



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

2014



ENJEUX



ACTIVITÉS



ENGAGEMENT



RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

Canada

Coordonnées de la Commission canadienne des droits de la personne

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

Bureau national

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

Initiative nationale autochtone

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

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

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

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2015
N° de catalogue HR1-2014F-PDF

ISSN 1494-5746

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

Table des matières

Message du président.....	1
ENJEUX	4
Une décision historique pourrait avoir une incidence sur les programmes offerts dans les réserves.....	4
Il est temps d’agir pour les femmes autochtones disparues ou assassinées.....	7
Obstacles à la justice quant aux droits de la personne	10
Vers la réconciliation.....	11
Les Canadiennes ne sont pas encore sur un pied d’égalité selon un rapport de la CCDP.....	13
ACTIVITÉS	14
Notre mission.....	14
Statistiques.....	16
Partage des ressources dans la fonction publique	22
Évolution de la jurisprudence	23
ENGAGEMENT.....	24
Conseils au Parlement	24
Rapport sur les répercussions de modifications historiques apportées à la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	24
Importance d’interdire la discrimination génétique au Canada	25
Sensibilisation du grand public	26
ACCCDP 2014 – L’adaptation, ça se travaille <i>vraiment!</i>	26
Sensibilisation élargie grâce à la technologie	28
Postes Canada, boîtes postales communautaires et adaptation	29
Progrès constants au chapitre de l’équité en matière d’emploi chez Cargill Limited.....	31
Journée internationale des personnes handicapées.....	33
Dans les journaux.....	34



Message du président

Je vous remercie de prendre le temps de lire notre rapport annuel au Parlement de 2014.

Dans le présent rapport, nous présentons des statistiques sur les plaintes déposées à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) cette année, des renseignements sur les vérifications d'équité en matière d'emploi menées par la CCDP, des exemples des moyens que nous avons utilisés pour promouvoir l'inclusion dans les milieux de travail, et de l'information sur les enjeux critiques dont le Canada doit s'occuper de nos jours dans le domaine des droits de la personne.



La promotion et la protection des droits des personnes les plus vulnérables de notre société sont les objectifs prioritaires de la CCDP.

Il est vrai que les concepts d'équité, de diversité, d'égalité et d'inclusion sont profondément ancrés dans notre société, mais il est tout aussi vrai que bien des gens au Canada n'ont pas encore des chances égales d'atteindre leur plein potentiel, à cause de la discrimination.

Trop de gens subissent de la discrimination à cause de critères comme la déficience, la race ou le sexe. Des gens n'obtiennent pas un emploi à cause de leur lieu de naissance ou de celui de leurs parents. Des gens sont harcelés au travail à cause de leur sexe ou de leur orientation sexuelle. Des gens qui ont une déficience ne reçoivent pas un traitement égal, mais sont traités comme des humains de classe inférieure.

De nos jours, l'exemple le plus parlant de l'inégalité sociale au Canada est de loin la réalité des Autochtones, surtout celle des femmes et des enfants.

Pourtant, je pense que nous arrivons à un tournant. Je garde espoir que les choses changent. Notre reconnaissance collective des droits des enfants, y compris la nécessité de garder tous les enfants en sécurité, agit comme stimulant sur la conscience au Canada.

À titre d'exemple, l'attention portée à « l'affaire de l'aide à l'enfance », comme on l'a surnommée, montre bien qu'on ne peut plus tolérer le *statu quo* dans les relations avec les Autochtones. En 2014, après des délais de procédure et des contestations judiciaires s'étant étirés sur de nombreuses années, le Tribunal canadien des droits de la personne a clos ses audiences dans cette affaire. Il devrait rendre sa décision en 2015.



Selon les plaignants, le système manque à ses obligations envers les familles autochtones et les enfants lorsqu'ils en ont le plus besoin. La question est de savoir si les programmes d'aide à l'enfance administrés par le gouvernement fédéral dans les collectivités des Premières Nations sont insuffisants et discriminatoires.

Il s'agit de déterminer si les enfants à risque dans les collectivités des Premières Nations ont de bonnes chances de grandir entourés de l'amour et du soutien de leur famille. De déterminer s'ils peuvent vivre en sécurité et ne pas se retrouver à la rue.

Autre exemple : au cours de la dernière année, le Canada a semblé enfin comprendre qu'il est urgent de mettre fin à la violence contre les femmes et les jeunes filles autochtones. La CCDP a fortement dénoncé la situation, joignant sa voix à toutes celles qui demandent une intervention nationale pour mettre fin à ce fléau.

Pour régler un problème et amorcer une guérison, on doit souvent commencer par le comprendre. La violence est un symptôme d'une foule de problèmes. Il n'existe pas de solution facile. Tous les paliers de gouvernement, y compris celui des Premières Nations, doivent se concerter. Il faudra du temps. Il faudra aussi que nous acceptions que nos actes et nos convictions manquent souvent de cohérence quand on fait le bilan des traitements réservés aux Autochtones par les gouvernements du pays.

Les travaux de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) illustrent aussi à quel point il est important de comprendre un événement pour amorcer une guérison. La CVR a fait entendre les voix et révélé les images d'un chapitre honteux de notre histoire collective. Des milliers de survivants des pensionnats indiens ont pu raconter leur histoire et exprimer la douleur qu'ils ont ressentie.

Cette année, j'ai eu l'honneur d'être témoin honoraire au dernier événement national de la CVR. J'ai pu entendre des survivants raconter comment les familles autochtones ont été brisées. Comment les enfants ont été agressés physiquement et sexuellement par les personnes à qui on les avait confiés. Comment ces agressions sont à l'origine de malheurs qui blessent encore les enfants et les petits-enfants des survivants, même si le dernier pensionnat est fermé depuis de nombreuses années.

Ces histoires bouleversantes jettent un éclairage sur les problèmes complexes de marginalisation, de pauvreté, de racisme et d'exclusion subis par les Autochtones du Canada de génération en génération.



À ce dernier événement organisé par la CVR, j'ai promis que la réconciliation deviendrait une priorité pour la CCDP. J'ai promis de travailler avec nos homologues provinciaux et territoriaux pour faire en sorte que la prochaine génération de Canadiennes et Canadiens connaisse la véritable histoire de la colonisation et les conséquences tragiques des pensionnats indiens du Canada.

Selon moi, il s'agit d'une étape importante. Comme l'a souvent dit un commissaire de la CVR, Wilton Littlechild : « L'éducation nous a jetés dans ce pétrin, l'éducation nous en sortira. »

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



ENJEUX

Une décision historique pourrait avoir une incidence sur les programmes offerts dans les réserves

En 2014, le Tribunal canadien des droits de la personne a clos ses audiences dans une affaire de droits de la personne qui fera jurisprudence et qui risque d'avoir d'importantes répercussions à long terme sur le financement des programmes et services dans les réserves, y compris dans les domaines de la santé et de l'éducation.

La Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada et l'Assemblée des Premières Nations ont porté plainte parce qu'elles considèrent qu'Ottawa ne finance pas convenablement les services d'aide à l'enfance dans les réserves, privant ainsi les enfants vulnérables et défavorisés des Premières Nations du soutien de base mis à la disposition sans problème des communautés à l'extérieur des réserves.

Il s'agit d'une affaire importante, car elle aborde de nombreux thèmes du débat contemporain quant aux conditions de vie inadmissibles des Autochtones vivant dans les réserves, aggravées par la violence, la négligence, l'aliénation et de perpétuelles situations défavorables.

Selon la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), quelle que soit la décision rendue par le Tribunal, cette affaire ouvrira une nouvelle voie juridique et pourrait avoir des répercussions directes sur des centaines de milliers de membres des Premières Nations qui reçoivent toutes sortes de services du gouvernement fédéral. La CCDP est partie à la plainte.



Sarah Pentney, avocate pour la CCDP, et Philippe Dufresne, avocat général principal pour la CCDP et directeur général de la Direction générale de la protection de la CCDP, livrant leur plaidoyer final en octobre 2014. Photo : Gracieuseté d'APTN National News.

Déposée en 2007, la plainte a fait l'objet de nombreuses contestations judiciaires et de longs délais. La CCDP l'avait renvoyée au Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'il statue, mais le Tribunal la rejetée en 2011 en donnant raison au gouvernement du Canada qui faisait valoir l'impossibilité de comparer les niveaux de financement fédéraux et provinciaux.



Après que la Cour fédérale ait cassé cette décision, la plainte a fait l'objet d'un examen complet en 2013. Plus de 25 témoins ont comparu et quelque 500 documents ont été présentés.

La plainte dénonce le fait que les programmes financés par Ottawa pour les services d'aide à l'enfance dans les réserves ne sont pas équitables.

Selon la CCDP, le manque de financement pour combler les besoins de base et fournir des services d'aide, comme du counseling en toxicomanie et des programmes de soutien parental et de services adaptés, a eu pour conséquence que les enfants autochtones ont plus de difficulté à rester dans leur propre famille. L'effet pervers de cette situation est le placement en famille d'accueil d'un nombre disproportionné d'enfants autochtones.

D'après Statistique Canada, près de la moitié (48,1 p. 100) des enfants en famille d'accueil sont des Autochtones même s'ils ne représentent que 7 p. 100 de tous les enfants du Canada.

De l'avis de la CCDP, le Tribunal devrait confirmer le bien-fondé de la plainte, car il s'agit d'un cas flagrant de discrimination envers l'un des groupes les plus désavantagés au pays : les enfants autochtones.

Le gouvernement du Canada fait valoir que le financement n'est pas un « service » fédéral selon la définition de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et qu'on ne peut pas conclure à de la discrimination. Il déclare que la plainte devrait être rejetée.

De nombreuses familles autochtones doivent surmonter les séquelles des pensionnats indiens, financés par le gouvernement fédéral, qui les ont dépossédées de leur culture, de leur histoire et leurs traditions pendant des décennies. Ces écoles cherchaient à « tuer l'Indien dans l'enfant » et les élèves y étaient souvent victimes de mauvais traitements psychologiques, émotionnels et physiques. Ils ont également été privés de modèle parental, ce qui a causé de profonds traumatismes intergénérationnels.

De nombreuses familles autochtones sont également confrontées à d'autres défis associés à la vie dans les collectivités éloignées ou nordiques, notamment la pauvreté, des logements inadéquats et la toxicomanie.



Au cours des 15 dernières années, plusieurs rapports ont permis de conclure que le financement des services sociaux destinés aux Premières Nations est inéquitable. Mentionnons ceux-ci :

- un [rapport de 2008 de la vérificatrice générale](#) a permis de conclure que la formule de financement pour les réserves ne tenait pas compte du taux disproportionné d'enfants des Premières Nations pris en charge par les services sociaux dans les réserves;
- un [rapport de 2011 de la vérificatrice générale](#) a permis de conclure que la mise en œuvre des services destinés aux Premières Nations était limitée en raison d'obstacles structurels dans les mécanismes de financement.

De nombreux spécialistes autochtones et autres professionnels en politiques et en droit gardent l'œil sur cette affaire, sachant que la décision établira dans quelle mesure les Autochtones vivant dans une réserve pourront utiliser la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comme outil de véritable changement dans leurs collectivités.

Le Tribunal devrait rendre sa décision d'ici la fin de 2015.



Il est temps d'agir pour les femmes autochtones disparues ou assassinées

Le meurtre violent d'une jeune autochtone de 15 ans à Winnipeg l'été dernier et l'agression d'une autre adolescente autochtone qui a failli être noyée, dans la même ville quelques mois plus tard, ont bouleversé la nation et attiré l'attention comme jamais auparavant sur le problème de la violence envers les femmes et les jeunes filles autochtones. ([À lire : déclaration de la CCDP à la suite de la mort de Tina Fontaine.](#))

Même si le gouvernement fédéral a fermement résisté aux demandes d'enquête publique nationale, il a déposé un plan d'action à plusieurs volets et a commencé à ouvrir la voie à des tables rondes avec des dirigeants autochtones et des représentants de différents paliers de gouvernement, visiblement dans le but de discuter d'une approche intégrée pour s'attaquer au problème.

Pendant que l'on pleurait les Autochtones victimes de violence et que le débat public à ce sujet éclatait, des allégations de harcèlement sexuel sur la colline du Parlement et des accusations formelles d'agression sexuelle violente portées par la police de Toronto contre un animateur de radio de la CBC, auparavant populaire, ont encouragé de nombreuses femmes à se libérer de la honte et de la peur pour raconter leur propre histoire jamais dévoilée.

Alors que certains commentateurs médiatiques dénonçaient ce qu'ils appelaient une « panique morale », l'année 2014 a sans aucun doute été l'année où il est devenu évident que la violence faite aux femmes est endémique, non seulement dans les régions éloignées et pauvres de la planète, mais aussi dans l'une des nations les plus prospères et les plus avancées du monde.

La victimisation des femmes et des jeunes filles autochtones est un problème particulièrement troublant. Les femmes autochtones risquent trois fois plus que les autres femmes d'être victimes de violence. Chaque nouvelle agression alimente un cycle perpétuel de violence, de toxicomanie, de pauvreté et de marginalisation.

Sœurs par l'esprit

L'Association des femmes autochtones du Canada fait campagne sans relâche pour parler des femmes et des jeunes filles autochtones disparues ou assassinées. En 2005, elle a lancé « Sœurs par l'esprit », une initiative de recherche, de sensibilisation et de politique conçue et dirigée par des femmes autochtones. Cette initiative a fourni les premiers détails sur l'ampleur de la tragédie.

L'Association est à la tête du mouvement qui réclame une enquête nationale, et elle a déposé en février une pétition de 23 000 noms. L'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) et les premiers ministres provinciaux et territoriaux appuient aussi le mouvement.



Plus troublant encore, selon les données de la GRC, une femme autochtone risque davantage d'être assassinée par une personne qu'elle connaît. Les chercheurs avancent souvent que les taux élevés de violence familiale découlent de l'héritage toxique du système de pensionnat qui a marqué la vie de plus de 150 000 enfants autochtones sur plus d'un siècle.

En 2014, des femmes non autochtones ont décidé de dévoiler le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dont elles ont été victimes mais dont elles n'avaient jamais osé parler. Bon nombre d'entre elles ont avoué ne pas avoir porté plainte de peur de ne pas être prises au sérieux par la police ou d'autres autorités. Les familles de femmes et de jeunes filles autochtones disparues ou assassinées ont aussi déploré que la police tarde à agir. Le nombre de femmes et de jeunes filles



Rinelle Harper demande une enquête nationale sur les femmes et les jeunes filles autochtones disparues ou assassinées alors qu'elle s'adresse aux personnes réunies par l'Assemblée des Premières Nations le 9 décembre 2014. Le mois précédent, l'adolescente de 16 ans avait été agressée et laissée pour morte près de la rivière Assiniboine à Winnipeg. Photo : Ken Gigliotti, *Winnipeg Free Press*

autochtones disparues ou assassinées en dit long sur l'inaction des autorités, tant pour la poursuite de criminels, que pour, plus important encore, la mise en place de mesures pour empêcher que ces crimes se produisent.

Prenons le cas de Tina Fontaine, la jeune fille de 15 ans dont on a repêché le corps en août dans la rivière Rouge à Winnipeg. Nous savons maintenant que, dans les jours qui ont précédé son assassinat, Tina avait été vue par différentes autorités : des policiers, des ambulanciers, du personnel hospitalier et un intervenant des Services à l'enfant et à la famille.

L'histoire de Tina Fontaine illustre la dérangeante absence de politiques et de procédures pour identifier et protéger les jeunes filles autochtones vulnérables et à risque. La police de Winnipeg s'est engagée à changer ses interventions, et s'est donné comme priorité de protéger les femmes autochtones. L'élection du premier maire autochtone de la ville pourrait accélérer la réalisation de ces engagements.

Pendant ce temps, à Saskatoon en décembre dernier, un homme a été reconnu coupable d'avoir du meurtre d'une jeune femme autochtone commis il y a dix ans. Les membres de la famille ont vivement reproché à la police de Saskatoon de ne pas avoir accordé suffisamment d'attention à la disparition de Daleen Bosse.



« Elle était pleine de vie », raconte sa tante éplorée (ci-contre) aux journalistes devant le palais de justice. « Mais c'était une femme autochtone. Quelqu'un qui n'avait pas d'importance. »



Edna Bignell parle aux journalistes à l'extérieur du palais de justice où Douglas Hales a été reconnu coupable de meurtre au deuxième degré de la nièce de M^{me} Bignell, Danielle Bosse. Photo : Radio-Canada

Nommé deux ans après la disparition de Daleen Bosse, le chef de police de Saskatoon a dit aux journalistes de la CBC qu'il ne laisserait jamais un cas comme celui-là se produire sous son commandement. Le chef Weighill dit avoir mis en place un système qui intègre sans délai les 1 600 cas de personnes portées disparues chaque année et leur accorde un traitement prioritaire. La police de Saskatoon a aussi mis en place un programme qui prévoit qu'un agent de ressource autochtone soutiendra les Autochtones victimes d'un crime ou d'événements traumatisants. Par contre, le chef Weighill n'est pas en faveur d'une enquête nationale.

De toute évidence, le Canada tout entier doit trouver les causes profondes de toute cette souffrance, peu importe les moyens nécessaires, peu importe la voie à suivre. Comme l'a dit David Langtry, président par intérim, dans sa déclaration du 19 août : « Cette situation est inacceptable dans un pays comme le Canada. »



Après la mort de Tina Fontaine, des femmes de partout au Canada se sont servi des médias sociaux pour attirer l'attention sur la violence sexuelle subie par les femmes et les jeunes filles autochtones. Illustration : Commission canadienne des droits de la personne (montage réalisé avec la permission de Twitter)



Obstacles à la justice quant aux droits de la personne

Les lois relatives aux droits de la personne visent à protéger tout le monde au Canada contre la discrimination, mais est-ce que tout le monde a accès à ces mécanismes de protection? Cette question est particulièrement préoccupante quand il s'agit des Autochtones.

La CCDP a organisé des tables rondes avec des femmes autochtones et des organisations qui les représentent, et a analysé les commentaires formulés par des plaignants. Il en est ressorti qu'il peut être difficile de se servir du processus de plaintes en matière de droits de la personne.

D'abord, bien des Autochtones ne connaissent pas encore les protections garanties par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les procédures pour porter plainte ni les mesures de réparation qu'ils pourraient obtenir.



La pauvreté, le faible niveau de littératie, l'accès limité à la technologie ainsi que l'éloignement géographique et l'isolement de certaines communautés constituent d'autres obstacles au système de justice en matière de droits de la personne.

Photo : CTV News Winnipeg

Ensuite, des gens ont l'impression que les processus de la CCDP sont longs et complexes, ce qui peut en décourager plusieurs de porter plainte pour discrimination. De plus, de nombreux autochtones ne font pas confiance au gouvernement et au système de justice ou ont peur de subir les représailles de personnes en situation d'autorité. Plusieurs personnes abandonnent leur plainte après l'avoir déposée.

Par ailleurs, la pauvreté, le faible niveau de littératie, l'accès restreint à la technologie ainsi que l'éloignement et l'isolement de certaines collectivités sont également des obstacles.

La CCDP a publié ces conclusions en 2014 dans le document [Rapport spécial au Parlement sur les répercussions du projet de loi C-21 \(Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne\)](#).

La CCDP s'est engagée à rendre son processus de plainte plus accessible et plus facile à comprendre. Par exemple, on prévoit utiliser un langage clair et accorder plus d'importance aux communications personnelles avec les plaignants. La CCDP est à produire des vidéos de sensibilisation pour aider les gens à comprendre son rôle et ce qu'ils peuvent faire s'ils estiment subir de la discrimination. Ces vidéos seront diffusées en 2015.



Vers la réconciliation

La Commission de vérité et de réconciliation (CVR) a tenu son dernier événement national à Edmonton en 2014. Elle a invité le président par intérim David Langtry à y participer et, ce faisant, à faire partie des Canadiens et des Canadiennes, dont des dirigeants de renom, qui ont accepté d'être des témoins honoraires.

Des milliers de survivants des pensionnats indiens se sont réunis à Edmonton pour raconter leur histoire au monde entier. Les bénévoles ont distribué des mouchoirs aux personnes submergées par l'émotion, puis ont ramassé ces mouchoirs pour les brûler dans un feu cérémoniel.



De g. à dr. : Marie Wilson, commissaire de la CVR; David Langtry; et Wilton Littlechild, commissaire de la CVR, au dernier événement national organisé par la CVR. Photo : Commission de vérité et réconciliation du Canada

Les témoins honoraires se sont engagés à faire tout en leur pouvoir pour faire progresser la guérison et la réconciliation et s'assurer qu'on garde toujours en mémoire ce qui s'est produit. La province de l'Alberta s'est engagée à rendre obligatoire l'enseignement de l'histoire des pensionnats indiens dans les écoles, et l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP), présidée en ce moment par David Langtry, président par intérim de la CCDP, [a promis](#) de s'efforcer de convaincre les responsables de l'éducation dans tout le Canada à faire de même.

L'ACCCDP a adopté une motion appuyant la mise en place de recours semblables pour les survivants des pensionnats et des écoles de jour qui ont été exclus de la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens en raison de points de détail.

Dans la semaine où se tenait l'événement national de la CVR, M. Langtry a écrit plusieurs [articles d'opinion](#) qui ont été publiés dans des journaux de tous les coins du Canada, dans le but de sensibiliser la population à l'importance des activités de la CVR et aux séquelles laissées par le régime de pensionnats.

Pour un compte rendu du dernier événement national de la Commission de vérité et de réconciliation (CVR) à Edmonton, de même qu'une vidéo, consultez le [site Web de la CVR](#).



Pour que les employés de la CCDP sachent ce que les survivants ont vécu et comprennent les traumatismes persistants qui en ont résulté, M. Langtry a invité deux des trois commissaires de la CVR, soit le juge Murray Sinclair et le chef Wilton Littlechild, à donner leur témoignage à une activité d'une demi-journée dans les bureaux nationaux de la CCDP à Ottawa. La CCDP a décidé de mettre parmi ses priorités son soutien à la réconciliation.

M. Langtry a pris trois engagements en faveur du processus de réconciliation pour le bien des prochaines générations d'enfants : un à titre de président par intérim de la CCDP, un à titre de président de l'ACCCDP, et un à titre de père, grand-père et être humain.

[À lire : transcription de l'allocution de M. Langtry à l'événement national de la CVR.](#)



En 2014, les commissaires de la CVR Murray Sinclair (en haut) et Wilton Littlechild (en bas) ont raconté au personnel de la CCDP l'histoire des pensionnats indiens et leurs répercussions à long terme sur de nombreux Autochtones.



Les Canadiennes ne sont pas encore sur un pied d'égalité selon un rapport de la CCDP

En 2014, la CCDP a publié un document intitulé [Rapport sur les droits à l'égalité des femmes](#) qui présente un bilan national de la situation des femmes adultes dans la société canadienne comparativement à celle des hommes adultes.

La CCDP a utilisé des données recueillies par Statistique Canada dans un grand nombre d'enquêtes menées entre 2005 et 2011. Son rapport présente une évaluation de sept dimensions du bien-être : le bien-être économique; l'éducation; l'emploi; la santé; le logement; la justice et la sécurité; et l'inclusion politique et sociale.



Le rapport attire aussi l'attention sur des domaines où la situation des femmes du Canada est identique à celle des hommes ou meilleure. Cette constatation se confirme en particulier dans le domaine de l'éducation. Les Canadiennes sont moins nombreuses à décrocher au secondaire, et elles sont plus nombreuses à fréquenter une université. Elles sont aussi plus nombreuses chez les personnes dont le niveau d'instruction le plus élevé est un baccalauréat.

Par contre, les femmes n'ont pas encore la même qualité de vie que les hommes au Canada :

- les Canadiennes sont moins bien payées dans la plupart des secteurs d'emploi;
- les Canadiennes sont plus susceptibles d'être en chômage;
- les Canadiennes sont plus nombreuses à ne pas se sentir en sécurité dans leur quartier;
- un nombre supérieur de Canadiennes comptent sur les transferts gouvernementaux comme leur principale source de revenus;
- les Canadiennes sont plus nombreuses à dire subir de la violence physique de la part de leur ancien conjoint ou partenaire;
- les Canadiennes sont plus nombreuses à dire être victimes de crimes haineux;
- les Canadiennes sont plus nombreuses à se dire victimes de discrimination dans les activités du quotidien, par exemple lorsqu'elles reçoivent des services, qu'elles pratiquent des activités récréatives ou qu'elles se cherchent un toit.

Le document intitulé *Rapport sur les droits à l'égalité des femmes* servira d'ouvrage de référence pour les études que la CCDP veut mener plus tard pour mesurer l'évolution des choses dans ce domaine.



ACTIVITÉS

Notre mission



Commission
canadienne des
droits de la personne

Mon Canada
inclut
tout le monde.

Vision

Une société inclusive où chaque personne est valorisée et respectée.

Mandat

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

- en favorisant le respect des droits de la personne grâce à la recherche et à la mise au point de politiques;
- en protégeant les droits de la personne grâce à un processus équitable et efficace de traitement des plaintes;
- en représentant l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne;
- en soumettant les employeurs sous réglementation fédérale à des vérifications de conformité à l'équité en matière d'emploi.



Responsabilités

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

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la race, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée (dans le cas d'une personne réhabilitée ou de la suspension du casier judiciaire).

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

Budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement de la CCDP s'est chiffré à 22,1 millions de dollars (exercice 2014-2015).

Commissaires

Un commissaire à temps plein agit à titre de président et dirige la CCDP. En 2014, le ministre de la Justice a nommé deux nouvelles commissaires à temps partiel.



Les deux commissaires à temps partiel de la CCDP, de g. à dr. : Tara Erskine et Judy Mintz.



Statistiques

De par la loi, la CCDP doit prendre en compte toutes les plaintes de discrimination qu'elle reçoit. Elle peut décider de ne pas traiter la plainte ou de la renvoyer à un autre mécanisme de règlement des différends.

Quand elle le peut, la CCDP invite les gens à conclure une entente à l'amiable et dans les meilleurs délais.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, la CCDP peut faire enquête. Si elle le juge à propos, la CCDP peut renvoyer la plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne qui tiendrait une audience.

En 2014, la CCDP a :

- reçu 1 364 plaintes¹;
- accepté 720 plaintes²;
- renvoyé 432 plaintes à d'autres voies de recours³;
- réglé 293 plaintes;
- rejeté 217 plaintes;
- renvoyé 70 plaintes devant le Tribunal canadien des droits de la personne;
- décidé de ne pas traiter 133 plaintes⁴.

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

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

³Le nombre de plaintes renvoyées à une autre voie de recours comprend les plaintes renvoyées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou au Tribunal de la dotation de la fonction publique avant qu'elles soient acceptées par la CCDP.

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



Figure 1 – Ventilation des plaintes reçues par province ou territoire

	2012		2013		2014	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Ontario	717	46	566	46	652	53
Colombie-Britannique et Yukon	225	14	155	13	209	17
Québec	174	11	145	12	148	12
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	166	11	138	11	166	13
Nouvelle-Écosse	71	5	53	4	44	4
Manitoba	59	4	63	5	59	5
Saskatchewan	57	4	58	5	28	2
Nouveau-Brunswick	61	4	42	3	34	3
Terre-Neuve-et-Labrador	19	1	10	1	16	1
Île-du-Prince-Édouard	11	1	6	–	6	–
À l'étranger	1	–	–	–	2	–
Total	1 561	100	1 236	100	1 364	100

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

	2012		2013		2014	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Secteur privé	558	36	493	40	618	50
Secteur public fédéral*	777	50	603	49	584	47
Réserves, bandes et conseils de bande	138	9	93	8	91	7
Syndicats	50	3	25	2	44	4
Particuliers	38	2	22	2	27	2
Total	1 561	100	1 236	100	1 364	100

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



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

	2012		2013		2014	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8 et 10)	1 658	72	1 221	70	1 346	78
Relatives à des services (articles 5 et 6)	390	17	321	19	376	22
Harcèlement – emploi (article 14)	176	8	118	7	138	8
Adhésion syndicale (article 9)	48	2	22	1	41	2
Représailles (article 14.1)	23	1	22	1	23	1
Harcèlement – services (article 14)	7	–	17	1	12	1
Avis, affichage, symboles (article 12)	3	–	7	–	–	–
Propagande haineuse (article 13)	–	–	–	–	–	–
Disparité salariale (article 11)	–	–	7	–	1	–
Intimidation (article 59)	1	–	–	–	–	–
Total	2 306	100	1 735	100	1 937	100

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

Figure 4 – Ventilation des plaintes acceptées par province ou territoire

	2012		2013		2014	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Ontario	337	44	312	47	342	52
Colombie-Britannique et Yukon	121	16	104	16	122	18
Québec	110	15	70	11	87	13
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	65	9	73	11	81	12
Nouvelle-Écosse	39	5	18	3	18	3
Manitoba	33	4	25	4	29	4
Saskatchewan	23	3	30	5	13	2
Nouveau-Brunswick	13	2	22	3	16	2
Terre-Neuve–et–Labrador	9	1	5	1	10	2
Île-du-Prince-Édouard	8	1	2	–	1	–
À l'étranger	2	–	–	–	1	–
Total	760	100	661	100	720	100



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

	2012		2013		2014	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Secteur privé	366	48	342	52	406	56
Secteur public fédéral*	254	33	239	36	217	30
Réserves, bandes et conseils de bande	61	8	50	8	53	7
Syndicats	54	7	20	3	35	5
Particuliers	25	3	10	2	9	1
Total	760	100	661	100	720	100

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

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

	2012		2013		2014	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8 et 10)	926	69	741	68	812	75
Relatives à des services (articles 5 et 6)	207	15	214	20	210	19
Harcèlement – emploi (article 14)	124	9	71	7	109	10
Adhésion syndicale (article 9)	52	4	18	2	34	3
Représailles (article 14.1)	28	2	14	1	25	2
Harcèlement – services (article 14)	6	–	11	1	4	–
Avis, affichage, symboles (article 12)	2	–	6	1	–	–
Propagande haineuse (article 13)	1	–	–	–	–	–
Disparité salariale (article 11)	–	–	8	1	–	–
Intimidation (article 59)	–	–	–	–	–	–
Total	1 346	100	1 083	100	1 194	100

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

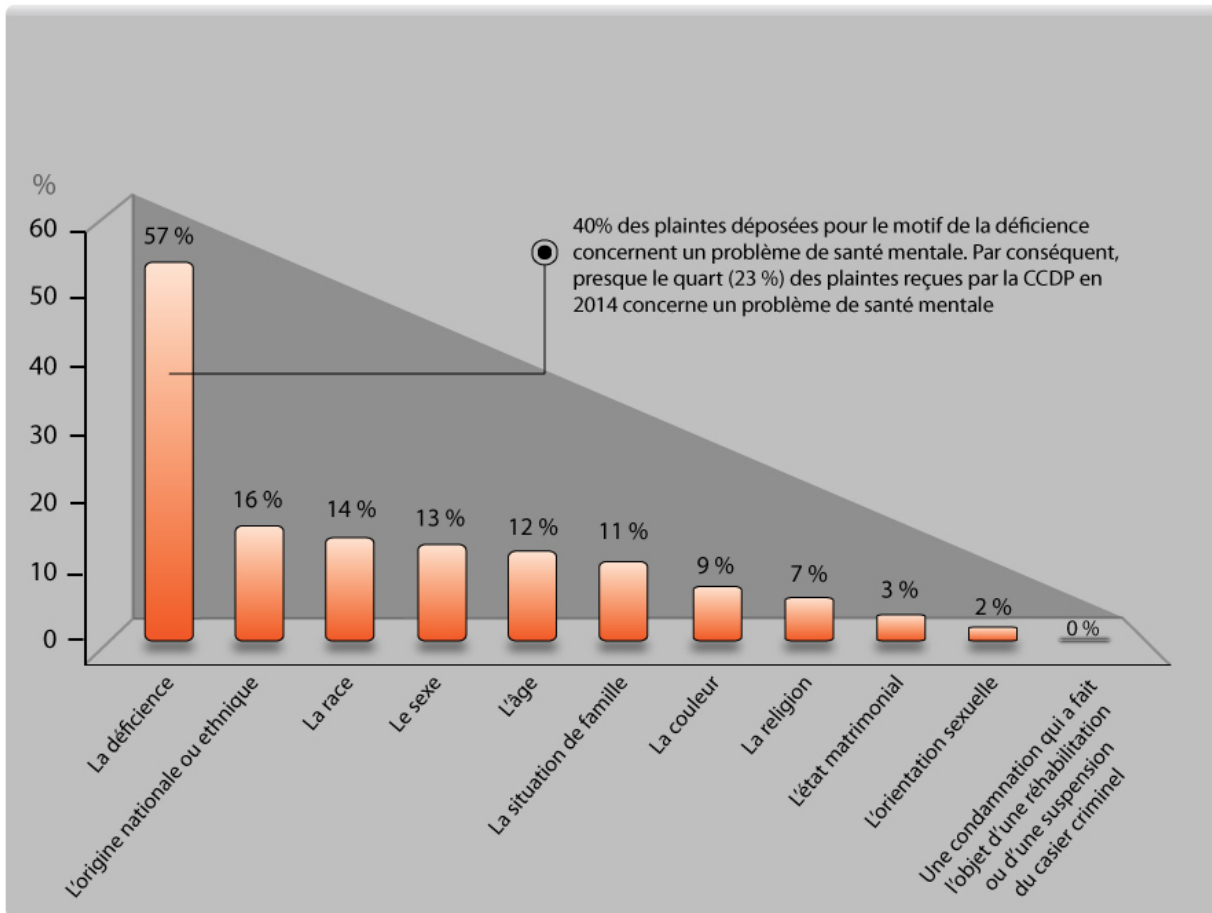


Figure 7 – Décisions définitives ventilées par type

	2012	2013	2014
Analyse fondée sur les articles 40 et 41*	433	344	283
Dossiers rejetés	190	196	217
Dossiers réglés**	209	234	293
Renvois au Tribunal	113	72	70
Total	945	846	863

* En vertu des articles 40 et 41 de la Loi, la CCDP peut décider de ne pas statuer sur une plainte du fait que le plaignant devrait d'abord épuiser les autres voies de recours, ou que la plainte est hors délai, ne relève pas de sa compétence ou est considérée comme frivole ou vexatoire.
** Le nombre total de dossiers réglés comprend tous les règlements conclus entre les parties, avec ou sans l'aide de la CCDP.

Figure 8 – Pourcentage de plaintes reçues en 2014 par motif de discrimination



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



Vérifications d'équité en matière d'emploi

La CCDP collabore avec les employeurs sous réglementation fédérale pour faire respecter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). On cherche ainsi à éliminer les obstacles à l'emploi, dans divers milieux de travail, pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

En 2014, la CCDP a mené des vérifications de conformité en mettant l'accent sur les progrès réalisés quant à l'équité dans le milieu de travail :

- La CCDP a rédigé des rapports de vérification pour 25 employeurs sous réglementation fédérale. Ces rapports font état des mesures prises par l'employeur pour respecter leurs obligations quant à l'équité en matière d'emploi.
- La CCDP a produit 51 rapports de situation pour des employeurs qui ont fourni de bons résultats quant à l'équité en matière d'emploi dans leur secteur d'activité. Les rapports de situation mentionnent aussi les grandes difficultés que ces employeurs doivent surmonter.
- La CCDP a négocié une entente avec 29 employeurs qui ne se conformaient pas à la LEE. Chaque entente précise les mesures que l'employeur doit prendre pour obtenir de meilleurs résultats quant à l'équité en matière d'emploi.

Pour rendre ses processus de vérification de l'équité en matière d'emploi plus prévisibles et transparents pour les employeurs canadiens, la CCDP a pris les mesures suivantes en 2014 :

- Les employeurs sont prévenus qu'il y aura une évaluation de l'équité en matière d'emploi;
- La CCDP a mis en place des nouvelles normes de service pour son programme de vérification de la conformité et pour la production de rapports de rendement sur ces mêmes normes.
- La CCDP a condensé son questionnaire d'évaluation que les employeurs doivent remplir lorsqu'ils sont soumis à une vérification de suivi.



Partage des ressources dans la fonction publique

Les petits ministères et organismes de la fonction publique du Canada doivent souvent partager des services pour combler leurs besoins administratifs avec des ressources limitées. Tout au long de l'année 2014, la CCDP a continué d'être reconnue comme un chef de file dans l'offre de services partagés aux autres petits ministères et organismes du gouvernement fédéral dans des domaines comme les ressources humaines, les finances, la technologie, la gestion de l'information et la sécurité.

La CCDP a également continué d'assurer la coprésidence du Réseau des administrateurs de petits organismes, qui défend les intérêts des petits ministères et organismes. Ce réseau sert de point de contact unique pour les échanges entre eux et les organismes centraux. Il s'efforce aussi de régler les problèmes des petits ministères et organismes en proposant des solutions qui leur conviennent compte tenu de leurs ressources limitées.

Depuis cette année, la CCDP siège aussi à un comité directeur sur la transformation de la gestion financière, dans un effort visant à soutenir les initiatives de transformation pangouvernementales destinées à réaliser des gains d'efficacité et des économies dans les services administratifs. La CCDP agit aussi comme partenaire de gestion pour la migration vers le nouveau système de gestion des ressources humaines.



Évolution de la jurisprudence

Cette année, deux jugements de principe rendus par la Cour d'appel fédérale ont confirmé que les obligations d'un parent qui doit prendre soin de ses enfants s'inscrivent dans la définition et le sens du motif « situation de famille » de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ces jugements confirment que les employeurs doivent s'adapter aux besoins des employés qui peuvent justifier la nécessité de s'occuper d'un membre de leur famille. Ces jugements aident à clarifier une nouvelle question juridique dans le domaine des droits de la personne qui pourrait toucher des millions de gens au Canada qui prennent soin d'un enfant, d'un conjoint, d'un parent ou d'un ami proche.

La première affaire, *Johnstone c. Canada (Procureur général)*, remonte à 2004, quand Fiona Johnstone a déposé une plainte de discrimination au motif de sa situation de famille. Son employeur, l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), avait refusé sa demande d'horaire de travail unique pour qu'elle puisse concilier ses responsabilités professionnelles et ses obligations parentales.

La deuxième affaire, *Seeley c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, a commencé en 2005, lorsque Denise Seeley a porté plainte. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN), son employeur, lui a demandé de se présenter au travail à 1 000 kilomètres de chez elle. Elle a demandé d'être dispensée de cette affectation, car elle était incapable de trouver quelqu'un qui pourrait s'occuper de ses enfants. Elle a ensuite été congédiée lorsqu'elle ne s'est pas présentée au travail.

En 2010, le Tribunal canadien des droits de la personne a conclu que M^{me} Johnstone et M^{me} Seeley avaient toutes deux été victimes de discrimination par leur employeur en raison de leur situation de famille.

En 2013, la Cour fédérale a maintenu les décisions du Tribunal en rejetant les demandes de contrôle judiciaire des deux employeurs. En 2014, la Cour d'appel fédérale a refusé d'entendre l'ASFC et le CN qui avaient interjeté appel.

En 2014, la CCDP a publié, à l'intention des employeurs et des employés, un guide qui précise les responsabilités et les obligations de chacun en vue de tenir compte des besoins des proches aidants pour leur permettre de continuer à travailler. Le document, [Guide sur la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales des proches aidants](#), se trouve sur le site Web de la CCDP.



Fiona Johnstone et ses enfants. Photo : Blair Gable



Brooke Richardson, et son bébé de six mois, à une manifestation devant l'Assemblée législative de l'Ontario pour réclamer le respect des droits des parents qui travaillent. Photo: Colin McConnell, Getstock.com

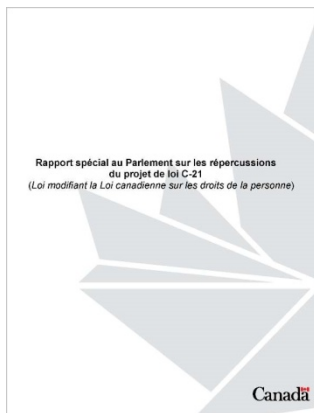


ENGAGEMENT

Conseils au Parlement

Rapport sur les répercussions de modifications historiques apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

En 2008, le Parlement a modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) pour donner la pleine protection des droits de la personne aux individus régis par la *Loi sur les Indiens*.



En 2014, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a présenté un [rapport spécial au Parlement](#) sur les répercussions de cette modification législative.

Le rapport fournit des exemples concrets de l'utilisation faite de la LCDP par les Autochtones pour régler des problèmes de discrimination dans leurs collectivités. On y parle aussi des plaintes en cours qui pourraient servir à préciser la loi et faire jurisprudence. L'aide financière aux étudiants, le harcèlement sexuel, les mesures d'adaptation pour une déficience, les règles à suivre pour la location de terres, l'adoption et l'admissibilité à l'inscription au registre des Indiens sont au nombre des enjeux abordés.

Le rapport attire aussi l'attention sur plusieurs obstacles qui empêchent des Autochtones de porter plainte.

« Le traitement réservé aux Autochtones demeure l'un des plus pressants enjeux de droits de la personne au Canada, sinon le plus pressant. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* fait largement partie de la solution, mais il faudra de profonds changements sociétaux de grande envergure et des efforts concertés de tous les ordres de gouvernement pour éliminer les obstacles qui empêchent aujourd'hui les Autochtones de faire respecter leurs droits de la personne. »

— David Langtry, président par intérim, Commission canadienne des droits de la personne



Importance d'interdire la discrimination génétique au Canada

En décembre 2014, le président par intérim David Langtry a été invité à témoigner devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Le Comité étudiait un projet de loi émanant d'un député, soit le projet de loi S-201, *Loi visant à interdire et à prévenir la discrimination génétique*.

Si le projet de loi S-201 était adopté, le Canada s'ajouterait à la liste des pays du G7 qui ont pris des moyens légaux pour protéger les gens contre le risque de voir leurs renseignements génétiques être utilisés à leur désavantage.



David Langtry devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne, le 10 décembre 2014. Photo : Sénat du Canada, 2014

Dans son allocution devant le Comité sénatorial permanent, M. Langtry a reconnu que la recherche génétique peut être extrêmement avantageuse pour les soins de santé au Canada et dans le monde. Cependant, il a prévenu les membres du comité que cet aspect des droits de la personne baigne encore dans un flou juridique au Canada.

Selon M. Langtry, si la notion de « caractéristiques génétiques » était ajoutée à la liste des motifs de distinction illicite prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cela aurait pour effet :

- de protéger les Canadiennes et les Canadiens contre le risque de voir leurs renseignements génétiques être utilisés à leur désavantage;
- de permettre à la population canadienne de porter plainte à la CCDP sans avoir à invoquer d'autres motifs — comme c'est le cas à l'heure actuelle;
- de bien faire comprendre à la population canadienne que toute personne a légalement droit à un traitement équitable, peu importe son identité et ce que son bagage génétique peut révéler.

« Étant donné que la recherche fait des progrès à un rythme accéléré, les analyses génétiques dévoileront de plus en plus de détails sur nous. Elles pourraient un jour mesurer d'autres tendances naturelles comme les traits de caractère. Supposons qu'un employeur se mette à exiger des profils génétiques comme critères d'embauche. Les personnes qui n'auraient pas le bon profil génétique subiraient-elles de la discrimination alors qu'elles auraient pourtant les diplômes et l'expérience nécessaires? Voulons-nous voir la société canadienne s'engager dans cette voie? »

— David Langtry, président par intérim, s'exprimant sur le projet de loi S-201 – Loi visant à interdire et à prévenir la discrimination génétique.



Sensibilisation du grand public

ACCCDP 2014 – L'adaptation, ça se travaille *vraiment!*

La CCDP a été l'hôte de la conférence annuelle de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) tenue à Ottawa, en juin 2014.

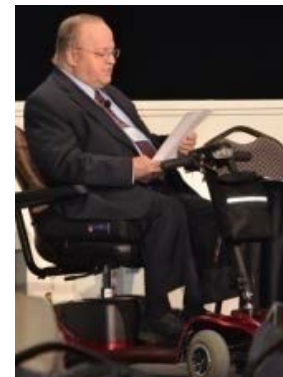
Le thème de la conférence — « L'adaptation, ça se travaille! Vers une société plus inclusive » — s'est fortement reflétée dans la logistique de l'événement et les services de soutien offerts pour assurer l'inclusion. L'accès physique, le sous-titrage en direct, l'interprétation simultanée et des services d'interprétation en langue des signes ont contribué à la création d'une expérience inclusive pour les participants.

Plus de 200 employeurs, universitaires, avocats plaidants et professionnels des droits de la personne ont assisté à la conférence. Les conférenciers, les panélistes et les participants ont discuté des nouveaux enjeux de droits de la personne et ont mis en commun des idées et des pratiques exemplaires concernant l'application des lois relatives aux droits de la personne.

L'athlète canadien et défenseur des droits de la personne, Mark Tewksbury, a prononcé une allocution à titre d'orateur invité, racontant ce qui s'est passé lorsqu'il a dévoilé son homosexualité durant sa carrière d'athlète. Il a avoué qu'il lui a fallu du courage pour survivre à des années de harcèlement et d'intimidation, mais que c'est ce qui l'avait motivé à revenir des Jeux Olympiques avec une médaille d'or.



L'athlète canadien et défenseur des droits de la personne, Mark Tewksbury, prononce une allocution à titre d'orateur invité.



Les services d'interprétation en langue des signes, l'accès pour les fauteuils roulants et le sous-titrage des allocutions a contribué à faire en sorte que tous les participants de la conférence soient inclus et capables d'y participer. Randy Dickinson (à l'extrême droite), président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, a affirmé qu'il s'agissait pour lui de « la conférence la mieux adaptée ».



Michèle Audette, présidente de l'Association des femmes autochtones du Canada, a parlé avec force et émotion des agressions sexuelles et de la violence dont les femmes autochtones sont victimes dans leurs propres collectivités. William F. Pentney, sous-ministre de la Justice, a parlé de l'avenir des droits de la personne au Canada et de l'importance de l'égalité.

La conférence de l'ACCCDP de 2014 a été rendue possible grâce à la collaboration et au soutien de la Commission de la santé mentale du Canada et de la Commission canadienne pour l'UNESCO.



La présidente de l'Association des femmes autochtones du Canada, Michèle Audette, prononce une allocution à la conférence.

Pendant la conférence de l'ACCCDP, la CCDP a publié deux guides sur l'adaptation. Ces guides ont été conçus au terme d'une vaste consultation auprès d'employeurs et de regroupements d'autres intervenants.

L'adaptation : ça se travaille!

[Le guide](#) fournit aux employeurs, aux employés, aux syndicats, aux fournisseurs de soins de santé et aux assureurs un langage commun et des lignes directrices pour adapter le milieu de travail en fonction des problèmes de santé.

Guide sur la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales des proches aidants

[Le guide](#) explique aux gestionnaires la marche à suivre pour tenir compte des besoins d'un employé ou d'une employée qui doit prendre soin d'un membre de sa famille. Il fournit donc des renseignements sur la manière de discuter de la situation avec cette personne, de trouver des solutions et de veiller à ce que ces solutions soient efficaces.



Sensibilisation élargie grâce à la technologie

La CCDP a offert en 2014 une nouvelle série de webinaires dans le but d'aider les professionnels canadiens à mieux saisir les enjeux de droits de la personne dans leur lieu de travail. Parmi les sujets abordés, mentionnons la gestion du retour au travail d'un employé, l'instauration d'un milieu de travail inclusif, la connaissance de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, le harcèlement au travail et les droits de la personne chez les Premières Nations. Les webinaires sont gratuits et peuvent être visionnés en tout temps en français et en anglais.



Jusqu'à maintenant, plus de 2 700 représentants de 350 organisations sous réglementation fédérale de toutes les régions du Canada ont reçu de l'information sur les droits de la personne grâce à ces webinaires. Ces derniers sont conservés sur le [site Web de la CCDP](#).

De nombreux participants n'avaient jamais reçu de formation de la CCDP, que ce soit en raison de ressources limitées ou de leur éloignement géographique. Les webinaires contribuent à atténuer les contraintes budgétaires et les entraves aux déplacements qui sont le lot de nombreux employeurs. Pour la CCDP, ils représentent une des façons d'utiliser la technologie pour agir dans un nombre accru de milieux de travail dans l'ensemble du Canada.

La CCDP prévoit continuer à miser sur le succès des webinaires. En 2015, les webinaires pourraient aborder des sujets comme la discrimination systémique, l'identité sexuelle, et la situation de famille pour les proches aidants.



Postes Canada, boîtes postales communautaires et adaptation

À la fin de l'année 2013, Postes Canada a annoncé que la société d'État mettrait fin progressivement à la distribution du courrier à domicile pour la remplacer par des boîtes postales communautaires. Ce changement touche le tiers des ménages canadiens qui reçoivent encore leur courrier à domicile.

En réaction à cette annonce, la CCDP a déclaré publiquement qu'elle s'inquiétait du fait que l'élimination de la livraison à domicile pourrait avoir des répercussions négatives sur les personnes ayant de la difficulté à se rendre aux boîtes postales communautaires. Le communiqué de la CCDP encourageait également Postes Canada à s'assurer que les aînés et les personnes ayant une déficience bénéficient de mesures d'adaptation pour qu'ils continuent à avoir entièrement accès aux services de courrier, comme l'exige la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



L'ajout de tiroirs coulissants dans les nouvelles boîtes postales communautaires n'est que l'une des options envisagées par Postes Canada pour adapter les services de courrier aux personnes ayant une déficience. Photo : Jean Levac, *Ottawa Citizen*.

En janvier 2014, Postes Canada a annoncé qu'elle « sera sensible aux besoins des Canadiens âgés ou qui ont des limitations fonctionnelles » au moment de remplacer la distribution du courrier à domicile par les boîtes postales communautaires.

En février 2014, Postes Canada a rencontré des membres du personnel de la CCDP pour leur expliquer ce que la société d'État fait pour trouver des solutions aux préoccupations de la CCDP. Postes Canada a dit à la CCDP être à consulter un certain nombre d'organisations représentant des personnes âgées et des personnes ayant une déficience pour mieux comprendre de quelle manière ce changement risque de leur causer du tort. Postes Canada a rencontré le personnel de la CCDP à deux autres occasions, en avril et en juillet, pour lui parler de ses progrès sur le plan de l'adaptation. Des stratégies ont ainsi été cernées pour répondre aux besoins des personnes qui risquaient de subir des désagréments si la société d'État change le mode de livraison de leur courrier.



En août 2014, Postes Canada a dévoilé son mécanisme d'adaptation. Ainsi, les personnes qui demandent des mesures d'adaptation reçoivent une trousse d'information et un questionnaire. Cette stratégie aide Postes Canada à comprendre les inquiétudes et les contraintes de son client. Une fois que la personne a présenté sa demande pour des mesures d'adaptation, un membre du groupe responsable des mesures d'adaptation pour la livraison du courrier communiquera avec elle pour discuter des solutions convenables.

Postes Canada proposera des solutions d'accès personnalisées en fonction de la situation particulière du client, au cas par cas. Voici quelques-unes des solutions possibles :

- allouer au client un compartiment à la hauteur désirée (plus haut ou plus bas), au besoin;
- installer un tiroir coulissant dans le compartiment pour faciliter la prise en main du courrier (de manière à éviter à la personne d'avoir à se pencher et à allonger le bras jusqu'au fond du compartiment);
- installer des serrures électroniques pour les personnes qui ont des problèmes de dextérité;
- acheminer le courrier de la personne à une case postale ou à l'adresse d'un membre de sa famille, d'un ami ou d'une autre personne de confiance, au choix du client;
- d'envoyer un employé une fois par semaine prendre le courrier du client dans son compartiment de la boîte postale communautaire pour le lui livrer à domicile.



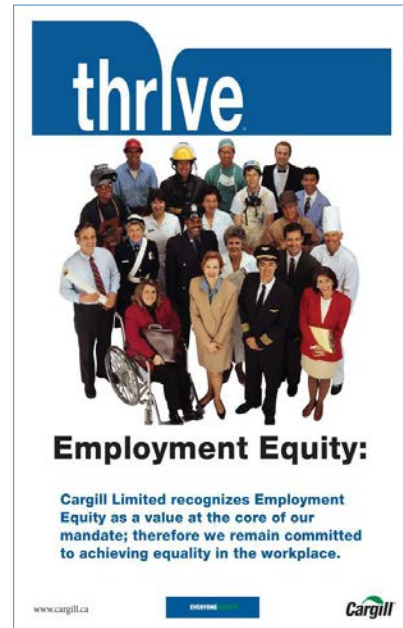
Progrès constants au chapitre de l'équité en matière d'emploi chez Cargill Limited

Cargill Limited réussit à instaurer une culture de milieu de travail accueillant pour tous. L'entreprise, qui emploie plus de 8 000 Canadiennes et Canadiens dans plus de 100 emplacements au pays, utilise une stratégie d'équité en matière d'emploi misant sur l'inclusion plutôt que la diversité. Soutenue par la haute direction de l'entreprise, la stratégie de Cargill comprend des programmes de formation et d'éducation ainsi que des prix de reconnaissance et des partenariats avec les groupes communautaires locaux.

Un indicateur clé du succès de Cargill est le nombre grandissant d'employés qui s'identifient comme appartenant à un groupe visé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette tendance suggère que la stigmatisation et les obstacles à l'avancement de la carrière que l'on associait autrefois à l'appartenance à l'un des groupes sous-représentés disparaissent rapidement.

Au bout du compte, les résultats parlent d'eux-mêmes. Lors d'une récente vérification effectuée par le groupe d'équité en matière d'emploi de la CCDP, Cargill a démontré que la représentation des quatre groupes était en hausse au sein de l'entreprise. Comparativement aux résultats de la vérification précédente chez Cargill, la plus grande amélioration de l'entreprise est la représentation des personnes ayant un handicap. Le rapport de vérification conclut également que l'entreprise dépasse la moyenne de l'industrie en ce qui concerne la représentation des femmes et des membres des minorités visibles.

Le rendement de Cargill au chapitre de l'équité en matière d'emploi a été choisi par les responsables du concours « Canada's Top 100 Employers (2014) » comme l'un des 100 meilleurs employeurs du Canada, dans la catégorie « Diversité ».



Cargill a conçu une série d'affiches promotionnelles dans le cadre de ses efforts constants pour bâtir un milieu de travail plus inclusif. Illustration : Gracieuseté de Cargill Limited (aucune version française)



Activités et initiatives de Cargill :

- En plus d'un bulletin trimestriel sur l'équité en matière d'emploi et d'un bulletin mensuel sur l'inclusion et la diversité, les efforts de communication de Cargill comprennent un site Web sur l'inclusion et la diversité mondiale présentant des vidéos et des pratiques exemplaires.
- Le site Web « Globe Smart » aide les gestionnaires locaux à comparer une culture ou ethnicité à une autre.
- Un programme de mentorat inverse intitulé « Mentor Up » aide les dirigeants à mieux comprendre différents aspects de la diversité, comme le sexe et l'ethnicité.
- Un calendrier d'inclusion et de diversité informe les employés des congés nationaux, religieux ou importants sur le plan culturel de partout dans le monde et fixe un thème pertinent pour chaque mois.
- Au cours d'une activité de « chasse au trésor avec handicap » organisée au siège social de Cargill à Winnipeg, les participants ont essayé d'effectuer leurs tâches quotidiennes en ayant les yeux bandés, en portant des cache-oreilles qui les empêchaient d'entendre ou en étant confinés à un fauteuil roulant.



Journée internationale des personnes handicapées

Le 3 décembre 2014, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, de nombreux ministères fédéraux ont collaboré pour organiser des événements nationaux et régionaux à l'intention des fonctionnaires fédéraux pour leur montrer les réussites et les contributions de leurs collègues handicapés.

Les événements ont fait connaître des façons d'améliorer l'accessibilité des milieux de travail et de renforcer la position du gouvernement du Canada en tant qu'employeur de choix auprès des personnes handicapées.

Les faits marquants comprennent les « foires aux aptitudes » où on trouvait des stands d'information avec des professionnels de nombreuses organisations, où on pouvait discuter avec divers orateurs, et où se tenait une discussion par un panel qui a été diffusée à la grandeur du pays et à l'étranger.

La CCDP a installé ses stands à Edmonton, à Montréal et à Ottawa, pour y parler de certaines de ses initiatives, dont ses webinaires et le guide *L'adaptation : ça se travaille!*



Des employés de la CCDP, Alexander Waddell et Christine Short (extrême gauche), donnent de l'information aux personnes présentes à l'événement organisé à Ottawa à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.



Dans les journaux

La réconciliation avec les Autochtones est importante pour tout le monde

Paru dans le Winnipeg Free Press le 26 mars 2014

La population du Manitoba ne sera sans doute pas étonnée d'apprendre que nos pénitenciers sont surpeuplés et que la vaste majorité des détenus (70 %) sont des Autochtones, comme l'ont révélé le vérificateur général de cette province et Statistique Canada la semaine dernière. Si vous demandez à un Winnipegois ou à une Winnipegoise pour quelle raison il en est ainsi, vous aurez sans doute plus de réponses teintées de frustration et d'accusations que d'empathie.

Pourtant, il devrait en être tout autrement, puisque la population canadienne devrait chercher des explications dans le dédale de notre propre histoire. Il revient à chacun de nous de comprendre notre responsabilité collective, parce que des torts ont été causés par nos prédécesseurs, « supposément » pour le bien de tous. D'une génération à l'autre, nos gouvernements successifs ont appauvri, marginalisé, affaibli et brisé la riche mosaïque de cultures et d'identités autochtones qui s'étendait autrefois sur l'ensemble du pays.

Tout a commencé dès la naissance de notre nation par des politiques d'assimilation forcée destinées à chasser les Autochtones et à coloniser l'Ouest. Les pensionnats indiens, instaurés par une politique du gouvernement fédéral en 1876, étaient les éléments clés de cette stratégie.

Pendant plus d'un siècle, on a retiré de force les enfants autochtones de leur famille pour les entasser dans des pensionnats austères où sévissaient la faim, les agressions, les maladies et la mort. On leur a interdit de parler leur langue et d'exprimer leur culture. On leur a inculqué qu'ils faisaient partie d'une classe inférieure.

Les répercussions de ces agissements persistent dans les communautés éloignées des Premières Nations qui se battent pour se sortir de tant d'années de négligence. On les voit dans le centre-ville des principales villes canadiennes. On les voit dans le nord de la rue Main.

J'ai grandi à Winnipeg dans les années 1950. J'ai reçu une éducation peu commune : les stéréotypes racistes, si répandus à cette époque, n'avaient pas leur place chez nous. Mon père considérait tous les gens comme étant égaux. Il était respectueux avec tout le monde.

Les Autochtones ont toujours eu une bonne influence sur moi. Toutes les fins de semaine, mon père m'amenait au lac Shoal pour camper au cœur d'une communauté des Premières Nations et pêcher au bord du lac. Quand j'ai été en âge de travailler, j'ai accepté un emploi qui



m'obligeait à vivre et à travailler dans des communautés des Premières Nations d'un bout à l'autre du Manitoba.

Je me suis fait des amis et j'ai appris beaucoup des enseignements des Aînés, mais personne ne m'a parlé des pensionnats indiens. Ce n'est que des années plus tard, quand je suis devenu sous-ministre adjoint des Services à l'enfance et à la famille du Manitoba, que j'ai été bouleversé d'entendre parler pour la première fois des profondes et persistantes séquelles des pensionnats sur les survivants et leur famille.

J'ai été bouleversé par la preuve inéluctable d'un déclin en spirale qui commence par la destruction des familles. Il est difficile de devenir un bon père ou une bonne mère quand les seuls souvenirs que vous gardez de votre enfance sont les coups de fouet ou la honte d'avoir été agressé sexuellement. Autre statistique troublante : la moitié des enfants en foyer d'accueil au Canada sont des Autochtones.

Comme le confirme une étude menée par des chercheurs de l'Université d'Ottawa et de l'Université Carleton, les traumatismes vécus dans les pensionnats indiens se transmettent d'une génération à l'autre. Si plusieurs générations ont vécu dans des pensionnats, les répercussions négatives sont cumulatives. Les Autochtones du Canada sont en retard sur nous quand on évalue les indicateurs de bien-être comme l'éducation, l'emploi et la santé.

Voilà ce qui explique en partie l'importance des excuses présentées en 2008 par le gouvernement actuel aux Autochtones. Pourtant, ces excuses, nécessaires depuis trop longtemps, n'étaient qu'une première étape. Nous devons maintenant nous réconcilier.

Plus tard cette semaine, je mettrai en évidence ce tragique épisode quand des survivants et survivantes des pensionnats indiens se réuniront à Edmonton pour le dernier événement national organisé par la Commission de vérité et réconciliation. La mise sur pied de cette commission fait partie de l'entente conclue – la plus importante de l'histoire du Canada — par suite du recours collectif intenté au nom des quelque 80 000 survivants et survivantes. En donnant à ces gens la possibilité de raconter leur histoire et en dépouillant les archives longtemps gardées secrètes, cette commission a posé des gestes concrets pour faire connaître la vérité.

Malheureusement, la réconciliation nécessitera plus de travail.

Pourtant, la réconciliation est importante pour l'avenir de notre pays. Pour que le Canada atteigne son plein potentiel, il faut que les Autochtones fassent partie de l'équation en tant que partenaires égaux, dans un climat de confiance et de respect mutuels.



Comme l'a dit Jim Prentice le mois dernier en tant que conseiller spécial d'Enbridge, il n'y aura pas d'oléoducs jusqu'à la côte ouest ni d'exportation du pétrole canadien à partir de la côte ouest sans partenariats économiques satisfaisants avec les Premières Nations.

En tant que témoin honoraire cette semaine, je m'engagerai personnellement à renseigner la population canadienne sur notre passé collectif. Je veux faire partie du processus de guérison. Pour trouver le chemin de la réconciliation de nos populations, nous devons nécessairement assumer la responsabilité pour ce qui s'est passé.