Plus forts ensemble

Rapport annuel **2021** 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, 2022
.

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

Table des matières

1 Message de la présidente

4 Regard approfondi sur des enjeux émergents
6 Des algorithmes au service de la police
12 Changement climatique et droits de la personne
18 Des robots à nos frontières

24 Renforcer l'équité et l'inclusion
26 Accessibilité
28 Équité en matière d'emploi
32 Équité salariale

36 Protéger les droits de la personne
38 De l'aide pour les personnes en quête de soutien
40 Modernisation de notre processus de traitement des plaintes
42 En chiffres
50 Exploitation accrue de nos données
52 De l'aide pour les personnes en quête de solutions
56 À la défense de l'intérêt public

62 Promouvoir les droits de la personne
64 Une année d'actions contre le racisme
70 Les droits de la personne des Autochtones : à la découverte de la vérité
74 Progrès requis pour le droit au logement adéquat pour tous
76 En collaboration avec la communauté internationale
78 La voie à tracer vers le respect des droits des personnes handicapées
80 Mobilisation du public
84 Des recherches à mener et à appuyer

86 Au sujet de la Commission
87 Notre mission
90 Les personnes qui la composent

Crédit: La presse canadienne

Message de la présidente

Tout au long de 2021, la pandémie a continué d'influencer presque tous les aspects de notre vie quotidienne. Cette crise sanitaire, économique et des droits de la personne a touché tout le monde — elle nous affecte tous d'une manière ou d'une autre.

Même si de nombreuses personnes ont réussi à s'adapter à une nouvelle normalité, la COVID-19 continue d'aggraver les difficultés vécues par des personnes déjà en situation de vulnérabilité. Certains groupes de personnes sont touchés de façon disproportionnée par cette pandémie, soit beaucoup de femmes, d'enfants, de personnes handicapées, de personnes aînées, d'Autochtones, de personnes noires, de personnes racisées, de familles monoparentales, de membres de la communauté LGBTQ2SI+ et de personnes purgeant des peines de prison.

Les efforts déployés pour limiter la propagation du virus continuent d'amplifier les inégalités économiques et sociales pour des millions de personnes. Cela contribue à un sentiment de lassitude et à une perte de confiance de plus en plus grande envers les institutions publiques. Cette situation alimente les divisions, la rhétorique haineuse et les comportements agressifs dans les lieux tant publics que virtuels. Les personnes œuvrant dans les milieux de la santé, de la fonction publique, du journalisme et de la politique sont souvent ciblées.

Malgré ce qu'en pensent certaines personnes, les droits de la personne ne sont pas absolus. La protection de nos droits individuels et la protection de notre bien-être collectif sont étroitement liées. Le fait de devoir porter un masque ou de se faire vacciner afin de protéger sa santé et celle des autres ne constitue pas une violation de nos droits fondamentaux. Il s'agit plutôt d'assumer notre responsabilité collective de protéger les autres.

Au moment où j'écris ces lignes, des manifestants bloquent le centre-ville d'Ottawa et des milliers de citoyennes et de citoyens se sentent menacés ou intimidés. Priver les autres de

leur liberté au nom de la vôtre est une distorsion des droits. C'est malavisé et erroné.

Le droit de manifester pacifiquement est fondamental dans notre démocratie, mais personne n'a le droit d'être violent ou de menacer les autres.

L'affichage éhonté de symboles de haine et de suprématie blanche constitue une menace pour notre démocratie, notre paix et notre prospérité. Ignorer ou minimiser l'importance de la rhétorique de la suprématie blanche et de la haine, sous toute forme, est inacceptable.

La haine divise et réduit au silence. La haine est un réel danger et a des conséquences dévastatrices.

Plus que jamais, nous devons nous appuyer sur les droits de la personne pour orienter nos valeurs, pour favoriser l'harmonie sociale et pour protéger notre paix sociale et notre prospérité. Les droits de la personne sont universels et constituent le fondement de notre société libre et démocratique.

Les droits de la personne sont précieux : nous devons les chérir et les protéger et rester vigilants. Il ne faut pas les tenir pour acquis. C'est en temps de crise que nos droits risquent le plus de s'éroder ou de nous échapper, c'est-à-dire d'être perdus.

Ici, comme ailleurs dans le monde, nous devons concerter nos efforts pour préserver nos droits et veiller à ce que chaque personne soit traitée de manière égale, digne et respectueuse. Le silence a de graves conséquences et ne devrait jamais être une option. Le silence nous rend complices.

Bien que préoccupée, je demeure optimiste. Je crois que le Canada est une nation bienveillante, compatissante et résiliente. La diversité, l'inclusion et l'accueil sont des valeurs qui nous tiennent à cœur. Elles sont ce que nous sommes. Je suis inspirée par les multiples exemples de personnes au Canada qui s'unissent pour s'entraider. Ces actions sont porteuses d'espoir pour un avenir meilleur et montrent clairement que nous sommes plus forts ensemble.

Ensemble, nous devons dénoncer la haine quand nous en sommes témoins. Nous ne devons pas tolérer les menaces, l'agressivité ou la violence ciblant des personnes en raison de leur apparence, de leurs croyances ou des personnes qu'elles aiment.

Ensemble, nous devons lutter contre le racisme systémique profondément enraciné dans notre société qui prive depuis longtemps les personnes autochtones, noires et racisées d'un sentiment d'appartenance et d'une pleine participation à notre société.

Ensemble, nous devons favoriser la réconciliation. Nous devons apprendre la vérité sur des parties honteuses de notre histoire et en assumer la responsabilité. Ensemble, nous devons travailler à éliminer les obstacles et bâtir un monde meilleur où chaque personne aura accès à un emploi, aux lieux publics, à l'information, aux services et aux transports.

Nous devons faire mieux pour favoriser l'égalité des genres et pour veiller à ce que toute personne reçoive un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous devons faire en sorte que chaque personne ait droit à un logement. Nous devons faire mieux pour éliminer l'itinérance et pour protéger les membres de notre société en situation de vulnérabilité.

Nous devons continuer à faire pression pour un Canada où chacun se sent accueilli, valorisé et en sécurité. Quand tout le monde peut participer, tout le monde y gagne.

Mes années à la présidence de la Commission canadienne des droits de la personne sont parmi les plus belles années de ma vie.

Les personnes qui y travaillent sont profondément engagées envers les principes d'égalité, de dignité et de respect. Elles croient en ce qu'elles font et se soucient des personnes qu'elles aident.

Ce fut un immense un honneur et un privilège de servir en tant que présidente de la Commission et cheffe de direction de cette importante et extraordinaire organisation.

Soyez bienveillant envers vous-même et envers les autres.

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

Regard approfondi sur des enjeux émergents

La situation des droits de la personne se transforme rapidement. Les avancées technologiques fulgurantes et les changements climatiques ont des répercussions sur les droits de la personne qui étaient inimaginables il y a à peine dix ans.

Certains de ces enjeux de droits de la personne se sont imposés rapidement en raison de la pandémie, tandis que d'autres se préparaient tranquillement sous la surface.

Dans les histoires qui suivent, trois experts du Canada aident à mettre en lumière trois enjeux émergents qui définissent la prochaine ère des droits de la personne.

Des algorithmes au service de la police

Les services de police de tous les pays, dont beaucoup au Canada, commencent à tester une nouvelle technologie qui utilise la surveillance automatisée et le traitement de mégadonnées pour contrôler la population et prédire des activités criminelles. Appelée « surveillance algorithmique », cette approche consiste à recueillir de grandes quantités de renseignements personnels — le visage des personnes, leurs activités sur les médias sociaux, leurs réseaux — pour mieux suivre et identifier les personnes et prédire leurs comportements.

Un algorithme connaissant les dates et les lieux de crimes commis par le passé pourra prédire où d'autres crimes pourraient se produire plus tard. Un algorithme nourri de renseignements personnels — l'adresse d'une personne, ses activités dans les médias sociaux, son cercle d'amies et d'amis — peut générer une « cote de risque » concernant la probabilité que cette personne soit impliquée dans un crime. Les services de police peuvent ensuite allouer les ressources en fonction de ces prédictions.

Cet enjeu est en évolution dans de nombreux pays. Les personnes qui étudient ce phénomène au Canada, comme l'avocate de Toronto spécialisée en droit pénal Kate Robertson, analysent la situation dans d'autres pays pour comprendre les risques réels. On peut donner en exemple un cas récent qui s'est passé aux États-Unis.

En février 2019, Nijeer Parks, un homme noir de 31 ans, a été arrêté au New Jersey et accusé par erreur d'agression aggravée, de possession illégale d'armes, d'utilisation d'une fausse pièce d'identité, de possession de marijuana, de vol à l'étalage, d'abandon de la scène d'un crime et de résistance à son arrestation. Après sa sortie de prison au bout de 11 jours, il a entrepris la tâche difficile de prouver sa totale innocence.

C'est une technologie de reconnaissance faciale qui a mené à l'arrestation injustifiée de M. Parks : le système informatique avait établi une correspondance entre une photo sur un faux permis de conduire trouvé sur la scène du crime et une photo du visage de M. Parks. Cet homme n'était pourtant aucunement impliqué dans ce crime, puisqu'il se trouvait à ce moment à une distance de plus de 40 kilomètres. Malheureusement pour lui, son visage avait des traits que le logiciel de biométrie a décidé d'associer à ceux du véritable coupable. M. Parks a perdu plus d'un an de sa vie à cause de cette erreur d'identification. Il est même encore sous le choc. Interviewé par le réseau CNN, il a déclaré que cet évènement lui avait fait perdre sa tranquillité d'esprit. Aux États-Unis, cet incident est le troisième cas attesté d'arrestation injustifiée à cause de la mauvaise conception d'un système de reconnaissance faciale.

Au Canada, il faut y voir une mise en garde, au moment où les forces de l'ordre intègrent discrètement la reconnaissance faciale et d'autres formes d'apprentissage automatique dans leur travail.

De nombreuses personnes estiment que les technologies de surveillance offrent une efficacité et une précision accrues. Pour les critiques, elles menacent sérieusement les droits

de la personne, dont les droits à la vie privée, à la liberté d'expression, à l'égalité et à la liberté.

L'imperfection de ces technologies constitue l'un des dangers évidents, comme l'illustre le cas de Nijeer Parks. La surveillance policière algorithmique n'est aussi bonne — ou mauvaise — que les données sur lesquelles elle s'appuie. En 2019, le National Institute of Standards and Technology, un laboratoire fédéral américain, a mené une étude qui a permis de conclure que les systèmes de reconnaissance faciale en usage actuellement sont 100 fois plus susceptibles de mal identifier des visages non blancs que des visages blancs, en raison du plus grand nombre de visages blancs qui ont servi à les entraîner.

Autre problème, les algorithmes nourris de données déjà recueillies par les services de police reflèteront, et peut-être aggraveront, la surveillance policière abusive effectuée depuis toujours à l'encontre de certaines populations, généralement les minorités raciales. Or, les algorithmes ont des conséquences plus subtiles puisque la surveillance automatisée installe un sentiment de peur chez les groupes minoritaires qui sont souvent dans la mire des services de police. La liberté d'association donne à toute personne le droit de se rassembler sans crainte et sans empêchements. Toutefois, si, par exemple, les membres d'un mouvement de lutte pour les droits des personnes noires savent que leurs activités de mobilisation en ligne sont surveillées et qu'on garde la trace de leur participation — et qu'un algorithme pourrait plus tard utiliser ces renseignements contre eux —, ces personnes pourraient avoir moins envie de faire partie de ce mouvement.

« Les autorités policières font valoir que ces technologies peuvent être utiles », explique Me Kate Robertson, une experte canadienne. « Pourtant, "être utile" ne suffit pas à justifier une pratique qui porte atteinte aux droits de la personne. » Elle compare l'utilisation de ces technologies à la mise sur écoute. Si la police pourrait apprendre beaucoup de choses en écoutant des conversations privées, elle n'est pas autorisée à le faire systématiquement. Avant de violer le droit à la vie privée d'un individu, la police doit démontrer à un juge qu'elle doit le faire par nécessité au sens de la loi.

Même si le Canada met plus de temps que les États-Unis à adopter les technologies de surveillance algorithmique par les services de police, il est impossible de savoir à quel point elles

« Pourtant, "être utile" ne suffit pas à justifier une pratique qui porte atteinte aux droits de la personne. »

Me Kate Robertson

Or les algorithmes ont des conséquences plus subtiles puisque la surveillance automatisée installe un sentiment de peur chez les groupes minoritaires qui sont souvent dans la mire des services de police.

sont utilisées ici. Les corps policiers préfèrent ne pas parler de leurs techniques et peuvent refuser de le faire en invoquant le privilège juridique. En menant une étude sur ce sujet pour le compte du Citizen Lab de l'Université de Toronto qui a publié un rapport en 2020, Me Robertson a appris que beaucoup d'autorités policières — dont les corps policiers fédéraux et municipaux de la Saskatchewan, de Calgary, de Vancouver et de Toronto — se sont procuré des technologies de surveillance algorithmique et les testent ou les utilisent déjà.

Dans un rapport déposé au Parlement en 2021, le commissaire à la protection de la vie privée, Daniel Therrien, a révélé que la GRC avait commencé à utiliser un logiciel de reconnaissance faciale — même si elle avait déclaré le contraire —, acheté à la compagnie américaine Clearview AI, contrevenant ainsi à la Loi sur la protection des renseignements personnels adoptée par le Parlement fédéral. Selon une enquête complémentaire menée conjointement par quelques autorités fédérale et provinciales vouées à la protection de la vie privée et à l'accès à l'information, Clearview AI avait créé 48 comptes pour des autorités policières à l'échelle du Canada.

De plus, des gouvernements provinciaux songent à utiliser des analyses algorithmiques dans leur système carcéral. Dans ce contexte, ces algorithmes peuvent servir à prendre des décisions concernant les cautionnements de libération, les sentences ou les libérations conditionnelles. C'est un algorithme de ce genre qui a fait emprisonner Nijeer Parks au New Jersey pendant 11 jours avant qu'il soit libéré et inscrit à un programme de contrôle présentenciel.

Les technologies algorithmiques ont fait leur entrée dans le paysage policier canadien. Les critiques les plus virulents reconnaissent que ces technologies peuvent favoriser la productivité, mais à la condition qu'elles soient assorties de garde-fous. Comme il n'existe pas encore de tels garde-fous, les communautés ayant le plus à perdre sont celles qui subissent de la discrimination et une surveillance policière abusive depuis toujours et qui pourraient avoir peur d'en parler.

« Ces technologies nécessitent une surveillance gouvernementale. Le manque de transparence et la reconnaissance du fait que ces outils sont inexacts, imparfaits et discriminatoires soulèvent de sérieuses questions quant à savoir si elles seront un jour utilisées en toute légalité », soutient Me Kate Robertson. Jusqu'à ce que ces questions soient résolues, elle et beaucoup d'autres appellent à un moratoire.

Me Robertson a appris qu'au moins une personne racisée a été arrêtée injustement en Ontario à cause d'une erreur d'identification par reconnaissance faciale. À son avis, il ne faut pas réagir après-coup. Il faut empêcher que les droits soient violés, plutôt que de mettre en place des moyens de recours.

Changement climatique et droits de la personne

À l'été de 2021, la canicule qui s'est abattue sur la côte canadienne de l'océan Pacifique a été l'événement climatique le plus meurtrier de l'histoire de notre pays. Dans la dernière semaine de juin, au moins 569 personnes sont mortes en Colombie-Britannique, à des températures persistant à plus de 40 °C, et à peine plus fraîches pendant la nuit.

Les vagues de chaleur ne donnent pas lieu à des images aussi spectaculaires que les incendies ou les inondations. Pas de photos de villes réduites en cendres ou de voitures flottant sur des rivières en crue en première page des journaux. Il n'y a que des personnes qui s'effondrent dans les buissons des parcs ou qui succombent sans bruit dans leur appartement situé en hauteur.

Tout comme certains effets des changements climatiques seront plus visibles que d'autres, certaines personnes seront plus vulnérables que d'autres à ces effets. L'ampleur de ces effets variera en fonction de la géographie et d'un éventail de facteurs sociaux.

Ingrid Waldron, Ph. D., craint que les répercussions des changements climatiques sur les personnes ne soient pas prises en compte quand on discute de détails techniques comme un réchauffement limité à 1,5 °C prôné par certains ou limité à 2 °C recommandé par d'autres, les taxes sur le carbone et les cibles d'émission.

« Je ne suis pas climatologue, précise la sociologue née à Montréal et professeure à l'Université McMaster. J'analyse le problème sous l'angle de la race, de la culture, du sexe, de la capacité physique et d'autres facteurs sociaux. »

Comme c'est le cas pour la pandémie, les pires effets des changements climatiques affecteront principalement les communautés déjà désavantagées par les inégalités structurelles de longue date.

Sous cet angle, Ingrid Waldron constate que certaines personnes au Canada ont beaucoup plus à perdre que d'autres. Comme c'est le cas pour la pandémie, les pires effets des changements climatiques affecteront principalement les communautés déjà désavantagées par les inégalités structurelles de longue date.

Dans une certaine mesure, ça semble évident. Une personne qui vit dans un logement précaire — qu'il soit mal construit

ou non assuré — aura plus de difficultés à se remettre d'une inondation qu'une personne dont le logement est sécurisé. Une personne obligée de survivre avec un budget serré ne subira pas seulement quelques inconvénients si le prix des aliments monte en flèche à cause de catastrophes météorologiques, puisqu'elle pourrait en réalité manquer d'argent pour manger à sa faim. Une personne handicapée vivant dans un logement sans système de climatisation ressentira les effets d'un dôme de chaleur d'une façon bien différente qu'une personne n'ayant pas de handicap vivant dans une maison avec une arrière-cour.

Il faut pousser la réflexion pour se rendre compte que ces personnes — celles qui subiront les pires conséquences à long terme — sont statistiquement plus susceptibles d'appartenir à certains groupes comme les personnes racisées, les personnes handicapées et les femmes.

Mme Waldron voudrait que cette intersectionnalité soit reconnue par le gouvernement fédéral. Elle a été l'instigatrice du projet de loi C-230, émanant d'une députée et réclamant une stratégie nationale pour examiner le lien entre la race, le statut socio-économique et le risque environnemental. Elle se préoccupe du racisme environnemental depuis que ses travaux de recherche lui ont permis de constater que les sites industriels toxiques — comme les dépotoirs, les usines de pâte et papier, les usines pétrochimiques — chevauchent géographiquement les lieux où on trouve des communautés racisées et démunies. Cet aménagement exploite les groupes les plus défavorisés et sous-représentés, sans se préoccuper des conséquences sur leur santé lorsque l'eau, l'air et la terre sont contaminés dans leur environnement.

Les peuples autochtones représentent un très bon exemple de cette situation, puisqu'ils sont les premiers à ressentir les effets des changements climatiques en raison de leurs liens avec leur territoire et des conséquences de la colonisation. En tant que gardiens de leur territoire, les peuples autochtones sonnent l'alarme depuis longtemps concernant les changements climatiques et sont à l'avant-garde des efforts pour les limiter. Pourtant, il n'en demeure pas moins que les changements climatiques menacent la capacité des peuples autochtones d'exercer leurs droits inhérents et constitutionnels et de sauvegarder et transmettre leurs connaissances et pratiques traditionnelles. Cela inclut Autumn Peltier de la Première Nation Wiikwemkoong, une adolescente qui protège l'eau et qui s'exprime sur la scène internationale depuis l'âge de 12 ans.

« Au Canada, votre code postal est un déterminant de votre état de santé »

Ingrid Waldron, Ph. D., autrice de « There's Something in the Water. »

Les personnes qui subiront les pires conséquences à long terme sont statistiquement plus susceptibles d'appartenir à certains groupes comme les personnes racisées, les personnes handicapées et les femmes.

« Au Canada, votre code postal est un déterminant de votre état de santé », précise la professeure.

Présenté à la Chambre des communes par la députée néo-écossaise Lenore Zann, le projet de loi C-230 n'a pas pu être adopté en deuxième lecture avant de mourir au Feuilleton à la dissolution du Parlement l'été dernier.

Toutefois Ingrid Waldron ne baisse pas les bras. Elle prévoit que l'ampleur du racisme environnemental ne pourra que s'étendre à l'ère des changements climatiques. Et elle n'est pas la seule à s'en préoccuper.

Le 8 octobre 2021, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté une résolution reconnaissant officiellement — pour la première fois — que le fait de vivre dans « un environnement propre, sain et durable » est un droit de la personne. Rappelant l'interconnectivité entre la dégradation de l'environnement, les changements climatiques et les droits de la personne, le Conseil demande aux États membres de protéger les populations les plus vulnérables contre les pires effets.

Cependant, la résolution 48/13 va plus loin. En établissant qu'un environnement sain est un droit de la personne, la résolution donne de solides arguments aux personnes qui luttent contre les changements climatiques et la dégradation de l'environnement. Partout sur la planète, des groupes de la société civile poursuivent en justice les gouvernements qui n'ont pas adopté de politiques pour favoriser un environnement sain — et ils gagnent leurs causes.

David Boyd en est convaincu. Cet avocat canadien spécialisé en droit environnemental occupe la fonction de Rapporteur spécial des Nations unies sur les droits de l'homme et l'environnement. Selon lui, cette résolution marque un tournant décisif. Par communiqué de presse, il a déclaré qu'elle pourrait changer des vies dans un monde où la crise environnementale planétaire entraîne la mort prématurée de plus de neuf millions de personnes chaque année.

À mesure que la crise climatique s'aggrave, elle frappe de plus en plus près de nous — de fait, elle commence à détruire nos maisons et à affecter notre santé et nos moyens de subsistance. Pour protéger nos concitoyennes et nos concitoyens les plus vulnérables, nous devrons absolument comprendre comment ces effets évoluent sur le terrain. De plus, le fait de définir un environnement sain comme étant un droit fondamental de la personne — et non comme un simple idéal — pourrait s'avérer être une étape décisive dans la lutte pour notre survie.

Des robots à nos frontières

L'époque actuelle est celle de la mobilité. Jusqu'à maintenant, jamais l'être humain n'avait voyagé autant et aussi rapidement d'un bout à l'autre de la planète. La globalisation — le flux international de marchandises et de voyageurs — n'est pas le seul facteur. L'autre facteur est le nombre sans précédent de déplacements de force. Selon le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, plus de 82 millions de personnes vivent maintenant comme réfugiées à l'étranger ou déplacées dans leur pays, un nombre qui a doublé en vingt ans.

Dans ce contexte, les frontières — et l'appareil d'immigration et de sécurité qui les protège — fourmillent. Et sont semées d'embûches. Aux frontières, des personnes frappent aux portes des États, lesquels décident si elles peuvent entrer et à quelles conditions. Alors qu'elles peuvent avoir des répercussions sur la vie de ces personnes, ces décisions sont de plus en plus souvent prises à l'aide de machines.

Cela s'explique facilement. En 2019, le Canada a reçu plus de 64 000 demandes d'asile, un record absolu. La même année, le Canada a admis 341 180 nouveaux résidents permanents, un sommet dans les dernières années.

Chaque demande d'entrée au Canada représente une tâche administrative cruciale : la collecte et l'analyse d'une multitude de renseignements concernant le demandeur, comme ses antécédents personnels, ses qualifications professionnelles, son aptitude linguistique, sa cote de sécurité et ses relations familiales.

Les services d'immigration doivent aussi délivrer, prolonger, vérifier et annuler les visas et les permis de travail. Ayant la réputation d'avoir une multitude de dossiers en attente et de ne pas respecter des délais raisonnables, le système canadien de traitement des demandes d'immigration et de statut de réfugié aurait sans doute un besoin urgent du type d'optimisation que l'intelligence artificielle promet.

Les systèmes décisionnels automatisés sont des technologies conçues pour aider ou même remplacer les personnes responsables de prendre des décisions. Entraînés à partir de données existantes, ces systèmes peuvent être utilisés pour trier et combiner les renseignements saisis dans les bases de données pour ensuite prédire ou déterminer des résultats, ce qui permettrait d'alléger le fardeau qui repose sur les épaules des personnes responsables de l'administration du système.

De tels systèmes se taillent une place dans la fonction publique, comme dans le système correctionnel pour aider à déterminer les conditions de la mise en liberté sous caution et les sentences, ou dans les services sociaux pour détecter les fraudes. De plus, ces systèmes sont largement utilisés dans le secteur privé : par les banques pour décider qui obtiendra un prêt, par les employeurs pour trier les demandes d'emploi, par les universités pour sélectionner certains types d'étudiants, ou par les propriétaires pour écarter des locataires indésirables.

En ce qui concerne l'immigration, les systèmes décisionnels automatisés peuvent être entraînés pour gérer ces montagnes de demandes en les classant par catégorie, en lançant des signaux d'alerte, en attribuant des cotes de risque, en proposant des décisions ou même en les prenant.

L'objectivité de ces systèmes est leur principal argument de vente. On fait valoir que les machines n'ont pas de préjugés. Pourtant, cet argument cache une vérité fondamentale de l'apprentissage automatique, qui se résume par l'expression « à données inexactes, résultats erronés » (ou « garbage in, garbage out » en anglais). Lorsqu'un système automatisé qualifie de suspecte la demande d'immigration d'un ingénieur musulman de 23 ans originaire de l'Anatolie, on ne peut pas accuser le système d'avoir un préjugé discriminatoire. Il a seulement accompli sa tâche. Intégré dès le début dans les données historiques utilisées pour entraîner le système, le préjugé est devenu le principe directeur de la technologie.

Il est impossible de savoir à quel point les systèmes décisionnels automatisés font déjà partie du système d'immigration du Canada puisque les gouvernements ne publicisent pas leur utilisation. Cependant, selon des enquêtes réalisées par des journalistes et des chercheurs, le Canada, comme d'autres pays et territoires, aurait commencé à tester ces technologies avec l'intention de les utiliser à plus grande échelle.

Depuis 2014, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) développe un système d'« analytique prédictive » visant à classer les dossiers en fonction de leur complexité. IRCC évalue aussi la possibilité d'utiliser un système automatisé pour trier les dossiers à des fins juridiques. Ce système analyse la jurisprudence et les tendances dans les cas litigieux pour déterminer la probabilité qu'un demandeur conteste avec succès le rejet de sa demande.

Selon l'appel d'offre du gouvernement concernant cet outil particulier appelé « Solution d'intelligence artificielle », IRCC pourrait aussi utiliser ce système pour « aider ses décideurs administratifs primaires » (des personnes) « à évaluer le bien-fondé des demandes avant de prendre une décision ».

À première vue, ce système peut avoir l'air plutôt inoffensif. Par contre, des défenseurs des droits de la personne voudraient des précisions sur les renseignements versés dans ces systèmes.

« Les personnes ont peu de recours. Comment peuvent-elles s'opposer à ces technologies, en particulier quand leur utilisation n'est même pas connue? »

Me Petra Molnar

Quelles données ont servi à les alimenter? Qu'est-ce qu'on les a entraînés à considérer comme des « points positifs » ou comme des « points faibles »? Ces questions sont d'une importance capitale si l'on veut garantir une équité procédurale. Comme l'a précisé la Cour suprême du Canada dans une décision rendue en 1999, toute personne qui fait une demande d'immigration ou de statut de réfugié au Canada a droit à « un processus équitable, impartial et ouvert ».

Des défenseurs des droits de la personne s'inquiètent aussi de ce qu'ils ne savent pas! Entre juillet et décembre 2016, presque trois millions de personnes sont passées par l'aire de contrôle frontalier à l'aérogare 3 de l'Aéroport international Toronto Pearson. Aucune de ces personnes n'a su qu'elle était filmée. Dans le cadre d'un projet pilote, le gouvernement fédéral a installé 31 caméras dans cette aérogare. Les caméras ont pris des photos du visage des voyageurs afin de les comparer à celles d'une base de données de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) contenant des photos de 5 000 personnes déportées au fil des ans. Lorsque le système trouvait une correspondance entre deux photos, la personne concernée était amenée à l'écart pour une inspection secondaire.

Le gouvernement fédéral n'a émis aucun avis public pour annoncer le projet pilote. En fait, il a fallu attendre à l'été 2021 pour obtenir des détails grâce au journal The Globe and Mail qui avait fait une demande d'accès à l'information. Selon l'ASFC, aucun voyageur n'a été expulsé à cause de cette technologie. Cependant, l'entreprise technologique qui a mené le projet pilote « Visages en mouvement » déclare avoir obtenu 47 « real hits » (correspondances).

« Les frontières se prêtent merveilleusement bien aux essais des technologies de surveillance », dit Petra Molnar, avocate canadienne spécialisée en droits de la personne et experte internationale dans le domaine des migrations et des droits de la personne. « L'inégalité du rapport de force y est énorme. Les personnes ont peu de recours. Comment peuvent-elles s'opposer à ces technologies, en particulier quand leur utilisation n'est même pas connue? »

Me Molnar est à étudier les conséquences de l'utilisation des technologies de surveillance sur les personnes ayant le moins de pouvoir : les personnes réfugiées en provenance d'Afrique et du Moyen-Orient qui se sont retrouvées sur les côtes des îles grecques en essayant de migrer vers l'Europe. Elle passe ses journées à visiter un camp de réfugiés pas comme les autres qui devient un prototype. Dans ce camp installé aux portes de l'Europe, ses occupants sont constamment surveillés, et les empreintes digitales et une lecture de l'iris sont exigées au moment de servir les repas. Selon Me Molnar, ce camp est dangereusement sur le point de devenir un « complexe frontalier industriel d'envergure mondiale. »

Grâce à sa géographie, le Canada n'a pas les problèmes de migrations massives vécus en Europe en ce moment. Par conséquent, l'utilisation des technologies de surveillance à nos frontières se fait davantage dans la discrétion. Cependant, Me Petra Molnar soutient que, puisque le Canada est l'un des premiers pays à adopter les technologies d'intelligence artificielle pour ses services publics, il devrait jouer un rôle prépondérant dans les discussions mondiales sur leur utilisation. Elle affirme aussi qu'on devrait amorcer ces discussions en admettant d'abord que ces technologies menacent les droits de la personne et la dignité.

Renforcer l'équité et l'inclusion

Tout au long de 2021, la Commission a maintenu ses activités pour aider les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale à l'échelle canadienne à adopter des mesures proactives destinées à éliminer les obstacles et à prévenir la discrimination. Ces activités visent à aider les organisations à remplir leurs obligations en vertu de trois lois fédérales : la Loi canadienne sur l’accessibilité, la Loi sur l’équité en matière d’emploi et la Loi sur l’équité salariale.

La Loi sur l’équité en matière d’emploi existe depuis 1995, tandis que les deux autres lois sont encore relativement nouvelles pour les employeurs et fournisseurs de service du Canada. La Loi sur l'équité salariale et son règlement sont entrés en vigueur l'été dernier. La Loi canadienne sur l’accessibilité existe depuis 2019, mais le premier Règlement canadien sur l'accessibilité est entré en vigueur le 22 décembre 2021.

Accessibilité

La Loi canadienne sur l'accessibilité adopte une nouvelle approche de l'accessibilité. La législation proactive sur l'accessibilité impose aux employeurs et aux fournisseurs de services la responsabilité de repérer et supprimer les obstacles existants et potentiels, ainsi que prévenir la création de nouveaux obstacles.

Nous avons passé l'année à nous préparer à l'entrée en vigueur du Règlement canadien sur l'accessibilité. Ce règlement fournit aux organisations sous réglementation fédérale des règles précises à suivre de manière proactive pour reconnaître et éliminer les obstacles à l'accessibilité dans leurs milieux de travail et prévenir de nouveaux obstacles. Par exemple, les employeurs et les fournisseurs de services doivent préparer et publier des plans sur l'accessibilité et des rapports d'étape, en plus d'établir un processus pour recevoir de la rétroaction de la part des membres de son effectif et de la population.

La Commission a continué d'élaborer des outils et des sources d'information pour aider les employeurs et les fournisseurs de services à comprendre et respecter leurs obligations en vertu de la Loi. Il s'agit d'outils d'autoévaluation de la conformité, de guides et de documents expliquant les exigences règlementaires. La Commission élabore un programme d'inspection qui permettra au commissaire à l'accessibilité de vérifier si les organisations respectent leurs obligations règlementaires avant d'en faire rapport au Parlement, au dirigeant principal de l'accessibilité et à la population canadienne.

Au moment de la rédaction du présent rapport annuel à la fin de 2021, le Règlement canadien sur l'accessibilité est entré en vigueur en décembre 2021, et nous attendons la nomination imminente de la première personne qui occupera la fonction de commissaire à l'accessibilité du Canada.

Équité en matière d’emploi

Ces dernières années, dans le cadre de nos activités pour aider les employeurs canadiens à prendre des mesures proactives pour déterminer et supprimer les obstacles à l’équité en matière d’emploi et pour prévenir de nouveaux obstacles, la Commission a mis de nouveaux outils à la disposition de son équipe de vérification. L’un de ces outils tire avantage d'une approche de vérification horizontale pour déterminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent certains groupes désignés aux fins de l’équité en matière d’emploi dans certains secteurs d'activités. Nous utilisons cette approche pour produire des rapports concernant l'ensemble d'un secteur et présentant des exemples de pratiques courantes à la disposition des employeurs pour corriger la sous-représentation et promouvoir l’inclusion.

Voici les faits saillants de nos activités de vérification horizontale en 2021 :

- **Achèvement de notre vérification sur l’emploi des Autochtones dans le secteur bancaire :** En 2020, nous avons publié, dans la section Équité en matière d’emploi de notre site Web, un rapport concernant l'ensemble du secteur. Cette année, nous avons mené à bien les dernières étapes de ce processus de vérification horizontale, dont le suivi du plan d'action de gestion de chacune des organisations. Cette vérification a été couronnée de succès, à la fois en tant que cas type pour mesurer l’efficacité de ce nouveau processus de vérification qu'en tant que tentative d'obtenir un portrait exact de la représentation des Autochtones dans les effectifs du secteur bancaire. De plus, les intervenants l'ont bien accueillie, ce qui a confirmé que la Commission doit mener d'autres vérifications ciblées et continuer de rendre publiques les pratiques exemplaires.

- **Évaluation des obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées dans le secteur des communications :** Sur le point d’être achevée, cette vérification horizontale vise à déterminer les obstacles

auxquels se heurtent les personnes handicapées dans le secteur des communications sous règlementation fédérale. Avant la fin de 2021, nous avons transmis un rapport individuel à 17 employeurs dans le cadre de ce processus de vérification. La Commission publiera éventuellement sur son site Web le rapport final concernant l'ensemble du secteur d'activités.

- **Des écarts à déceler concernant l'avancement professionnel des personnes racisées :** En 2021, nous avons poursuivi cette vérification de conformité à l'équité en matière d'emploi. Son objectif ultime est d'évaluer le taux de représentation des personnes racisées dans des rôles de gestion et de direction au sein de la fonction publique fédérale. Nous voulons 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 dans des postes de gestion et de direction. Au terme de la vérification, nous publierons le rapport final concernant l'ensemble du secteur d'activités pour permettre à toutes les organisations de mettre à profit les pratiques exemplaires que nous constatons.

Autres faits nouveaux sur l’équité en matière d’emploi

Vérification éclair

En 2021, nous avons lancé notre plus récente innovation parmi nos outils de vérification : une nouvelle stratégie de vérification éclair chez les employeurs du secteur privé comptant moins de 300 personnes dans leur effectif. Nous l'avons élaborée pour aider les petits employeurs à bien comprendre leurs obligations en vertu de la Loi sur l’équité en matière d’emploi et à les respecter sans qu'une vérification complète soit nécessaire. Grâce à cette vérification éclair, nous pourrons aider ces employeurs à déceler les écarts de représentation dans leur effectif et à trouver les mesures qui leur permettront d'éliminer tout obstacle à l'emploi.

Nos idées pour améliorer la Loi sur l’équité en matière d’emploi

Puisque notre société évolue, il faut que nos lois évoluent de la même manière. C’est ainsi que, en 2021, nous avons mis nos compétences au service du groupe de travail mis sur pied par le gouvernement fédéral pour réviser la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Qu'il soit question de mises à jour nécessaires, de terminologie dépassée ou d'autres améliorations requises pour faire en sorte que cette importante loi demeure un outil inclusif de changement, nous travaillons à rédiger un mémoire officiel sur les changements proposés à la Loi.

Équité salariale

La Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur le 31 août 2021. Par conséquent, les employeurs sous réglementation fédérale doivent maintenant prendre des mesures proactives pour éliminer les écarts de salaire entre hommes et femmes dans leur organisation.

Plus que jamais, les femmes ont besoin de soutien. La pandémie de COVID-19 a amplifié encore plus les inégalités qui existaient déjà entre les sexes, surtout en défaveur des femmes, qu'elles soient racisées, autochtones, migrantes ou handicapées, qu'elles aient un faible revenu ou des problèmes de santé mentale, ou qu'elles soient mères monoparentales ou membres de la communauté LGBTQ2SI+.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, les employeurs et les parties en milieux de travail doivent commencer à prendre des mesures pour éliminer les écarts de salaire entre hommes et femmes. Pour respecter l'une des

premières exigences de la Loi, les employeurs devaient afficher un avis le 1er novembre 2021 ou avant pour informer leur personnel qu'ils ont entamé un processus d'équité salariale dans leur organisation.

Mobilisation et sensibilisation

Pour aider les employeurs à se préparer à franchir cette première étape importante, la Commission a organisé des séances d'information technique à l'intention des parties en milieux de travail qui sont visées par la Loi. Nous avons également continué à cultiver nos relations avec des intervenants canadiens et internationaux, à sensibiliser nos interlocuteurs aux enjeux d'équité salariale et à diffuser de l'information sur les principales exigences de la nouvelle loi. Dans le cadre de nos activités de mobilisation et de sensibilisation de cette année, nous avons notamment :

- tenu régulièrement des réunions avec nos deux groupes consultatifs, soit le Groupe de travail tripartite des parties prenantes et le Groupe consultatif technique;
- participé à plus de 80 événements visant à favoriser la mobilisation et le soutien;
- communiqué avec plus de 7 000 intervenants, comme des associations d'employeurs, des syndicats, des organisations non gouvernementales, des groupes de femmes autochtones et d'autres partenaires importants;
- répondu à presque 200 demandes de renseignements.

Outils et sources d'information

Pour aider les employeurs et leur personnel à amorcer le processus nécessaire, la Commission a fourni divers types de matériel pédagogique et une gamme d'outils et de sources d'information pour aider les personnes concernées à bien comprendre l'équité salariale et à savoir la marche à suivre pour commencer à instaurer un processus d'équité salariale efficace. Au nombre de ces outils et sources d'information, mentionnons :

- des interprétations, politiques et lignes directrices;
- des pratiques prometteuses pour les employeurs;
- des infographies;
- des gabarits;
- un formulaire de demande de renseignements;
- un guide législatif;
- la Boussole de l'équité salariale — outil en ligne sur notre site Web qui aide les employés, les employeurs et les syndicats à savoir s'ils sont assujettis à la Loi sur l'équité salariale et, le cas échéant, qui les oriente vers les sources d'information à utiliser pour amorcer leur processus d'équité salariale. La Boussole appuie les nouveaux services d'accueil qui sont mis en place.

Par ailleurs, la Commission s'est efforcée cette année de préparer une trousse d'outils en matière d'équité salariale qui serait mise en ligne en 2022. Cette trousse d'outils vise à aider les petites et moyennes organisations sous réglementation fédérale à établir leur plan d'équité salariale. On y trouvera un outil en format Microsoft Excel, un mode d'emploi, une étude de cas et un guide sur l'évaluation des emplois.

Nous avons aussi conçu une plateforme en ligne pour le règlement des différends qui est interactive et qui est présentement soumise à des tests avant d'être déployée. Cette plateforme permettra aux organisations sous réglementation fédérale de transmettre de l'information, de demander des conseils et de régler leurs différends avec ou sans l'aide du personnel de la Commission.

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 majorité des activités que nous menons chaque année pour protéger les droits de la personne se passe en coulisses. Que ce soit pour établir si une personne peut porter plainte pour discrimination en vertu des lois fédérales ou pour la diriger vers l'organisation la mieux placée pour l'aider, nous nous efforçons chaque jour d'aider les Canadiennes et les Canadiens qui pensent avoir été traités injustement.

Ce volet de notre mandat à titre d'organisme chargé de l'examen préliminaire des plaintes contribue à faire en sorte que les milliers de personnes qui communiquent avec la Commission s'adressent à l'organisation appropriée pour soumettre leur situation de droits de la personne. Puisque nous

60 000 personnes

ont communiqué avec la Commission en 2021 pour savoir si elles avaient le droit de porter plainte.

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

aidons ces personnes à régler leur problème sans formalités ou les dirigeons vers l'organisation apte à traiter leur plainte, seulement une fraction des personnes qui communiquent avec nous en arrive à déposer une plainte pour discrimination auprès de la Commission.

Lorsque nous recevons une plainte pour discrimination, nous devons vérifier s'il existe des informations raisonnables pour appuyer une allégation de discrimination. Après cette vérification, nous donnons la priorité aux plaintes qui rapportent des situations de discrimination persistante ou grave, ou à celles qui peuvent avoir une incidence sur un grand nombre de personnes. Un certain nombre d'étapes peuvent survenir en fonction de la situation, comme la médiation, le renvoi à une autre organisation ou le renvoi devant le Tribunal canadien des droits de la personne, lequel a la compétence pour déterminer s'il s'agit bien de discrimination.

En 2021, nous avons transformé cette partie de notre travail afin de mieux servir la population canadienne.

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.

Modernisation de notre processus de traitement des plaintes

En 2021, la Commission a changé son approche quant à sa façon d'effectuer l'examen préliminaire des plaintes et de les référer à l'autorité compétente. Autrement dit, nous avons changé les questions que nous posons et le moment où nous les posons dans le processus. Ces changements sont importants parce que, maintenant, s'il est évident tôt dans le processus qu'une plainte nécessite une audience en raison des faits ou des enjeux juridiques soulevés, la Commission s'efforce de soumettre ces dossiers au Tribunal canadien des droits de la personne le plus rapidement possible.

À la base, notre nouveau processus de plainte modernisé permet aux plaignants et aux mis en cause de faire progresser le traitement de leur dossier plus rapidement et permet au nombre limité d'analystes et d'agents des droits de la personne de la Commission de concentrer leur attention sur les personnes qui ont besoin de notre aide à chaque étape du processus.

Nous devons bon nombre des améliorations que nous avons mises en œuvre cette année aux précieux commentaires que nous avons recueillis auprès d'intervenantes et d'intervenants représentant les personnes racisées du Canada. Ces personnes nous ont parlé des mesures que la Commission pouvait prendre pour améliorer notre façon de faire l'évaluation préliminaire des plaintes contenant des allégations de racisme. En 2021, nous avons intégré à nos outils d'évaluation préliminaire les précieux commentaires de ces personnes, avec l'aide du consultant Mark Hart et de son rapport éclairant.

Tout cela a donc contribué à guider la modernisation du processus dans son ensemble. Dans un premier temps, nous avons veillé à ce que tout changement apporté à nos processus et toute formation donnée à notre personnel du

service des plaintes soient guidés par une optique qui tient compte des traumatismes. Nous voulions éviter que les personnes qui portent plainte soient obligées de raconter maintes fois leur difficile histoire. Cette formation adaptée s'adresse particulièrement aux membres du personnel de la Commission qui sont chargés de l'évaluation préliminaire, de l'analyse et du règlement des plaintes de discrimination contenant des allégations de racisme ou mentionnant l'un ou l'autre des trois motifs que sont la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique. La formation continue, le mentorat et les améliorations apportées aux outils, aux gabarits et aux processus ont un effet positif sur notre façon de traiter les plaintes liées à la race.

Nous avons aussi uniformisé les règles pour les plaignants en veillant à ce que les deux parties concernées par une plainte communiquent tous les renseignements qu'elles possèdent, dès le début du processus. Aucune surprise. Une complète transparence dès le départ. Nous atteignons cet objectif au moyen d'une série de nouveaux formulaires en ligne qui seront mis à jour en fonction de la rétroaction des utilisatrices et utilisateurs. Ces formulaires posent les questions clés en début de processus de sorte que les parties à la plainte puissent rapidement obtenir une médiation ou une audience au Tribunal canadien des droits de la personne. Disposant des renseignements nécessaires et sachant que seulement le Tribunal peut déterminer s'il y a ou non discrimination, nous pouvons lui renvoyer des plaintes plus rapidement.

En outre, nous sommes plus stricts dans nos décisions de rejeter une plainte, et nous soumettons ces décisions à un examen des plus rigoureux. Autrement dit, si une plainte ne semble pas fondée, nous consacrons l'énergie nécessaire pour nous assurer que rien ne nous a échappé.

La modernisation de notre processus de traitement des plaintes est toujours en cours. À l'image du monde dans lequel évoluent les personnes que nous servons, nos processus doivent évoluer aussi. Notre objectif ultime est de mettre en place un processus qui répond aux besoins de la population canadienne.

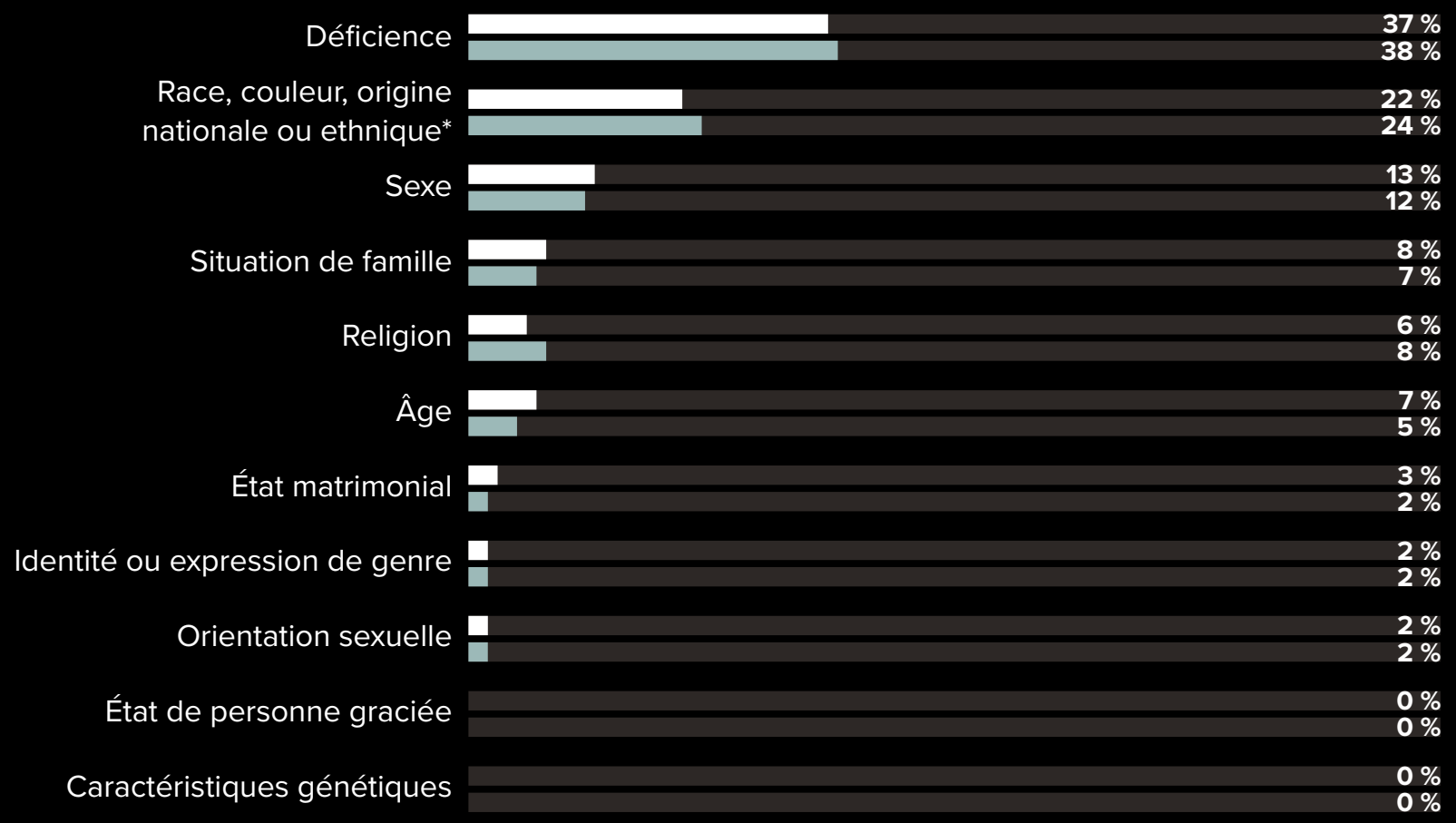
En chiffres

En tant qu'organisme d'examen préliminaire des plaintes, la Commission doit aider les parties à régler leurs problèmes aussi rapidement, confidentiellement et équitablement que possible. Il peut s'agir de proposer une médiation, de transmettre la plainte à une autre organisation ou de la renvoyer devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

849 plaintes

ont été acceptées par la Commission en 2021.

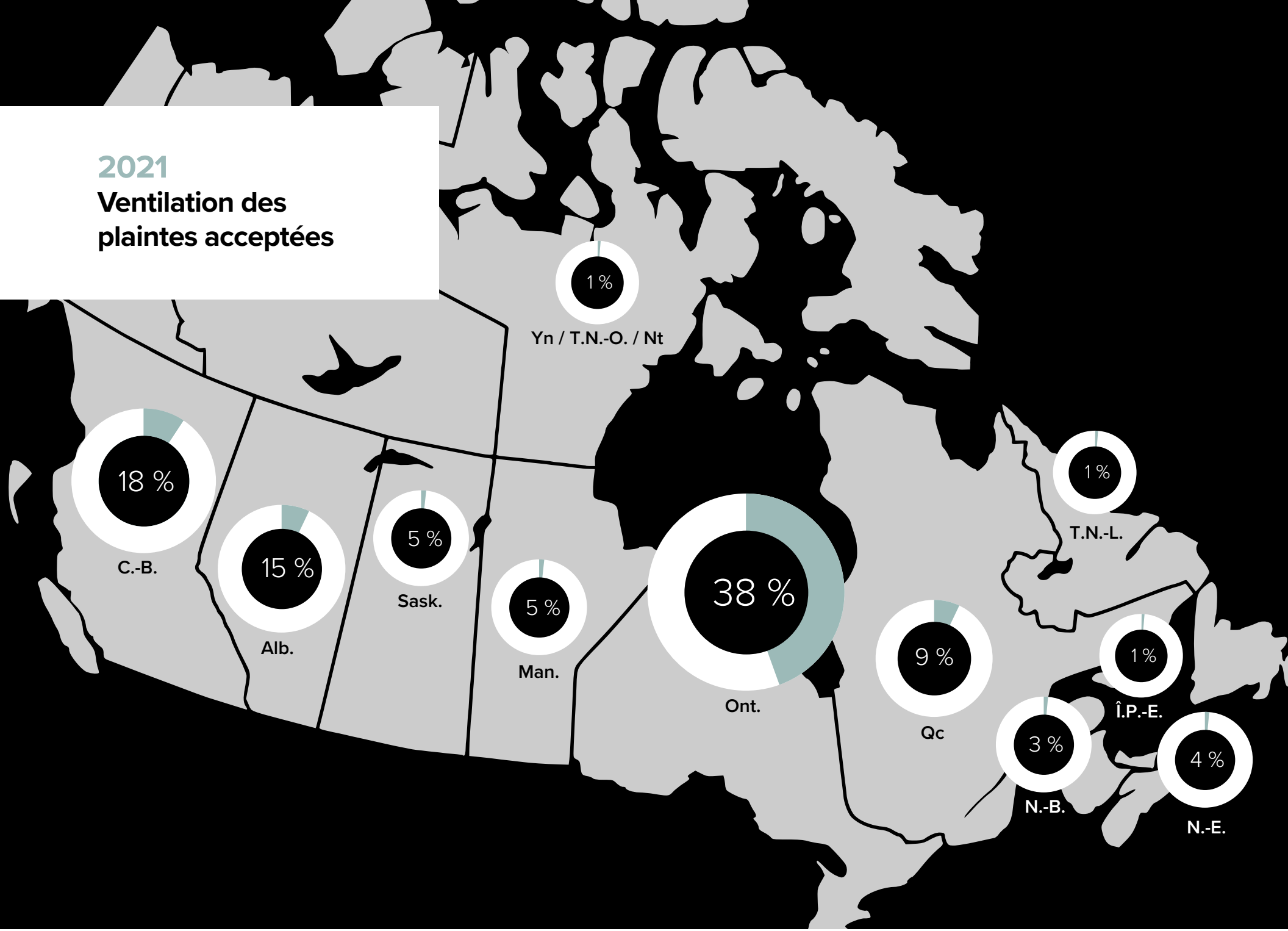
Ventilation des plaintes acceptées par motif de discrimination



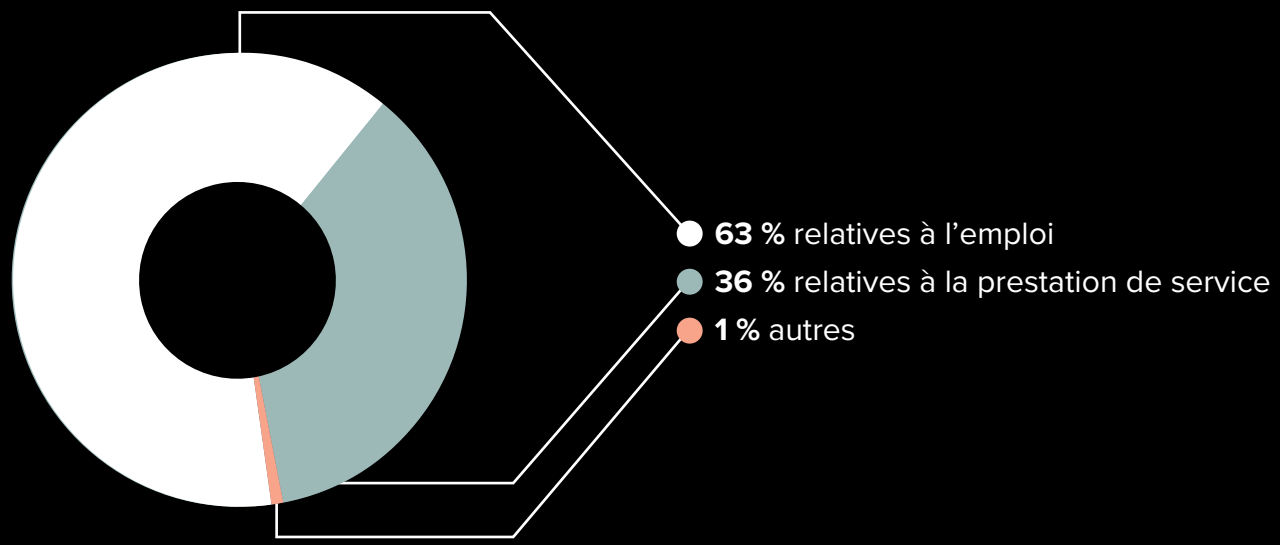
NOTA : Le total dépasse 100 % parce que certaines plaintes mentionnent plus d'un motif.

*cumul des données des trois motifs

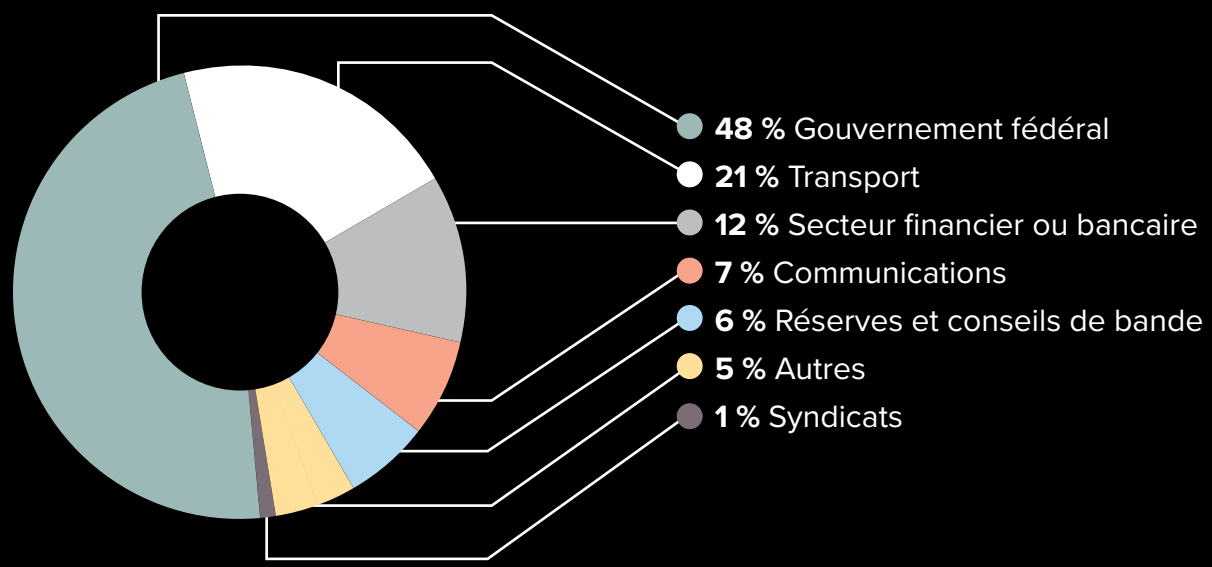
2021
Ventilation des plaintes acceptées

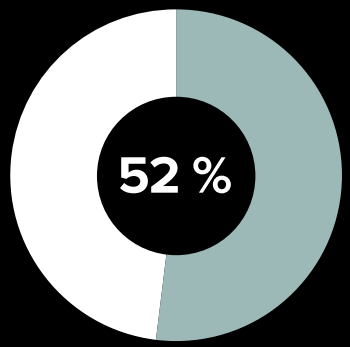


Quel domaine était visé par les plaintes de 2021?



Qui était visé par les plaintes de 2021?



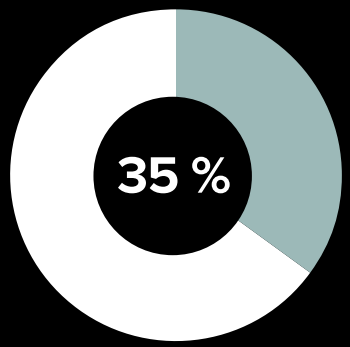


Santé mentale

Plus de la moitié (**52 %**) des plaintes en matière de déficience concernaient la santé mentale.

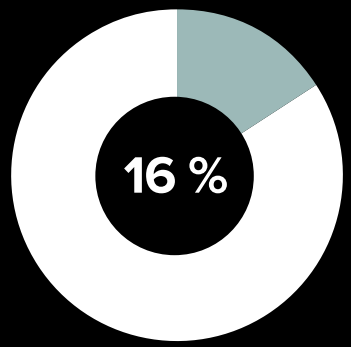
|

Elles représentent **29 %** des plaintes acceptées par la Commission en 2021.



Intersectionnalité

35 % des plaintes acceptées en 2021 évoquaient plus d'un motif de discrimination.

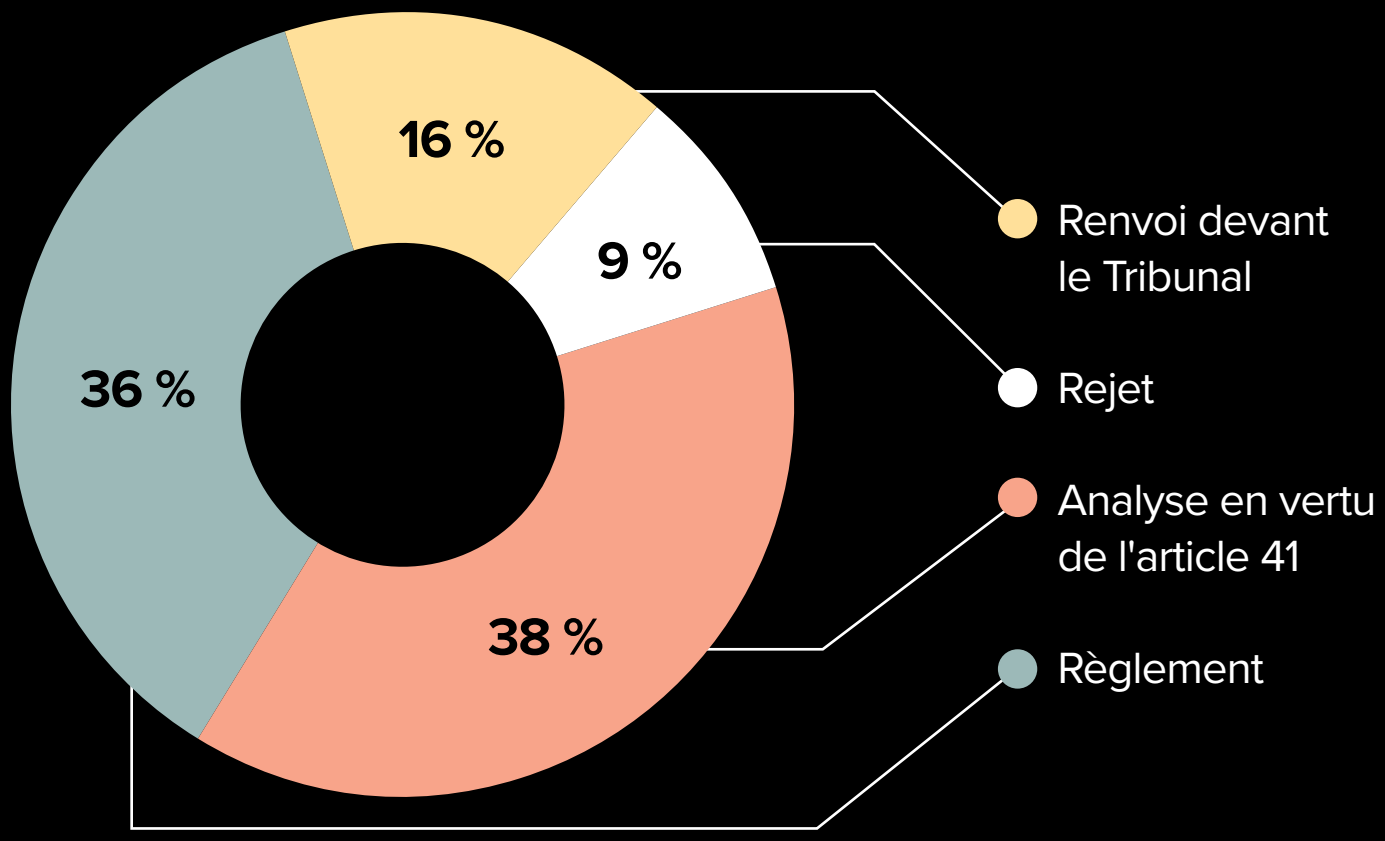


Harcèlement

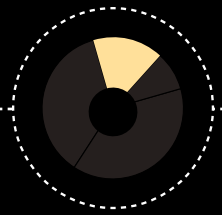
16 % des plaintes acceptées en 2021 évoquaient du harcèlement.

Ventilation des plaintes par décision finale

2021

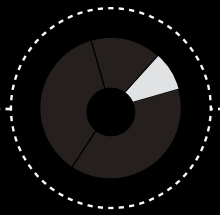


Décisions finales par motif



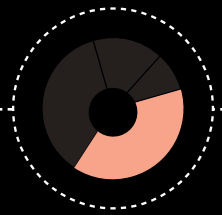
Renvoi devant le Tribunal

	MOYENNE SUR 5 ANS	2021
Déficience	35 %	33 %
Race, couleur, origine nationale ou ethnique*	25 %	22 %
Sexe	15 %	12 %
Situation de famille	8 %	10 %



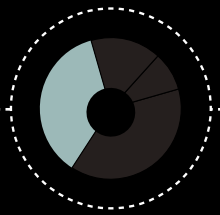
Rejet

	MOYENNE SUR 5 ANS	2021
Déficience	37 %	41 %
Race, couleur, origine nationale ou ethnique*	22 %	16 %
Sexe	10 %	8 %
Situation de famille	9 %	7 %



Article 41

	MOYENNE SUR 5 ANS	2021
Déficience	37 %	36 %
Race, couleur, origine nationale ou ethnique*	19 %	22 %
Sexe	11 %	13 %
Situation de famille	8 %	6 %



Règlement

	MOYENNE SUR 5 ANS	2021
Déficience	42 %	36 %
Race, couleur, origine nationale ou ethnique*	15 %	20 %
Sexe	17 %	14 %
Situation de famille	8 %	9 %

*cumul des données des trois motifs

Exploitation accrue de nos données

Dans le cadre de notre engagement permanent à lutter contre le racisme, nous avons entrepris en 2021 un projet visant à en apprendre davantage sur les personnes qui déposent une plainte à la Commission et sur leur expérience par rapport à notre processus de traitement des plaintes au moment d'y avoir accès et de l'utiliser.

La priorité était de recueillir et d'analyser des données désagrégées sur la race à partir des plaintes reçues ces dernières années. Parmi les personnes qui ont porté plainte en 2019 et 2020 pour discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique, nous avons envoyé un questionnaire en ligne à celles qui avaient accepté au préalable de le remplir. Devant le franc succès de ce premier sondage, nous avons étendu le projet à d'autres volontaires parmi les personnes ayant déposé en 2020 une plainte mentionnant l'un ou l'autre des 13 motifs de distinction illicite.

Les pages suivantes soulignent quelques points importants que nos données nous ont appris en 2021 sur les personnes ayant communiqué avec nous ces dernières années parce qu'elles estimaient avoir subi un traitement injuste.

Nous voudrions que la collecte de ces données devienne un pilier permanent du processus que la Commission a mis en ligne pour le dépôt des plaintes de manière à ce qu'elle s'effectue pour chaque nouvelle plainte. Tout cela cadre avec notre mission élargie d'améliorer la qualité des renseignements à notre disposition concernant les personnes qui subissent de la discrimination au Canada — en particulier dans le cas des formes systémiques de racisme et d'inégalité.

Voici les données identitaires recueillies auprès des personnes qui ont rempli notre questionnaire après avoir déposé une plainte contenant des allégations de racisme en 2019 et 2020

Autochtone : **25 %**; Premières Nations (**18 %**), Métis (**5 %**) et Inuk (Inuit) (**2 %**)

Personne noire : le tiers (**32 %**) (y compris d'ascendance africaine ou afro-caribéenne)

Personne sud-asiatique : **12 %**

Autre race : **10 %**

Personne ayant une déficience : **25 %** (déficience physique et déficiance mentale en parts égales)

Confession chrétienne : le tiers (**32 %**)

Sans religion : **23 %**

Spiritualité autochtone : **13 %**; confession hindoue : presque **6 %**; confession musulmane : **5 %**; confession sikh : **3 %**

La majorité a la citoyenneté canadienne (**83 %**), dont près de la moitié (**48 %**) est née au Canada.

Plus de la moitié (**56 %**) a un diplôme universitaire, dont la moitié a un diplôme d'études supérieures.

Personne occupant un poste de gestion : **16 %**

Travail à temps plein : **90 %**

Plus de la moitié (**53 %**) dit faire partie d'un ménage qui a de la difficulté à subvenir à ses besoins financiers.

De l’aide pour les personnes en quête de solutions

Un aspect essentiel de notre processus modernisé de traitement des plaintes mis en œuvre en 2021 est le fait de permettre aux personnes de passer plus vite à l'étape de la médiation. Elles ont ainsi une chance résoudre leur plainte de discrimination sans formalités dès qu’elles le peuvent.

La médiation est facultative et confidentielle. Nos services de médiation sont fournis par une équipe impartiale de médiateurs de la Commission, qui donne aux deux parties la possibilité d'expliquer leur point de vue sur la situation et d’essayer de régler le problème à l'origine de la plainte.

1 plainte acceptée sur 3 (35 %) a fait l’objet d’une médiation en 2021.

64 % de ces plaintes ont été réglées.

En 2021, en raison des contraintes toujours imposées par la pandémie de COVID-19, nous avons maintenu notre processus de médiation virtuelle, en comptant sur les technologies de vidéoconférence et de téléconférence pour organiser nos séances de médiation et de conciliation. En fait, la médiation virtuelle nous a aidés à améliorer et accélérer notre façon de traiter les plaintes. Cette solution nous a aidés à atteindre notre objectif collectif pour 2021 qui était de trouver de nouvelles façons de servir efficacement les personnes qui communiquent avec la Commission pour obtenir de l'aide.

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. 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. 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, ou lorsque le plaignant est dans une situation vulnérable, l'équipe juridique de la Commission participe à l'audience afin de représenter l'intérêt public tout au long du processus.

Dans la dernière année, alors que nous traversions les troisième et quatrième vagues de la pandémie, la Commission a continué de réduire les délais en participant à des procédures judiciaires virtuelles, notamment des médiations en ligne ou même des audiences en ligne.

128 cas ont été renvoyés devant le Tribunal en 2021

59 % concernaient l'emploi.

22 % comportaient des allégations de harcèlement.

Une victoire pour les enfants et les familles autochtones

Dans une affaire entendue en 2021, la Cour fédérale du Canada a confirmé la décision de principe du Tribunal canadien des droits de la personne concernant les indemnités à verser dans l'affaire des services de protection des enfants autochtones. La Cour fédérale a rejeté les deux demandes de contrôle judiciaire du gouvernement du Canada à ce sujet. La première demande portait sur les indemnités à verser aux enfants des Premières Nations et aux personnes chargées de s'occuper d'eux (pourvoyeurs de soins), et la deuxième visait à savoir qui est admissible aux services selon le principe de Jordan.

Cette affaire découle d'une décision du Tribunal canadien des droits de la personne qui a fait jurisprudence en 2016 dans ce qu'on a appelé l'affaire des services de protection des enfants autochtones. Dans cette décision historique, le Tribunal a conclu que le gouvernement du Canada avait eu des pratiques discriminatoires contre les enfants des Premières Nations en allouant consciemment un financement insuffisant pour les services à l'enfance et à la famille dans les réserves autochtones,

entraînant des conséquences constituées « de traumatismes et de torts de la plus extrême gravité, qui causent un préjudice moral[1]. »

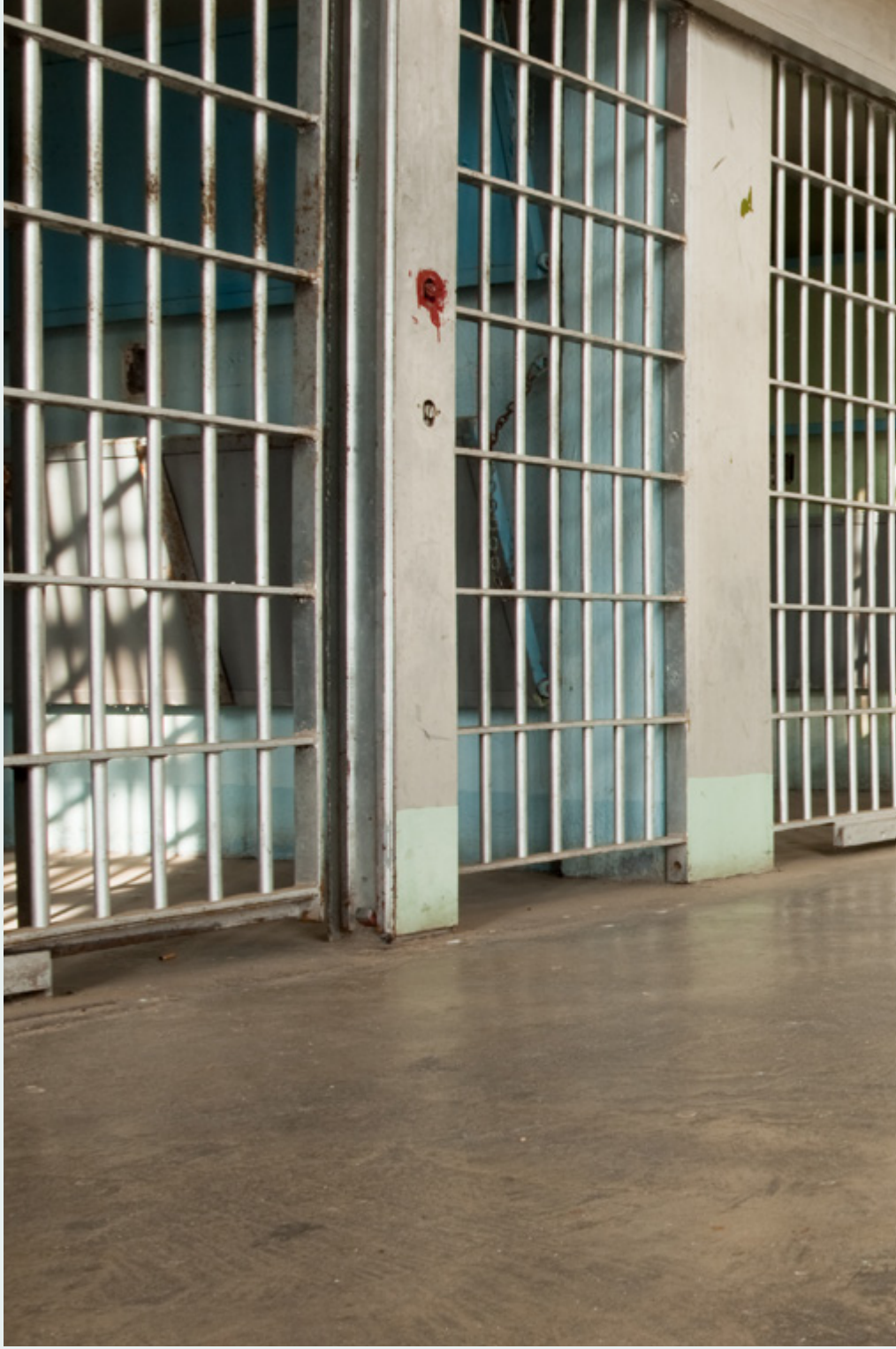
Le jugement rendu par la Cour fédérale en 2021 représente une autre étape essentielle pour confirmer le bien-fondé de la décision de 2016 du Tribunal et des indemnités que celle-ci accordait à plusieurs générations d'enfants des Premières Nations. Au moment de la rédaction du présent rapport, les parties en cause avaient conclu un projet d'entente de principe non contraignant en vue de réformer le programme des services à l'enfance et à la famille des Premières Nations, d'appliquer totalement le principe de Jordan et d'indemniser 200 000 enfants et familles des Premières Nations qui ont souffert en raison du financement discriminatoire de ces services par le Canada. La Commission a accueilli favorablement cette entente de principe historique de 40 milliards de dollars qui, une fois approuvée et concrétisée, mettrait fin au litige amorcé en 2007 quand la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada et l'Assemblée des Premières Nations ont déposé une plainte de discrimination à la Commission.

1. Décision rendue par le Tribunal en 2019 dans « Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada et autres c. Procureur général du Canada » : https://decisions.chrt-tcdp.gc.ca/chrt-tcdp/decisions/fr/item/453537/index.do

Améliorer les services de santé pour les personnes sous garde fédérale

À la suite d'une plainte déposée par Prisoners' Legal Services (PLS), la Commission a conclu une entente de collaboration avec le Service correctionnel du Canada (SCC) et PLS en vue d'améliorer les services de santé destinés aux personnes sous garde fédérale qui ont un trouble lié à la consommation d'opioïdes.

Le SCC s'est engagé à fournir un accès en temps opportun au traitement par agonistes opioïdes en éliminant les listes d'attente et en mettant l'accent sur la continuité des soins, de manière à ce que l'abandon du programme se fasse uniquement pour des raisons cliniques appropriées ou à la demande du patient. Le SCC s'emploiera à élaborer un plan de rétablissement qui tiendra compte des traumatismes et sera adapté à la culture.



Depuis longtemps, la crise des opioïdes est très préoccupante dans l'ensemble du Canada. La Commission demeure convaincue qu'il faut aborder cet enjeu au moyen d'une approche fondée sur les droits de la personne qui fait en sorte que les besoins médicaux de la personne passent en premier.

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.

Une année d’actions contre le racisme

En 2021, nous avons fait de grands progrès quant à nos efforts pour lutter contre le racisme à titre d'organisme de défense des droits de la personne, de fournisseur de services relatifs aux droits de la personne, d'organisme de réglementation en matière de droits de la personne et d'employeur sous réglementation fédérale.

Nous avons amorcé l’année en publiant la première version de notre plan d'action de lutte contre le racisme. Il s’agissait d’une autre étape importante pour transformer en mesures concrètes, significatives et durables les précieux commentaires reçus de notre personnel et de nos intervenants experts.

Nous avons poursuivi cette collaboration à mesure que nous recevions des commentaires sur notre plan d'action — les éléments à renforcer, les points à corriger. Tous ces commentaires ont étayé la nouvelle ébauche du plan que nous avons publiée en septembre sur notre plateforme en ligne consacrée à la lutte contre le racisme. Cette récente version de notre plan présente de façon détaillée 49 mesures concrètes qui touchent chacun des aspects des activités de la Commission et donne un calendrier précis pour chacune.

Comme il est impératif de rendre compte de nos progrès quant à nos engagements, nous avons publié le premier de nos rapports d'étape périodiques lesquels détailleront les progrès et résultats obtenus dans le cadre de cet important travail.

Tout cela fait partie de notre mission de générer une évolution transformative durable à la Commission.

Nous sommes à l'écoute.
Nous continuons d'apprendre.
Nous prenons des actions concrètes.

Depuis le début de ce travail, la présidente a rencontré de nombreuses organisations et leur a fait part de notre parcours et ce que nous avons appris de les soutenir dans leur engagement en faveur de la lutte contre le racisme.

Ce travail est un impératif organisationnel afin que nos efforts de lutte contre le racisme soient intégrés à la façon même dont nous fonctionnons en tant qu'employeur, fournisseur de service et organisme de réglementation, et en tant que défenseur des droits. Il importe que cette initiative subsiste, même après le départ de tout membre du personnel de la Commission, quel qu'il soit.

Voici quelques faits saillants de nos autres activités de lutte contre le racisme en 2021.

RESPONSABILISATION ET TRANSPARENCE

- Nous avons demandé à une tierce partie indépendante de mener une vérification de conformité à l'équité en matière d'emploi pour évaluer la représentation des Autochtones, des personnes racisées et des personnes handicapées dans l'effectif de la Commission. Cette vérification a été menée sous l'angle d'une ACS Plus (analyse comparative entre les sexes plus) afin de cerner les obstacles qui empêchent ces groupes désignés d'obtenir des postes de haute direction.
- À la demande du greffier du Conseil privé qui a lancé en 2021 un appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, nous avons transmis notre document intitulé « De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale ». Notre lettre ouverte était littéralement un rapport exhaustif dans lequel sont expliquées de manière très détaillée les mesures concrètes que nous prenons pour opérer un changement systémique dans l'ensemble de nos activités.

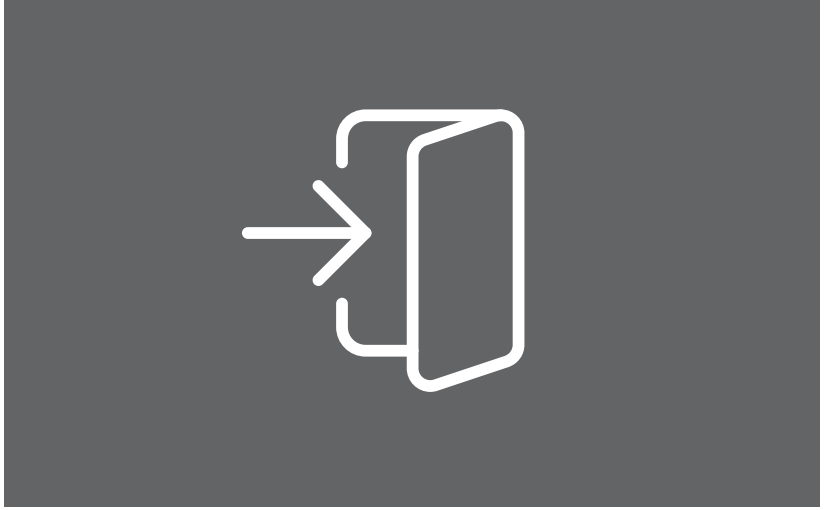
MOBILISATION ET GRANDES ORIENTATIONS

- En juin, nous avons présenté au Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine un mémoire dans lequel nous avons mis en lumière les problèmes récurrents dans le système de justice fédéral du Canada que subissent encore de façon disproportionnée les personnes d'ascendance africaine. Le mémoire décrit aussi les occasions saisies par la Commission pour concrétiser ses efforts en faveur de la lutte contre le racisme en tant qu'institution nationale des droits de l'homme au Canada.
- Nous avons continué de donner notre avis et de faire de la sensibilisation concernant le racisme et la discrimination systémiques au Canada, notamment en ce qui a trait à la situation dans notre système de justice pénale, aux répercussions de la pandémie sur les communautés racisées et à la nécessité d'avoir des politiques plus inclusives dans l'ensemble des organes décisionnels et dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

ÉCOUTE ET APPRENTISSAGE

- Nous avons mis sur pied notre Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme formé d'une équipe de divers membres du personnel de la Commission qui, entre autres responsabilités et fonctions, apportent la perspective des personnes ayant vécu du racisme systémique afin d'orienter les activités de la Commission.

- Nous avons continué de compter sur nos intervenants et spécialistes externes formant une communauté digne de confiance qui nous communique des suggestions et de la rétroaction sur nos activités de transformation relativement à la lutte contre le racisme et sur les évènements marquants à cet égard.



ACCÈS À LA JUSTICE

- Nous avons poursuivi notre initiative de collecte rétroactive de données désagrégées sur la race concernant les personnes qui ont porté plainte depuis 2019.

- La formation continue, le mentorat et les améliorations apportées aux outils, aux gabarits et aux processus ont un effet positif sur notre façon de traiter des plaintes de discrimination contenant des allégations de racisme ou mentionnant l'un ou l'autre des trois motifs que sont la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique.

NOTRE ÉQUIPE

- Nous continuons de consacrer des ressources à la formation obligatoire et continue pour l'ensemble du personnel de la Commission, y compris les commissaires, en ce qui concerne les préjugés inconscients, et le racisme et la discrimination systémiques. En 2021, cette formation comprenait la présentation, intitulée « Éviter les préjudices lorsqu'on parle du racisme », de l'ancienne commissaire Edith Bramwell.
- Nous avons aussi investi des ressources dans de la formation relativement à la prise en compte des traumatismes s'adressant particulièrement aux membres du personnel de la Commission qui sont chargés de l'évaluation préliminaire, de l'analyse et du règlement des plaintes de discrimination contenant des allégations de racisme. En 2021, cette formation comprenait un cours, intitulé « Les quatre piliers de la mobilisation contre les traumatismes », donné par Myrna McCallum, de même qu'une formation poussée, donnée par Mark Hart, sur les façons d'améliorer le traitement des dossiers de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique.

Les droits de la personne des Autochtones : à la découverte de la vérité

On se souviendra toujours de 2021 comme l'année marquée par les évènements qui ont confirmé la vérité connue depuis toujours par des générations de familles et de communautés autochtones, soit que des centaines, voire des milliers, d'enfants autochtones ont été inhumés dans des tombes non marquées sur le site des écoles qui s'appelaient à l'époque des pensionnats indiens.

Au printemps et à l'été de 2021, des centaines de tombes non marquées ont été découvertes grâce à des enquêtes menées par les Premières Nations des communautés locales. Ces découvertes ont forcé la population canadienne à prendre conscience de cette période honteuse de notre histoire collective, dans un premier temps, et, ensuite, de notre responsabilité collective de favoriser la vérité et la réconciliation.

La Commission a joint sa voix à celles des personnes indignées et affligées dans toutes les régions du Canada. Sur toutes nos plateformes publiques, nous avons rendu hommage aux enfants qui ont perdu la vie et à leur famille, et nous avons lancé un appel à la solidarité de la population canadienne avec les peuples autochtones en cette période de deuil. Nous avons déclaré notre appui aux nombreux appels à l'action réclamant que tous les paliers de gouvernement financent des initiatives visant à entreprendre des fouilles sur le site de tous les pensionnats autochtones du Canada.

En 2021, nous avons souligné la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, laquelle invitait la population de l'ensemble du pays à se renseigner sur la vraie histoire du Canada.

La Commission soutient que les personnes non autochtones du Canada devraient depuis très longtemps porter elles aussi le fardeau de savoir ce qui s'est passé et se mobiliser personnellement à la lumière de leur responsabilité envers le triomphe de la vérité et de la réconciliation. Nous encourageons encore tout un chacun au Canada à faire preuve de solidarité avec les peuples autochtones, à apprendre la vérité sur ce qui s'est passé et à exiger que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux collaborent avec les gouvernements et communautés autochtones pour que chacun des enfants disparus depuis si longtemps soit rendu à sa communauté.

Le 21 juin 2021, la Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones a reçu la sanction royale et est entrée en vigueur au même moment. Cette loi a pour objet de confirmer que la Déclaration constitue un instrument international en matière de droits de la personne qui peut aider à interpréter et à appliquer le droit canadien. Elle vise aussi à encadrer la mise en œuvre de la Déclaration à l'échelon fédéral.

Cet évènement important s'est produit en période d'urgence pour les droits de la personne de nombreux peuples autochtones au Canada, y compris la Nation innue. En 2021, nous avons reçu le Rapport de suivi présenté à la Commission canadienne des droits de la personne sur les droits de la personne des Innus du Labrador, lequel fournit un compte rendu détaillé de ce que des générations d'Innus ont vécu.

Ce rapport est le fruit d'une collaboration entre la Nation innue, Celeste McKay Consulting Inc. et le professeur Donald McRae. Presque 30 ans auparavant, ce dernier avait contribué au premier rapport de la Commission qui expliquait les conditions de vie épouvantables au Labrador à l'époque. En 2019, la Nation innue a invité la présidente de la Commission, Marie-Claude Landry, à se rendre dans la communauté et à tenir des consultations.

Comme le rapport le souligne clairement, on a assisté à d'importants progrès en matière de droits des Autochtones, à l'échelle tant nationale qu'internationale, depuis la publication en 2002 d'un deuxième rapport de la Commission. Toutefois, la situation a peu évolué pour les Innus dans sept aspects essentiels de la vie, lesquels nécessitent des services gouvernementaux : la santé; les services à l'enfance et à la famille; l'éducation; la langue et la culture; le logement; le maintien de l'ordre et le système de justice; et le bien-être économique global.

Le Rapport de suivi contient cinq recommandations clés à l'intention du gouvernement fédéral :

1) S'engager à conclure les négociations d'un traité moderne avec les Innus conformément à ses obligations en matière de droits de la personne.

2) Agir pour éliminer les écarts marqués relativement aux services en vue d'atteindre une égalité réelle.

3) Agir rapidement pour conclure les négociations portant sur le démantèlement de l'ancien village sur l'île Iluikoyak en vue de rendre le site utilisable par les Innus en fonction de leurs propres priorités et valeurs.

4) Appuyer les mesures de lutte contre le racisme afin d'enrayer le racisme systémique vécu par les Innus. De plus, la province de Terre-Neuve-et-Labrador doit placer en tête de ses priorités l'avancement des travaux du groupe de travail contre le racisme que les Innus et elle avaient convenu de former en 2019 pour lutter contre le racisme systémique dans le réseau de la santé et dans les autres services.

5) De pair avec le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, prendre les mesures nécessaires afin d'amorcer au plus tôt l'enquête promise sur le traitement des enfants innus pris en charge par la province.

Progrès requis pour le droit au logement adéquat pour tous

L'abordabilité du logement, les expulsions de locataires et l'itinérance ayant fortement préoccupé la population de l'ensemble du Canada cette année, la Commission a milité en faveur du droit à un logement adéquat pour tout le monde.

Nous avons émis des déclarations publiques pour rappeler l'obligation du Canada de faire respecter les droits des personnes en situation d'itinérance, et nous avons demandé à tous les paliers de gouvernement de prendre des mesures

particulières pour réaliser le droit à un logement adéquat et améliorer les conditions de vie des personnes dont les besoins sont les plus criants.

Toute l'année, la Commission a pris des dispositions en prévision d'une première nomination au poste de défenseur fédéral du logement pour le Canada. Nous avons notamment mis au point et vérifié le bon fonctionnement des systèmes qui permettront à cette personne de recevoir les observations formulées par des Canadiennes et des Canadiens qui vivent des problèmes systémiques de logement, qui ont des besoins en matière de logement ou qui sont en situation d'itinérance.

De plus, tout au long de 2021, la Commission a mené des études et tenu des rencontres préparatoires avec des intervenants clés, dont le Conseil national du logement, pour encore mieux comprendre les enjeux actuels en matière de logement et déterminer ce qui mériterait l'attention de la défenseure fédérale du logement. Les études ont été menées sous l'angle de l'intersectionnalité en fonction d'une démarche participative, avec la collaboration de la société civile et de personnes ayant vécu des problèmes de logement.

La défenseure fédérale du logement jouera un rôle inédit au Canada ayant le mandat de promouvoir et de protéger le droit au logement pour tous. Elle travaillera en collaboration avec la Commission et de façon indépendante du gouvernement. La défenseure pourra instaurer des solutions aux problèmes de logement systémiques en recevant des observations de la part du public et en donnant de la force aux voix qui s'élèvent dans les communautés touchées, en formulant des recommandations pour améliorer les lois, politiques et programmes du Canada qui concernent le logement et en demandant aux gouvernements de rendre des comptes sur leurs obligations dans le domaine des droits de la personne.

Ce mécanisme de reddition de comptes est unique au monde, donnant ainsi au Canada — et à la Commission — la possibilité d'être un leader mondial de la réalisation, à l'échelle nationale, du droit à un logement adéquat en tant que droit de la personne.

En collaboration avec la communauté internationale

Selon les termes des Nations Unies, la Commission est l'institution nationale des droits de l'homme au Canada. Nous communiquons régulièrement avec des partenaires internationaux et avec des comités des Nations Unies pour favoriser la promotion des droits de la personne à l'échelle planétaire. À cette fin, nous surveillons les mesures prises par le Canada pour respecter ses obligations internationales en matière de droits de la personne et faire rapport à ce sujet. Pour y parvenir, nous transmettons des rapports, aux Nations Unies et aux entités concernées, sur la situation du Canada et sur les questions préoccupantes qui doivent être abordées. Nous pouvons ainsi sonner l'alarme sur des enjeux nouveaux et émergents en matière de droits de la personne, tout en renouvelant des appels à l'action sur des inégalités persistantes.

En 2021, nous avons communiqué avec la communauté internationale des droits de la personne pour discuter d'un éventail d'enjeux de droits de la personne, comme :

- les droits des peuples autochtones
- la violence envers les peuples autochtones, y compris la violence faite aux femmes et aux filles autochtones, la stérilisation forcée ou contrainte des femmes autochtones et les sévices subis dans les pensionnats autochtones
- le droit à la vie et à un logement adéquat
- l'équité salariale
- la haine en ligne
- la technologie et la protection de la vie privée
- l'incarcération dans les prisons fédérales, y compris la surreprésentation de certains groupes de personnes et le recours à l'isolement cellulaire
- la détention de personnes migrantes
- le fait que le système de justice fédéral du Canada a des répercussions négatives de manière disproportionnée sur les personnes racisées, surtout celles d'ascendance africaine
- les droits des personnes handicapées, en particulier en ce qui concerne les répercussions de la pandémie mondiale qu'elles subissent de manière disproportionnée
- les solutions à la disposition de nos partenaires internationaux pour faciliter la réalisation du droit au travail et à l'emploi des personnes handicapées

La voie à tracer vers le respect des droits des personnes handicapées

Cette année, la Commission a continué de donner de l'ampleur à ses activités de surveillance de l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

En 2019, la Commission s'est vu confier officiellement la responsabilité de faire le suivi de l'application de la CDPH. La Commission est donc responsable de suivre les progrès

que doit accomplir le Canada pour respecter ses obligations concernant les droits des personnes handicapées énoncés dans la Convention et de faire rapport à ce sujet.

En 2021, notre priorité était de tracer la voie pour prendre en compte les commentaires que nous avons reçus en 2020 de la part de personnes de partout au Canada, et pour les mettre en application.

Dans une nouvelle section du site Web de la Commission, on peut trouver une gamme d'outils interactifs, dont une vidéo et un sommaire facile à lire qui explique ce nouveau volet des activités de la Commission. De plus, nous avons publié notre plan d'action en format PDF et en format HTML fournissant une traduction en LSQ et des vidéos sous-titrées. Ce plan d'action nous servira de guide jusqu'à la prochaine phase de notre processus de surveillance et encadrera nos initiatives de surveillance. Il est ancré dans quatre domaines clés : défense, habilitation, collaboration et communication des résultats.

Notre plan d'action définit les trois grandes priorités que nous mettrons de l'avant pour surveiller le respect des droits des personnes handicapées du Canada. Nous avons soigneusement choisi ces trois priorités en fonction des commentaires reçus de la part de nombreuses personnes de toutes les régions du Canada.

Il s'agit de :

- la pauvreté,
- le logement,
- le travail et l'emploi.

En plus de ces priorités et domaines clés, notre plan d'action fournit une orientation générale sur la façon dont nous effectuerons ce mandat de surveillance, qui devrait y participer, quels renseignements nous recueillerons, comment ces renseignements devraient être communiqués et quel genre d'aide pourrait être nécessaire pour permettre à d'autres personnes de contribuer à nos activités de surveillance.

Il importe que nos activités de surveillance soient utiles aux personnes handicapées et génèrent des changements concrets. Tout au long de ce processus, nous continuons de collaborer étroitement avec les personnes handicapées, leurs familles et leurs proches aidants et avec les organisations qui défendent leurs intérêts.

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.

En 2021, il importait plus que jamais de conserver des liens solides avec nos partenaires, la population canadienne et des porte-parole de personnes ayant vécu certaines expériences. Tout au long de l'année, nous sommes entrés en communication avec diverses personnes grâce à de multiples conférences virtuelles, à des échanges avec nos partenaires tant gouvernementaux que non gouvernementaux et à un dialogue ouvert avec les médias canadiens.

Dans nos différentes plateformes, nous avons fait le nécessaire pour demeurer une voix nationale puissante pour les droits de la personne au Canada. En voici des exemples.

Nous avons continué de sonner l'alarme concernant le racisme et la discrimination systémiques au Canada, sous toutes leurs formes.

Nous avons exprimé nos préoccupations concernant les droits des personnes détenues.

Nous avons demandé à tous les paliers de gouvernement de faire progresser le droit à un logement adéquat pour les personnes en situation d'itinérance.

Nous avons renouvelé notre engagement à démanteler le racisme et la discrimination systémiques en élaborant notre plan d'action de lutte contre le racisme et en le mettant en œuvre à l'échelle de notre organisation.

Nous avons réclamé le respect des droits des personnes qui subissent de manière disproportionnée les répercussions de la pandémie de COVID-19.

Nous avons accueilli favorablement l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, et nous avons renseigné les organisations sous réglementation fédérale sur leurs nouvelles responsabilités en ce qui a trait à l'élimination proactive de l'écart salarial entre les sexes.

Nous avons réclamé des enquêtes approfondies sur tous les sites des anciens pensionnats autochtones, nous avons incité toutes les personnes non autochtones au Canada à apprendre la vérité sur ce chapitre honteux de notre histoire, et nous avons demandé au Canada d'assumer son obligation d'agir de manière significative en faveur de la réconciliation avec les peuples autochtones.

Nous avons prévenu les législateurs que l'aide médicale à mourir ne devrait jamais être la seule issue possible, mais plutôt un choix satisfaisant dans un éventail d'options valables et dignes. Nous avons précisé que toute loi sur ce sujet devrait servir à améliorer les soins, les services et l'égalité réelle au Canada, surtout pour les personnes handicapées. Nous avons ajouté que toute loi sur ce sujet devrait être rédigée au terme d'une consultation approfondie visant à obtenir les divers points de vue de la communauté des personnes handicapées du Canada, être conforme aux obligations du Canada en vertu des traités internationaux relatifs aux droits de la personne et prévoir des mécanismes efficaces de suivi de ces obligations.

Nous avons pris la parole concernant le problème urgent du racisme et de la discrimination systémiques dans l'ensemble du système canadien de justice pénale — tant pour la surveillance policière, le profilage que pour la détermination des sentences et des conditions de détention.

Nous avons parlé à des Canadiennes et des Canadiens qui dirigent des entreprises et qui prennent des décisions pour leur expliquer comment le personnel de la Commission prend conscience qu'un bon leader dans son secteur d'activités doit aussi être un bon leader selon des principes que nous appelons « les trois grands », soit les valeurs et pratiques conformes à la lutte contre le racisme; un service accessible et une entreprise accessible tant pour le personnel que pour les services ou produits qu'elle offre; et une culture d'équité salariale et d'égalité des genres.

De gauche à droite : Celeste McKay, coauteure du rapport; Professeur Don McRae, coauteur du rapport; John Olthius, avocat de la Nation innue; Etienne Rich, grand chef de la Nation innue; Mary Ann Nui, grande cheffe adjointe de la Nation innue; Eugene Hart, chef de la Première Nation des Innus Sheshatshiu; Yvette Michel, membre de la Nation innue; Marie-Claude Landry, présidente de la Commission; Keith Smith, ancien directeur général de la Commission canadienne des droits de la personne.

Des recherches à mener et à appuyer

Nous vivons à une époque où la population canadienne n'a qu'à bouger un doigt pour avoir accès à un déluge incessant d'information. On y trouve le meilleur comme le pire. Plus que jamais, il est important de veiller à ce que des données et des travaux de recherche de qualité sur les droits de la personne viennent éclairer la conversation nationale et guident des changements importants favorisant l'égalité et la protection des droits de la personne.

Chaque année, la Commission mène et appuie une gamme de recherches sur les droits de la personne. En 2021, nous avons ciblé plusieurs thèmes importants.

- De concert avec la Commission ontarienne des droits de la personne et la Commission du droit de l'Ontario, nous avons lancé une initiative conjointe de recherche sur l'enjeu émergeant de l'intelligence artificielle sous l'angle des droits de la personne. De plus, nous avons pris part à un examen par les pairs du rapport d'un groupe de travail de la Global Privacy Assembly (assemblée mondiale pour la protection de la vie privée) concernant le respect de la vie privée, la protection des données et d'autres droits et libertés.
- Nous avons siégé au Comité consultatif des acteurs institutionnels pour que nos connaissances soient mises à profit dans le cadre du projet de recherche continue lancé par l'Institut de recherche et d'éducation sur les relations raciales sous le titre « Communautés unies pour l'égalité raciale ».
- Nous avons collaboré avec l'organisme Indigenous Works pour lancer un projet conjoint visant à promouvoir le recrutement et le maintien en poste des Autochtones dans le secteur bancaire et financier.
- Par ailleurs, nous avons continué de soutenir d'importantes recherches dans le domaine des droits de la communauté LGBTQ2SI+. À cet égard, nous avons notamment collaboré à la préparation du rapport publié en 2021 par TransPULSE Canada concernant les personnes trans et non binaires qui ont immigré au Canada ou qui sont nouvellement arrivées; et nous avons aidé l'organisme Fierté au travail à rédiger et publier leur guide sur les droits des membres de cette communauté dans les milieux de travail, intitulé « Know Your Rights: A Guide for LGBTQ2+ Employees ».

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 obstacles à l'emploi et de la discrimination salariale pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des groupes racisés*.
La Commission remplit aussi la fonction de Mécanisme national de surveillance concernant l'application, par le Canada, de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. À ce titre, elle est l'organisme responsable de suivre la façon dont la Convention est appliquée au Canada et de déceler les lacunes et les enjeux prioritaires à corriger.

* 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 290 personnes, sous la direction de la présidente et dirigeante principale Marie-Claude Landry depuis 2015.

Commissaires

En 2021, la Commission comptait quatre commissaires à temps plein, soit la présidente Marie-Claude Landry, la vice-présidente Geneviève Chabot, la commissaire à l'équité salariale Karen Jensen et la commissaire Edith Bramwell. Elle comptait aussi trois commissaires à temps partiel, soit Joanna Harrington, Rachel Leck et Dianna Scarth.

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

3. Edith Bramwell **4.** Rachel Leck **5.** Dianne Scarth

6. Karen Jensen **7.** Marie-Claude Landry

1
2
3
4
5
6
7