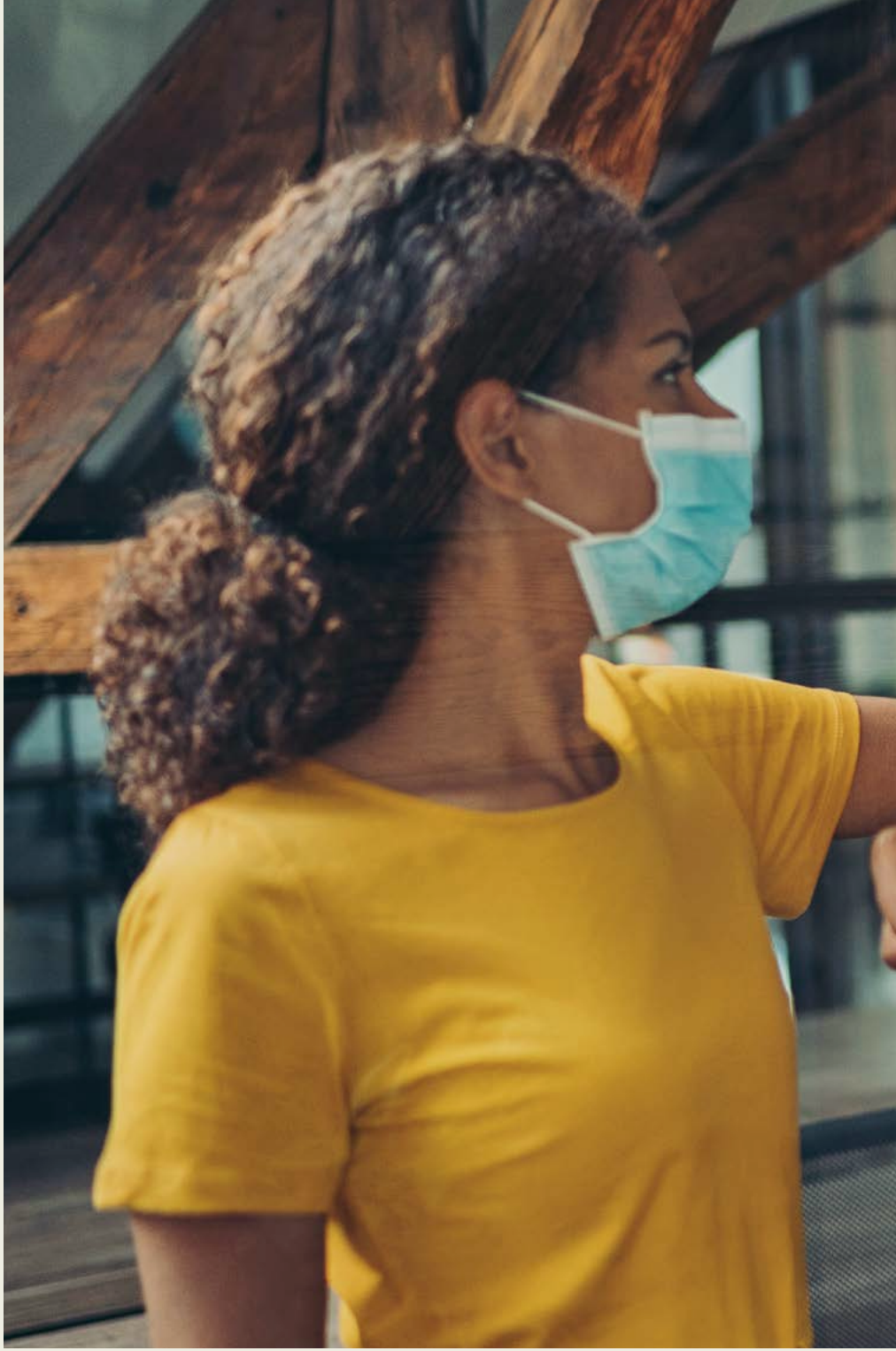
La présidente de la Commission, Marie-Claude Landry, a signé la préface de ce rapport. Elle y écrit : « L'établissement de mesures importantes telles que l'octroi d'un soutien clair de la part des dirigeants et la mise en place d'une formation continue sur l'identité et l'expression sexuelles et les préjugés inconscients, pourraient permettre aux entreprises, à leur personnel, à l'économie et au pays tout entier de récolter des avantages sur les plans de l'économie et du respect des droits de la personne. »

L'étude donne aussi des pistes de solution et des mesures concrètes que les entreprises peuvent mettre à profit pour appliquer deux outils des Nations Unies, soit les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, adoptés en 2011, et les Normes de conduite à l'intention des entreprises, adoptées en 2017, dans le but de favoriser l'intégration des personnes de la communauté LGBTQ2SI. On peut consulter le rapport intégral à : https://prideatwork.ca/fr/transitioning-employers/

Des liens à tisser

Le maintien de liens forts avec la population canadienne et avec nos collègues du domaine des droits de la personne, aussi bien au pays qu'à l'étranger, est demeuré un aspect important des activités que nous avons menées cette année. Pour nous adapter à la nouvelle normalité en temps de pandémie de COVID-19, nous avons mis à profit la vidéoconférence pour tenir des réunions virtuelles, ce qui nous a aidés à nous informer et à entretenir des liens avec les acteurs des enjeux importants dans le domaine des droits de la personne au Canada et dans le reste du monde.

Comme chaque année, nous avons fait de notre mieux pour que les aspirations de la population canadienne soient au cœur de nos activités. Cependant, 2020 représente une année particulièrement fertile à cet égard.



Des personnes handicapées du Canada sondées sur notre nouveau rôle de mécanisme de suivi national

En 2019, le gouvernement du Canada a officiellement confié à la Commission la responsabilité de faire le suivi de l'application, par le Canada, de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

La Commission est responsable de suivre les progrès accomplis par le gouvernement du Canada pour respecter ses obligations concernant les droits énoncés dans la Convention et de faire rapport à ce sujet.

Dès qu'elle a reçu ce nouveau mandat, la Commission a demandé l'avis des personnes handicapées et des organisations qui défendent leurs intérêts, dans l'esprit du « rien sans nous ».

En juin 2020, nous avons mené un sondage pour demander aux personnes concernées d'orienter notre nouveau rôle. Nous avons sondé des personnes de toutes les régions du Canada pour savoir ce qui, selon elles, mériterait le plus notre attention dans nos efforts pour remplir ce nouveau rôle de grande portée. Nous leur avons demandé de quelle manière elles voudraient y participer. Nous leur avons aussi demandé de nous dire ce qui compte le plus pour elles dans nos activités en tant que mécanisme de suivi national du Canada.

Voici quelques-uns des faits saillants.

LES ÉCHOS DU SONDAGE

En juin et juillet 2020, la Commission a demandé à des personnes de toutes les régions du Canada quels aspects elles jugeaient importants pour notre nouveau rôle de surveillance de la CDPH et si elles voulaient participer à cette tâche primordiale.

2 927
personnes ont participé

64 %
ont déclaré avoir un handicap

48 %
connaissent la CDPH

3
GRANDS SUJETS DE PRÉOCCUPATION

Pauvreté

Logement

Travail et emploi

54 %

croient que la CDPH aura un effet positif

86 %

estiment que le Canada ne respecte pas ses obligations en matière de promotion des droits des personnes handicapées

83 %

estiment que le Canada ne respecte pas ses obligations en matière de protection des droits des personnes handicapées

Le logement comme droit de la personne

Le droit au logement n'a jamais occupé une place aussi cruciale et omniprésente dans l'esprit de la population canadienne que cette année. C'est dans ce contexte que la Commission a travaillé fort en 2020, s'occupant de commander des études et de discuter avec des intervenants pour préparer l'entrée en fonction de la première personne qui occupera le poste de défenseur fédéral du logement au Canada. La nomination de cette personne par le gouverneur en conseil pourrait être annoncée en 2021.

Nous avons rencontré Leilani Farah avant la fin de son mandat à titre de Rapporteure spéciale des Nations Unies sur le droit à un logement convenable, ainsi que Balakrishnan Rajagopal qui lui a succédé à ce poste. Ces rencontres visaient à discuter d'enjeux importants, ainsi que des mesures à prendre

pour faire progresser le droit au logement dans notre pays et pour aider le Canada à respecter ses obligations internationales dans ce domaine.

La fonction de défenseur fédéral du logement comprend la réception d'observations de la part de la population canadienne, dont les personnes ayant éprouvé des besoins en matière de logement ou ayant vécu dans l'itinérance, et celles qui sont victimes de problèmes systémiques de logement. Tout au long de 2020, la Commission a mis au point les outils qui recevront ces observations et recueilleront des données sur les problèmes systémiques en matière de logement au Canada.

Des règles du jeu à rendre équitables, ensemble

En 2020, l'étroite collaboration entre la Commission et son homologue provincial, la Commission ontarienne des droits de la personne, a joué un rôle dans une importante décision de Facebook. L'entreprise a instauré de nouvelles règles qui empêcheront les annonceurs d'utiliser des pratiques discriminatoires contre la population canadienne en ce qui concerne les emplois, le logement et les services de crédit.

Au moyen d'une lettre publique commune et de discussions ultérieures, nous avons communiqué avec Facebook Canada pour lui faire part de nos préoccupations. En vertu du droit canadien relatif aux droits de la personne, il est interdit aux employeurs de restreindre leurs offres d'emploi à des publics ciblés en fonction de l'âge, du sexe, de la race ou de la religion, sauf si la restriction est une exigence professionnelle justifiée ou si elle fait partie d'une initiative particulière.

Finalement, après avoir été étayées par des reportages de CBC News, nos préoccupations ont été entendues. La décision de Facebook Canada signifie que les annonceurs ne pourront plus demander que leurs publicités ciblent des groupes exclusifs de personnes en fonction de critères comme leur âge, leur sexe ou leur code postal. Les annonceurs devront plutôt élargir leurs publicités et s'assurer qu'elles sont inclusives et diffusées à tout le monde.

Cette décision ne pourrait pas arriver à un moment plus crucial, alors que la COVID-19 fait en sorte qu'un nombre record de personnes au Canada ont perdu leur emploi, vivent dans des logements précaires et sont en difficulté financière. Aujourd'hui plus que jamais, les Canadiennes et les Canadiens ont besoin de l'égalité des chances pour saisir les nouvelles avenues qui se présentent.

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. Elle contribue à ce que chaque personne au Canada soit traitée équitablement, peu importe son identité. Elle est responsable de représenter l'intérêt public et de demander des comptes au gouvernement du Canada quant aux enjeux de droits de la personne.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* confère à la Commission l'autorité d'effectuer des travaux de recherche, 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. En vertu de la Loi, 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. Par ailleurs, 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 vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de la *Loi sur l'équité salariale*, la Commission a le mandat de collaborer avec les employeurs sous réglementation fédérale pour veiller à ce qu'ils prennent des mesures proactives en vue de prévenir la discrimination et de favoriser l'inclusion conformément à ces lois. Cela contribue à l'élimination, dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, des barrières à l'emploi et de la discrimination salariale pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des groupes racisés*.

* 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 racisés ».

Les personnes qui la composent

La Commission mène ses activités dans l'ensemble du Canada avec l'aide d'un effectif d'environ 265 personnes, sous la direction de la présidente Marie-Claude Landry.

Commissaires

En 2020, l'équipe de la haute direction de la Commission comptait aussi la vice-présidente Geneviève Chabot, la commissaire à l'équité salariale Karen Jensen, la commissaire à temps plein Edith Bramwell et les commissaires à temps partiel Joanna Harrington, Rachel Leck et Dianna Scarth.

1. Joanna Harrington **2.** Geneviève Chabot

3. Edith Bramwell **4.** Karen Jensen **5.** Rachel Leck

6. Dianne Scarth **7.** Marie-Claude Landry

1
2
3
4
5
6
7