



La personne avant tout





**Commission canadienne
des droits de la personne**
344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1

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

© Ministre des Travaux publics et
des Services gouvernementaux 2018
N° de catalogue HR1-4F-PDF
ISSN 2560-6360

Table des matières

1 Message de la présidente

4 Nos réalisations

- 7 Accès à la justice amélioré pour tout le monde
- 13 Accessibilité et inclusion accrues pour tout le monde
- 17 Progrès dans les droits de la personne pour tout le monde
- 21 Quarante ans de promotion des droits de la personne au Canada
- 27 Refonte pour l'équité en matière d'emploi

30 Leurs réalisations

- 32 Mouvements d'inspiration
- 38 Des obstacles à repousser
- 44 Moins de peur, plus de dépistage
- 50 Au volant du changement
- 56 L'inclusion au menu

62 En chiffres

76 Au sujet de la Commission



Message de la présidente

Avec le recul, je pense que l'année 2017 restera gravée dans notre mémoire comme étant un moment charnière pour la promotion de l'égalité au Canada. Un véritable tournant! Dans toutes les régions du Canada, des gens ont joint le mouvement mondial qui dénonce l'intolérance et le *statu quo* par des moyens d'une ampleur inégalée depuis des dizaines d'années.

La vague de campagnes dans les médias sociaux, de marches, de protestations et de manifestations a mis en lumière le fait que le racisme, la misogynie et l'intolérance nous atteignent tous et toutes. Ces fléaux sont beaucoup plus courants, destructeurs et tentaculaires au Canada que la majorité des gens veut bien l'admettre.

Il faut pourtant se rendre à l'évidence : nous connaissons tous et toutes au moins une personne qui a subi de la discrimination ou du harcèlement,

même s'il se peut que nous n'ayons pas pensé lui demander d'en parler ou que nous n'ayons pas voulu l'écouter ou la croire.

Voilà ce qui s'est passé en cette année où nous célébrions notre société diversifiée et inclusive, cette année riche en anniversaires — le 150^e du Canada, le 35^e de la *Charte canadienne des droits et libertés* et le 40^e de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Dans bien des cas, les problèmes et les révélations qui ont fait les manchettes contrastaient violemment avec les événements marquants que nous célébrions. Ce contraste aura servi à nous ouvrir les yeux sur le fait que la réalité n'est pas toujours concordante avec ce que nous disons ou voulons être. L'égalité, le respect et l'inclusion demeurent un défi continu dans une

Une seule action d'une seule personne peut inspirer les autres, lancer un mouvement, changer la loi ou améliorer les milieux de travail et plus encore.

société en constante évolution. Nous n'en sommes pas encore là. Nous en sommes même loin, mais nous faisons des progrès.

Cette année, grâce aux travail inlassable de défenseurs des droits de la personne, nous avons assisté à l'ajout de deux nouveaux motifs de discrimination à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ces deux ajouts mettent noir sur blanc que la protection garantie par la *Loi* s'étend aux personnes susceptibles de subir de la discrimination à cause de leurs caractéristiques génétiques ou de leur identité ou expression de genre.

Ces ajouts importants à la *Loi* démontrent qu'il est possible de modifier et d'améliorer les lois qui ne reflètent plus la réalité de notre société. Il suffit que les gens parlent, dénoncent et réclament la fin du *statu quo*. Voilà pourquoi la mobilisation sans précédent que nous avons vue en 2017 est encourageante. Parmi les personnes qui ont décidé de se manifester cette

année, certaines ont probablement hésité avant de le faire, mais elles ont compris que l'opportunité était venue de contribuer à changer les choses.

Maintes fois, les plaintes de discrimination que la Commission reçoit montrent à quel point une personne peut avoir un impact négatif sur une autre. Elles nous montrent également que la personne qui porte plainte porte en elle le pouvoir non seulement de changer les choses pour elle-même mais aussi pour la société tout entière.

Une seule action d'une seule personne peut inspirer les autres, lancer un mouvement, changer la loi ou améliorer les milieux de travail et plus encore.

Alors que 2017 marquait le 40^e anniversaire de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, nous avons fait une rétrospective des gestes qui ont changé, pour le mieux, la vie de tant de personnes.

C'est dans cet esprit que notre rapport annuel met en lumière l'histoire de quelques personnes désireuses de changer la vie d'une foule d'autres gens d'une manière positive et durable.

Chaque organisation, chaque personne a le pouvoir de changer la vie des gens et de contribuer à rendre le Canada encore plus inclusif, encore meilleur. Chaque membre du personnel de la Commission en donne un bon exemple, capable de faire équipe avec ses collègues pour faire changer les choses. Chacun de leurs efforts exceptionnels et chacune de leurs contributions particulières ont contribué à faire progresser les droits de la personne. Je suis fier de diriger cette équipe de défenseurs des droits de la personne, et je sais que le travail fait aujourd'hui contribue à définir les 40 années à venir dans le domaine des droits de la personne au Canada, pour le bien de tous et de toutes.

Une histoire à la fois.



Marie-Claude Landry, Ad. E.

Présidente

Commission canadienne des droits de la personne



Photo : REUTERS/Shannon Stapleton

Nos réalisations

Tout au long de 2017, la Commission a continué de vouloir mettre **la personne avant tout** et placer les droits, les difficultés et les besoins des gens du Canada à l'avant-plan de tout ce qu'elle a fait. Que ce soit de demander que les droits de la personne des membres de la communauté transgenre soient mieux

protégés et de lutter pour la pleine inclusion des personnes handicapées, que ce soit de dénoncer la haine et l'intolérance et de continuer à défendre les droits des Autochtones et autres groupes vulnérables dans l'ensemble du Canada, la Commission s'est efforcée de prêter sa voix à toutes les personnes qui luttent pour être entendues.



Accès à la justice amélioré pour tout le monde

« Si nous ne pouvons pas utiliser la loi pour défendre nos droits — et pour défendre les droits des autres —, nos droits n'ont aucun sens. L'accès à la justice est un droit aussi fondamental que notre droit à la protection, à la sécurité, à la liberté d'expression. »

Marie-Claude Landry, présidente, 2017



Brian Smith, avocat conseil à la Commission canadienne des droits de la personne, sur les marches de la Cour suprême du Canada, à Ottawa, en 2017



Cour suprême du Canada, à Ottawa

Défense de l'accès à la justice en matière de droits de la personne

Au Canada, le principe fondamental de la loi fédérale sur les droits de la personne est que tout le monde puisse s'en servir, peu importe notre situation financière. En créant la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le Parlement voulait en faire le recours le plus abordable à la disposition des Canadiennes et des Canadiens qui subissent de la discrimination.

Récemment, dans l'affaire *Matson et Andrews* devant la Cour suprême du Canada, on a remis en question le droit à ce recours pour contester une loi discriminatoire.

La Commission a fait valoir que toute personne s'étant fait refuser une prestation gouvernementale en raison d'une loi discriminatoire a le droit de défendre sa cause devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Cette option représente une solution de rechange plus abordable et accessible à une contestation fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés*. Sans ce droit, ces gens devraient tenter et soutenir financièrement une contestation fondée sur la *Charte* pour améliorer leur sort — une démarche coûteuse et

intimidante, à plus forte raison quand il s'agit d'une personne en difficulté financière.

Cette affaire a des implications majeures puisqu'elle pourrait déterminer dans quelle mesure les personnes en situation de vulnérabilité pourront se servir du système de justice. La Cour suprême a aussi entendu les représentations de divers intervenants comme des groupes de revendication et des centres d'aide juridique représentant notamment les Autochtones, les femmes, les personnes handicapées, des groupes racialisés, des populations à faible revenu ainsi que d'autres populations marginalisées.

La Cour suprême devrait rendre sa décision à l'été 2018.

Dénonciation de la discrimination dans les prisons canadiennes

La Commission a continué de prendre la défense des personnes vulnérables en détention, comme les femmes autochtones, les migrants illégaux, les personnes ayant des troubles mentaux, les personnes transgenres et les personnes

gardées en isolement cellulaire. À la faveur de règlements en médiation, de collaborations avec Service correctionnel Canada, de déclarations publiques et de comparutions devant le Parlement, la Commission a continué de demander au gouvernement fédéral de prendre l'initiative et d'agir en vue d'améliorer le traitement des détenus vulnérables dans le système juridique canadien.

Simplification du processus de plainte

Depuis quelques années, des intervenants et d'autres gens de toutes les régions du Canada ont souvent dit à la Commission que son processus de traitement des plaintes est trop difficile à utiliser, trop compliqué, trop intimidant.

Dans la dernière année, la Commission a réorganisé son site Web et a mis en ligne un formulaire de plainte interactif pour faciliter la recherche de renseignements sur les droits de la personne et le dépôt d'une plainte. La Commission a aussi établi un bureau du registraire pour aider les plaignants à passer d'une étape à l'autre dans le processus de traitement des plaintes.

Le nouveau formulaire de plainte en ligne a suscité un achalandage sans précédent sur notre site Web et notre processus de traitement des plaintes, ce qui nous a confirmé que de nombreuses personnes avaient vraiment besoin d'une façon plus directe et simple de trouver l'information et de porter plainte.

« En ouvrant une porte toute grande, nous avons découvert que beaucoup de personnes cherchaient de l'aide en ligne », a déclaré Marie-Claude Landry. « Nous faisons aussi vite que nous le pouvons pour donner à ces gens les réponses et l'aide dont ils ont besoin. Nous analysons les différentes manières d'aider ce plus grand nombre de personnes qui ont de la difficulté à passer d'une étape à l'autre dans le processus de traitement des plaintes de discrimination au Canada. »

L'outil amélioré en ligne fournit des renseignements en temps réel sur les raisons qui amènent les gens à consulter le site Web et à entamer le processus de traitement des plaintes de la Commission — que ce soit parce que la personne n'a pas reçu un service en raison de sa déficience ou parce que quelqu'un n'a pas obtenu un emploi en raison de sa race. Ces renseignements aideront la Commission à orienter à

l'avenir l'élaboration de ses politiques et l'allocation de ses ressources — avec pour conséquence d'aider tous les défenseurs des droits de la personne à mieux comprendre le paysage des droits de la personne.

« En ouvrant une porte toute grande, nous avons découvert que beaucoup de personnes cherchaient de l'aide en ligne. Nous faisons aussi vite que nous le pouvons pour donner à ces gens les réponses et l'aide dont ils ont besoin. Nous analysons les différentes manières d'aider ce plus grand nombre de personnes qui ont de la difficulté à passer d'une étape à l'autre dans le processus de traitement des plaintes de discrimination au Canada. »

Marie-Claude Landry, présidente, 2017

Ouverture d'une porte : les 90 premiers jours

Du 1^{er} octobre au 31 décembre 2017

Quand la Commission a modifié son processus de traitement des plaintes pour le simplifier et le rendre plus accessible, le nombre de demandes de renseignements et le volume de plaintes déposées ont connu immédiatement une forte hausse. Les trois premiers mois ont été marquants :

- **plus de 11 000** personnes ont utilisé le formulaire de plainte pour déterminer si elles subissaient de la discrimination et pour savoir à qui s'adresser pour avoir de l'aide;
- **plus de 1100** plaintes ont été déposées au moyen de ce nouvel outil.



Accessibilité et inclusion accrues pour tout le monde

« L'accès aux endroits publics, à l'emploi et à l'éducation est aussi un droit de la personne. En fait, chaque personne vient au monde avec un bagage particulier d'habiletés... ensuite, c'est la société qui handicape les gens en leur refusant une totale inclusion et une pleine participation. »

Marie-Claude Landry, présidente, 2017





En 2017, de toutes les plaintes que la Commission s'est employée à régler, plus de la moitié concernait de la discrimination contre des personnes handicapées.

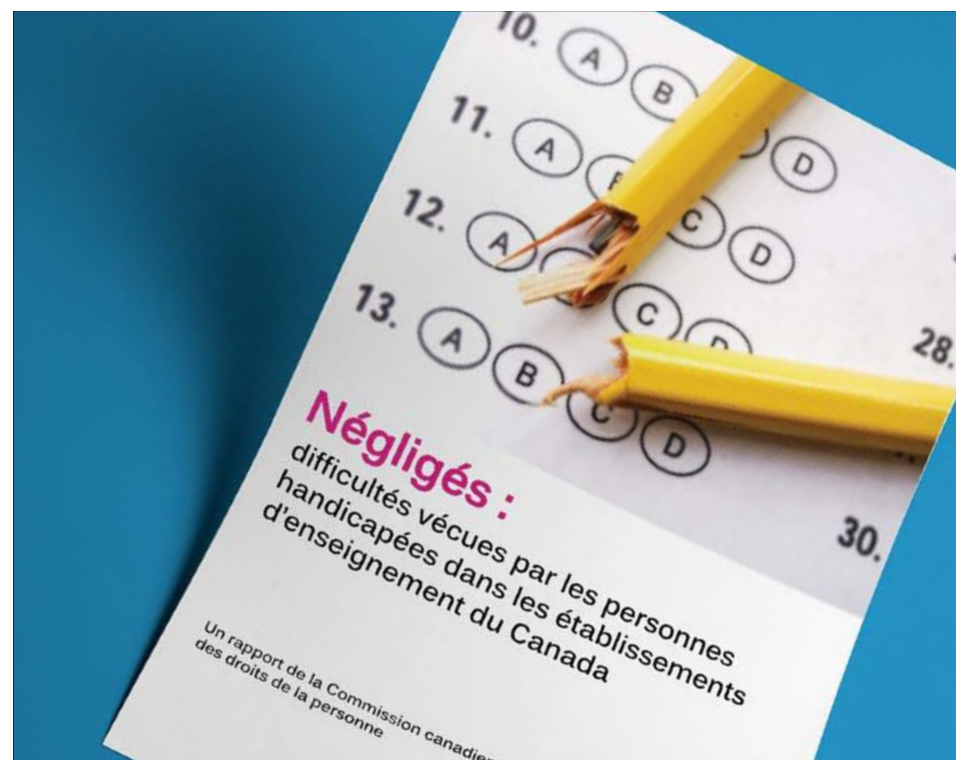
Ces plaintes reflètent une dure réalité : on empêche encore aujourd'hui les personnes ayant une déficience mentale ou physique de participer pleinement à la société canadienne. Des attitudes négatives, des immeubles inaccessibles, des règles ou politiques dépassées et des technologies de communication toujours changeantes créent encore des obstacles — des obstacles qui empêchent des gens de travailler et d'étudier, et qui limitent ou bloquent leur accès à des services.

La loi sur l'accessibilité que le gouvernement fédéral s'apprête à adopter représente une occasion en or de changer profondément notre façon de traiter les personnes handicapées. La Commission a participé à la consultation menée par le gouvernement. Ses recommandations s'inspirent de plaintes de discrimination, d'études et de recherches récentes aussi bien que de ses activités auprès d'associations de personnes handicapées. La Commission a réclamé une loi prévoyant des dispositions de surveillance et des sanctions sévères pour les organisations qui l'enfreignent.

Document de référence et rapport de recherche

La Commission a fait paraître *Facultés affaiblies au travail* : un guide sur les mesures d'adaptation pour la dépendance aux substances. Ce guide explique clairement aux employeurs les cinq étapes à suivre pour prendre des mesures d'adaptation et souligne les droits et obligations de l'employé, des candidats à un emploi, de l'employeur et des représentants, syndicaux ou autres, de l'employé.

La Commission a publié *Négligés : difficultés vécues par les personnes handicapées dans les établissements d'enseignement du Canada*. Ce rapport s'inscrit dans les efforts de la Commission pour faire le suivi de l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Il confirme que de nombreuses personnes ayant un handicap physique ou mental ne sont pas capables de participer pleinement au système d'éducation du Canada.





Progrès dans les droits de la personne pour tout le monde

« [...] nous devons aussi nous demander comment doivent évoluer nos lois sur les droits de la personne pour s'adapter aux changements sociaux à venir — ceux que personne ne peut encore prévoir. »

Marie-Claude Landry, présidente, 2017



Pour de nombreuses personnes, l'année 2017 a été marquée par d'importants changements aux lois sur les droits de la personne en lien avec l'évolution de la société canadienne.

Le Parlement a modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour reconnaître les droits des personnes transgenres et empêcher l'utilisation des renseignements génétiques pour discriminer certaines personnes. La Commission a poursuivi sa collaboration avec les législateurs et les intervenants pour veiller à ce que ces modifications soient appliquées et comprises dans la pratique. La Commission a aussi représenté l'intérêt public dans des causes susceptibles d'influencer de façon systémique les Canadiennes et Canadiens en devenir.

Les droits des personnes trans sont des droits de la personne

La Commission a longtemps réclamé que les droits des personnes transgenres du Canada soient au nombre des motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En juin 2017, le Parlement a ajouté « l'identité ou l'expression de genre » aux motifs de discrimination illicite inscrits dans la *Loi*. La Commission a

poussé plus loin ses activités dans ce domaine à mesure que des plaintes ont soulevé de nouveaux enjeux qui n'ont pas encore été tranchés par les tribunaux, comme les mentions de genre sur les pièces d'identité émises par le gouvernement fédéral.

Un test génétique ne devrait pas représenter un risque à calculer

Le Parlement a aussi ajouté les « caractéristiques génétiques » à la liste des motifs de discrimination inscrits dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a ainsi interdit la discrimination contre une personne en raison de son bagage génétique ou de sa prédisposition à une maladie génétique. D'autres changements juridiques instaurent des sanctions pénales et des pénalités si le profil génétique est utilisé de manière abusive.

Au printemps de 2017, le gouvernement du Québec a contesté la constitutionnalité du projet de loi S-201, *Loi sur la non-discrimination génétique*. Le gouvernement fédéral et le gouvernement de la Colombie-Britannique ont appuyé la contestation du Québec.

Bien que des enjeux comme l'assurance maladie ne soient pas régis par les lois fédérales, il existe plusieurs répercussions des tests de dépistage génétique que les tribunaux pourraient être appelés à trancher. La Commission a obtenu la permission d'intervenir dans l'affaire pour se prononcer contre la contestation constitutionnelle. À son avis, en ajoutant le motif de discrimination « caractéristiques génétiques » dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, on élargit la protection des droits au Canada dans un domaine de la science et de la recherche en constante évolution où il n'existe aucune certitude.

Les droits des Autochtones et la réconciliation

La Commission a continué de collaborer avec les parties en cause dans l'affaire de l'aide à l'enfance des Premières Nations. Après que le Tribunal canadien des droits de la personne a jugé discriminatoire la formule de financement du gouvernement fédéral pour les services d'aide à l'enfance dans les réserves, la difficulté est maintenant de trouver une manière raisonnable et efficace de mettre en œuvre les changements nécessaires. Depuis cette décision, la Commission a participé aux discussions pour représenter l'intérêt public alors que les parties progressent vers la pleine application du Principe de Jordan par le



gouvernement fédéral et vers une réforme du programme de l'aide à l'enfance.

La Commission continue aussi à représenter l'intérêt public devant le Tribunal dans certaines autres affaires dans lesquelles des communautés des Premières Nations sont l'une des parties. Les enjeux en cause sont notamment le logement accessible et l'égalité d'accès aux services d'éducation spécialisée, de santé, d'intégration communautaire et de police dans les réserves.



Quarante ans de promotion des droits de la personne au Canada

En 2017, la Commission a célébré le 40^e anniversaire de la création de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Elle a profité de cet anniversaire pour évaluer à quel point le Canada a évolué en tant que pays au cours de ces 40 années, soit depuis que la population a obtenu une loi fédérale pour défendre ses droits et réclamer le respect des droits de la personne. La Commission a aussi pris cet anniversaire comme prétexte pour imaginer ce que nous réservent les 40 années à venir en matière de droits de la personne au Canada — et ce que la Commission doit faire pour que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* puisse protéger tout le monde au Canada aujourd’hui et dans les années à venir.



La Commission a organisé un symposium national sur les droits de la personne sous le thème « Au-delà des étiquettes ». Elle a souhaité en faire l'inspiration d'une conversation particulière sur les droits de la personne, tout en remettant en question nos propres schémas de pensée et conventions. Par exemple, on a demandé aux participants de réfléchir au rôle que jouent les étiquettes dans le discours sur les droits de la personne au Canada — autrement dit notre tendance à cataloguer les droits des gens selon divers motifs de discrimination. On a demandé aux personnes présentes au symposium si, selon elles, les étiquettes nous donnent un élan ou nous écrasent. Est-ce que les étiquettes nous donnent du pouvoir ou nous freinent? Et ultimement, que devons-nous instaurer aujourd'hui pour faire évoluer les droits de l'homme et refléter la société canadienne de demain?

« Nous bâtissons un environnement où tout le monde aura sa place. »

Marie-Claude Landry, présidente, 2017



« Je ne me vois pas comme une fraction, mais comme une strate. »

KIM MILAN



« Les droits de la personne ne sont pas des pointes de tarte – vous n’en manquerez pas si vous les accordez à tout le monde. »

RANDY BOISSONNAULT



« Nous formons un tout. »

CHEF ROBERT JOSEPH



« L'inclusivité nous rend plus forts. Je suis fière de voir comment le Canada va au-delà des étiquettes. »

L'HONORABLE JODY WILSON-RAYBOULD, MINISTRE DE LA JUSTICE ET PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA



De gauche à droite : John Packer, Université d'Ottawa, et Shahina Siddiqui, Islamic Social Services Association



« Au cœur des droits de la personne se trouve la dignité. »

SHAHINA SIDDIQUI



Ces nouveaux thèmes étaient au centre du discours public de la Commission en 2017. Pour la Commission, il s'agit d'une année record en ce qui concerne la mobilisation de la population, le débat public et la sensibilisation de nouveaux segments de la population. Sous le thème « Au-delà des étiquettes », la Commission a produit une série de vidéos où on peut voir et entendre des leaders du domaine des droits de la personne et d'autres individus donner leur opinion sur le rôle positif ou négatif des étiquettes. La réaction a été incroyable. Partout au Canada, des gens ont utilisé les médias sociaux pour donner leur avis, débattre des idées exprimées et inciter d'autres personnes à participer à la discussion. Pendant ce temps, la Commission a réalisé le Projet 4040, une série anniversaire de vidéos montrant les événements importants de l'histoire des droits de la personne, les enjeux de droits de la personne en ce moment au Canada et des entrevues avec des personnes influentes de la communauté des droits de la personne.





Refonte pour l'équité en matière d'emploi

« Ces nouveaux outils de vérification nous aideront à voir au-delà des chiffres et à dire quelle direction prend le Canada en vue de réaliser l'inclusion et la diversité dans la main-d'œuvre fédérale. »

Marie-Claude Landry, présidente, 2017

En 2017, la Commission a mandaté le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion de mener une étude sur des enjeux relatifs à l'équité en matière d'emploi et à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elle a donc pu entendre directement ce que les employeurs de tout le pays avaient à dire sur le processus de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. Les résultats de cette étude génèrent d'importants changements dans la façon dont la Commission mènera ses vérifications de conformité à l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail et produira ses rapports sur le sujet.

« En 40 ans, une avalanche de changements a touché la représentation des femmes, des personnes handicapées, des Autochtones et des personnes qui font partie des minorités visibles », a déclaré la présidente Marie-Claude Landry. « Pourtant nous savons aussi qu'en améliorant nos méthodes de vérification de la conformité, la Commission peut préciser les critères d'évaluation et définir les normes d'équité en matière d'emploi pour les 40 prochaines années. »

À cette fin, la Commission entamera des vérifications horizontales axées sur des enjeux précis. En plus de la vérification individuelle de la conformité des employeurs, elle enverra des vérificateurs chez plusieurs employeurs du même secteur d'activité pour évaluer un écart particulier dans la représentation des groupes désignés.



En plus d'avoir modifié ses processus de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi en 2017, la Commission :

- a négocié une entente avec 8 employeurs qui ne se conformaient pas à *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Chaque entente précise les mesures que l'employeur doit prendre pour obtenir de meilleurs résultats quant à l'équité en matière d'emploi;
- a rédigé des rapports de vérification pour 31 employeurs sous réglementation fédérale. Ces rapports font état des mesures prises par l'employeur pour respecter ses obligations quant à l'équité en matière d'emploi;
- a produit 4 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.

Leurs réalisations

Il arrive que les plus grands changements naissent d'un tout petit geste ou d'une décision des plus personnelles. Voici cinq histoires mettant à l'honneur des personnes qui ont trouvé par elles-mêmes des façons d'en finir avec la discrimination ou l'adversité qu'elles ont subie ou que d'autres subissent. Ces histoires illustrent comment un changement amorcé par une seule personne peut faire boule de neige et aider une foule d'autres personnes.

Mouvements d'inspiration

Hannah Beach

Hannah Beach ne sait pas exactement ce qui l'a poussée à fonder Dandelion Dance, une compagnie de danse d'Ottawa qui recrute des filles sans s'attarder à leur silhouette, à leur taille ni à leur milieu de vie. Pourtant, dès qu'elle commence à en parler, la réponse devient vite évidente.

« J'étais la plus jeune de neuf enfants biologiques », raconte la jeune fille au téléphone pendant un séjour à Vancouver, « et mes parents servaient en plus de famille d'accueil pour onze autres enfants. » Un de ses jeunes frères, Jason, a la trisomie 21 (qu'on appelle aussi le syndrome de Down) et elle a deux sœurs issues de Premières Nations. « La diversité a toujours fait partie de ma vie, avec son extraordinaire richesse et ses difficultés. »



Hannah a donc bien vu que Jason avait de la difficulté à se faire accepter dans leur petite ville de la Colombie-Britannique. Artiste-interprète né qui aimait danser, son frère n'a été accepté par aucune troupe ou école de danse de sa région. Ayant commencé les cours de danse très jeune, Hannah a ressenti une grande frustration devant cette injustice. « Je trouvais cette situation plutôt triste, autant pour Jason que pour les spectateurs. Ils manquaient quelque chose sans même le savoir. »

Plus tard, Hannah est passée par l'école du Royal Winnipeg Ballet, mais elle n'a pas aimé cet environnement exigeant et stressant. Elle est donc retournée en Colombie-Britannique pour finir ses études secondaires, avant de s'installer à Ottawa pour travailler à l'Arche, une organisation qui crée des communautés inclusives. Elle vivait avec cinq personnes ayant une déficience intellectuelle dans une habitation partagée où « chacun faisait tout ».

Quelques années plus tard, alors chef de famille monoparentale, Hannah a été frappée de constater que les enfants d'Ottawa n'avaient pas des chances égales de s'épanouir. Elle a alors décidé de réunir sa passion pour la danse avec sa passion pour

la justice sociale dans un même projet. Elle s'est lancée à petite échelle en démarrant des cours de danse réservés aux filles au centre communautaire de son quartier. Elle ne voulait pas enseigner le ballet jazz ni le ballet classique. Elle ne cherchait pas des élèves avec un corps parfait qui porteraient des costumes originaux. Hannah voulait seulement que ses cours donnent aux filles « un espace où elles pourraient être elles-mêmes » et qui leur permettrait de « créer leurs propres chorégraphies ». Deux ans plus tard, elle avait 120 élèves et des listes d'attente.

En 17 ans, la troupe Dandelion Dance est devenue une institution. Aujourd'hui, 75 filles ou personnes s'identifiant comme des filles, dont l'âge varie entre 6 et 18 ans, suivent maintenant les cours de la troupe qui en a sélectionné 12 pour former une compagnie de danse. Pour choisir ses élèves, la troupe n'exige aucune expérience en danse, et Hannah ne fixe aucun quota.

« Je veux des filles intéressées qui ont l'esprit ouvert, qui veulent faire évoluer les choses », explique la jeune femme. Grâce à des subventions et à des dons remis à l'organisme, environ le tiers des filles reçoivent une bourse pour participer au programme

« ... un espace où elles pourraient être elles-mêmes »

de Hannah. Mais comme la demande est toujours très forte, Hannah rêve de pouvoir un jour accepter toutes les filles qui frappent à la porte.

Les cours sont structurés comme des familles où chaque professeure reste avec le même groupe jusqu'à la fin du programme. Comparable à ce que Hannah a vécu à L'Arche, cette façon de faire favorise la confiance et le respect, ce qui crée un environnement où toutes sortes de sujets sont abordés – image corporelle, pauvreté, racisme, et même maltraitance. Hannah s'émerveille encore et toujours de voir la créativité des filles qui prennent leurs expériences souvent douloureuses pour en faire des mouvements et moments de beauté. Se produisant chaque mois dans des universités et des écoles, au Parlement et à des conférences internationales, la compagnie de danse est souvent saluée par une longue ovation.





Hannah se souvient d'une élève qui avait tellement honte de vivre dans la pauvreté qu'elle a demandé de faire partie de la troupe dans les coulisses seulement. Cette élève est sortie de l'ombre petit à petit pour en arriver à monter une chorégraphie où elle dansait vêtue d'un costume blanc éclaboussé de peinture, évoquant de très grands efforts pour atteindre des sacs à provisions — qui contenaient de la nourriture et d'autres articles — placés à l'autre bout de la scène. Un spectateur a été tellement ému par sa performance qu'il lui a offert de payer ses études universitaires. Elle termine maintenant la quatrième année du programme de travail social à l'Université de Calgary.

Des gestes comme celui-là sont peut-être exceptionnels, mais il est certain que Dandelion Dance change profondément la vie de toutes les filles qui font le programme. Hannah voit des amitiés naître entre des filles qui ne se seraient jamais rencontrées autrement. Elle voit des filles qui sont aujourd'hui fières de leurs imperfections alors que les médias sociaux les poussaient à toujours paraître photogéniques. Elle voit surtout une communauté qui ne se contente pas de parler d'inclusion, mais qui la concrétise dans tout ce qu'elle fait.

Quelques années plus tard, alors chef de famille monoparentale, Hannah a été frappée de constater que les enfants d'Ottawa n'avaient pas des chances égales de s'épanouir.



Hannah Beach, fondatrice et codirectrice administrative de Dandelion Dance

Dandelion Dance a complètement séduit les personnes présentes au symposium de 2017 organisé par la Commission à Ottawa en septembre, sous le thème « Au-delà des étiquettes ». La troupe de jeunes danseuses a conquis les spectateurs et les spectatrices en leur livrant une interprétation puissante et émouvante de questions clés au coeur de l'événement et des autres activités prévues pour souligner l'année du 40^e anniversaire de la Commission : Les étiquettes nous donnent un élan ou nous écrasent? Est-ce que les étiquettes nous donnent du pouvoir ou nous freinent? Quel rôle joueront les étiquettes dans le domaine des droits de la personne pour les 40 prochaines années?

Des obstacles à repousser

Sydney Mills-Cooper

Sydney Mills-Cooper avait 18 mois quand les médecins lui ont diagnostiqué une amyotrophie spinale, une maladie dégénérative qui lui fait perdre progressivement le contrôle et la force de ses muscles. Déjà, à quatre ans, elle ne pouvait plus marcher et le fauteuil roulant s'est imposé.

Malgré son jeune âge, Sydney ne voulait pas être définie par sa maladie. Elle est entrée en classe maternelle à l'école élémentaire catholique située près de chez elle, à Ajax, en Ontario. Sa famille a refusé le transport en autobus scolaire que l'école lui offrait, non pas parce que ses parents possédaient un véhicule adapté à son fauteuil roulant, mais parce que Sydney voulait faire comme ses amis qui allaient à l'école à pied.



Accompagnée de son père qui marchait à côté de son fauteuil motorisé, Sydney se rendait à l'école en dix minutes, un peu plus lorsque des voisins n'avaient pas déneigé leur bout de trottoir, un peu moins quand son père la laissait filer à toute vitesse. Ils ont fait ce trajet ensemble jusqu'à la fin des études primaires de Sydney à cette école qu'elle a fréquentée pendant dix ans.

C'est ce sentiment d'être relativement indépendante et de pouvoir faire comme tout le monde qui a toujours motivé Sydney, maintenant âgée de 19 ans. Et c'est aussi ce que vise le système d'éducation. Depuis les années 1970, des pressions se sont exercées pour ne plus confiner les enfants ayant une déficience dans des écoles distinctes ou des classes réservées aux enfants ayant des besoins particuliers. Au Canada, ce qu'on appelle l'intégration scolaire permet à environ 60 % des enfants ayant une déficience d'aller à la même école que leurs amis et amies et les autres enfants du voisinage. Si l'objectif est louable — c'est-à-dire que les personnes ayant une déficience soient moins stigmatisées durant leurs études et qu'elles aient les mêmes chances d'épanouissement que les autres —, la manière de le réaliser est jalonnée d'énormes difficultés.

Sydney a aimé son école primaire. Elle a eu la chance de vivre dans un quartier où une école dotée d'ascenseurs pouvait répondre à ses besoins et d'avoir un père qui a réclamé sans relâche une aide-enseignante chargée exclusivement de l'aider toute la journée.

C'est devenu plus compliqué pour Sydney à l'école secondaire, où l'on remettait constamment en question son droit d'être épaulée par une aide-enseignante présente exclusivement pour elle.

« En me voyant, on peut penser que je n'ai pas besoin d'aide », fait remarquer Sydney. Cette apparente autonomie a de quoi la rendre fière, mais elle a aussi amené les gens à souvent surestimer ce que Sydney peut faire toute seule. En fait, Sydney ne peut pas ouvrir son ordinateur portable ni déboucher un marqueur. Elle a besoin d'aide pour se redresser dans son fauteuil. Elle ne peut pas lever la main pour demander de l'aide. Elle peut mourir rien qu'en s'étouffant.

Pourtant, son école secondaire voulait que Sydney partage le temps de son aide-enseignante avec d'autres élèves ayant des besoins spéciaux. Or, contrairement à tous les autres élèves

« Pour certaines des aides-enseignantes, je n'étais qu'une déficience, même pas une personne... »

ayant des besoins spéciaux dans cette école, elle voulait décrocher son diplôme en réussissant tous les examens. Alors elle se retrouvait souvent entourée d'élèves qui jouaient, faisaient du bruit ou la dérangent.

De plus, le fait d'avoir presque une douzaine d'aide-enseignantes qui travaillaient en rotation a littéralement épuisé la jeune fille. « Pour certaines des aides-enseignantes, je n'étais qu'une déficience, même pas une personne ni une adolescente », confie-t-elle en précisant que, par définition, la relation avec une aide-enseignante est très personnelle, même intime.

À son avis, la plupart des personnes qui lui ont enseigné ont fait de leur mieux, mais quelques-unes l'ont traitée comme un bébé, tandis que d'autres l'ont rabaissée en lui reprochant de ne pas apprendre aussi vite que les autres. Quand elle est passée en 9^e année, la croyant incapable de suivre les cours d'éducation physique, l'école l'a inscrite à un cours sur l'alimentation et la nutrition donné aux élèves de 10^e année. Mais Sydney ne voulait pas changer de classe. Malgré son incapacité à pratiquer les sports comme ses amis, elle voulait au moins les comprendre. Après avoir insisté, elle a convaincu l'école de revenir sur sa décision.

Avec son diplôme d'études secondaires en poche, Sydney voulait poursuivre ses études, comme la majorité de ses amis. Le Collège Humber a accepté sa demande d'admission à son programme de communications numériques. Imitant la plupart de ses amis, Sydney voulait vivre sur le campus, dans une résidence étudiante.

C'était un projet ambitieux. Sydney a obtenu des fonds pour payer des préposées jour et nuit, mais cette solution est tombée à l'eau quand la direction des résidences a refusé de fournir une chambre supplémentaire pour la préposée. Maintenant



en deuxième année au Collège Humber, Sydney est retournée vivre chez son père à Ajax, ce qui l'oblige à prendre les transports en commun pour se rendre au Collège, soit un trajet de deux heures et demie en train de banlieue, en métro et en autobus. Elle arrive rarement à la maison avant 23 h.

« Certains jours, je suis trop fatiguée pour aller au collège », se désole Sydney.

Pour régler ce problème, elle cherche un logement à partager à Toronto pour se rapprocher de son collège, mais elle est consciente qu'il lui sera difficile de trouver un logement accessible et abordable dans l'un des marchés immobiliers les plus dispendieux au pays.

La vie de Sydney était moins difficile quand elle n'avait pas de grandes distances à parcourir pour étudier, mais elle tient bon. « Tout dépend des mesures d'adaptation », constate la jeune fille, et elle ne parle pas de l'hébergement. « Et il faut avoir de bons amis. »

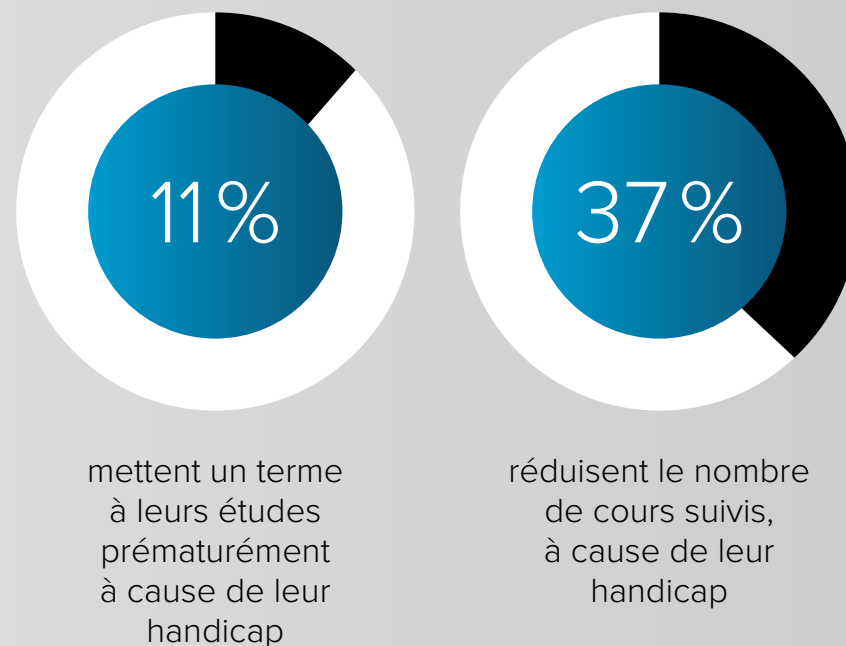


En 2017, la Commission a publié le rapport intitulé *Négligés : difficultés vécues par les personnes handicapées dans les établissements d'enseignement du Canada*. Selon ce rapport, pour de nombreuses personnes qui ont une déficience mentale ou physique — un handicap — le système d'éducation au Canada doit ressembler à une porte close. Entre autres conclusions, le rapport indique que 37 % des personnes handicapées au Canada disent suivre moins de cours en raison de leur handicap et que 11 % disent mettre fin à leurs études plus tôt qu'elles le voudraient en raison de leur handicap. Ce rapport est au nombre d'une série de rapports que la Commission produit et qui visent à faire le suivi de l'application au Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

11 % des personnes handicapées du Canada décident de mettre un terme à leurs études prématurément à cause de leur handicap

37 % des personnes handicapées du Canada réduisent le nombre de cours qu'elles suivent, à cause de leur handicap.

Personnes handicapées



Source : Rapport publié en 2017 par la Commission canadienne des droits de la personne

Moins de peur, plus de dépistage

Gabrielle Lamontagne et Jessica Barton

Tout en parlant de ce qui mine sa tranquillité d'esprit depuis de nombreuses années, Gabrielle Lamontagne* sort son arbre généalogique. On y voit une série de carrés (pour les hommes) et de cercles (pour les femmes) dans une structure géométrique illustrant les quatre générations qui l'ont précédée. Certaines formes ont de la couleur, d'autres contiennent des points ou des points d'interrogation, d'autres encore sont traversées d'une simple barre oblique. Sur une branche du bas, un point d'interrogation est tracé dans un cercle où il est écrit « MOI ».

*Ces noms ont été changés pour des raisons de confidentialité.



Les points représentent une mutation du gène BRCA — celle qui a fauché de nombreuses femmes de la lignée de Gabrielle — et le point d'interrogation dans le cercle du bas signifie que Gabrielle ne sait pas si elle est porteuse de cette mutation.

Depuis que l'on a découvert le lien entre la mutation du gène BRCA et les cancers du sein et de l'ovaire dans les années 1990, il existe un test de dépistage qui est même gratuit pour toute personne ayant d'importants antécédents familiaux de cancers. Même s'il s'agit d'une mutation plutôt rare puisqu'elle ne touche qu'environ une personne sur 500 au Canada, la Société canadienne du cancer indique que les femmes porteuses ont jusqu'à 85 % de risques d'être un jour atteintes d'un cancer du sein.

Gabrielle, résidente de 27 ans en médecine familiale dans un hôpital de Montréal, veut savoir si elle est porteuse de la mutation du gène BRCA. Elle avait retardé jusqu'à maintenant le moment de faire un test de dépistage parce qu'elle craignait de voir ses primes d'assurance augmenter si le résultat se révélait positif.

En mars 2017, la Chambre des communes a adopté, par une écrasante majorité de 222 voix contre 60, le projet de loi S-201, *Loi sur la non-discrimination génétique*. Donc, jusqu'en mai de la même année, au moment où le projet de loi a reçu la sanction royale, aucune loi ne protégeait la population canadienne contre la discrimination génétique. Jusqu'à ce moment, employeurs comme assureurs pouvaient demander de l'information génétique sur leurs employés ou leurs clients et l'utiliser à leur détriment.

Gabrielle était confrontée à un déchirant dilemme. Elle voulait savoir si elle était porteuse de la mutation, mais elle savait que le dépistage était une arme à deux tranchants. Comme elle prévoyait pratiquer la médecine en cabinet privé, elle voulait souscrire une assurance vie. Or, elle savait que les assureurs l'obligeraient à leur donner le nom de tous les médecins qu'elle avait consultés. Elle en connaissait d'ailleurs les conséquences possibles puisque, à partir d'une seule consultation chez un psychologue, son assureur avait exclu toute condition psychologique de sa police d'assurance. Sachant qu'un dépistage génétique pourrait avoir des répercussions plus graves, comme des primes astronomiques ou encore l'exclusion du cancer du sein ou de l'ovaire, Gabrielle a décidé d'attendre.

« En choisissant ma santé, j'ai fait le bon choix. »

À peu près à la même époque, Jessica Barton* était dans la même situation. À la veille de son 30^e anniversaire, elle entretenait des discussions depuis plusieurs années avec sa sœur et sa mère pour décider si elles passeraient le test de dépistage de la mutation du gène BRCA. Jessica a perdu tôt sa grand-mère maternelle, emportée par un cancer de l'ovaire dans la cinquantaine. Sa grand-tante a souffert d'un cancer du sein et d'un cancer de l'ovaire avant de mourir aussi dans la cinquantaine. La mère de Jessica a longtemps hésité à passer le test, craignant que les résultats causent des problèmes dans son dossier d'assurances — et dans celui du reste de sa famille. Les choses se sont précipitées en 2013, lorsque la star hollywoodienne Angelina Jolie a annoncé dans les médias avoir décidé de subir une mastectomie prophylactique parce qu'elle était porteuse de la mutation du gène BRCA1. Jessica et sa famille ont décidé à ce moment de se soumettre au test de dépistage.

« En choisissant ma santé, dit Jessica aujourd'hui, j'ai fait le bon choix. » Jessica et sa mère ont appris qu'elles sont toutes les deux porteuses de la mutation. La mère de Jessica a décidé de se faire enlever les ovaires (ovariectomie) sans délai. De son côté, Jessica a commencé le programme de dépistage du cancer chez les personnes à « risque élevé », dont celles qui sont porteuses de la mutation du gène BRCA. Elle se soumet donc chaque année à un examen par imagerie par résonance magnétique (IRM) et à une mammographie. Une fois qu'elle aura eu des enfants, Jessica prévoit subir une ovariectomie, et peut-être une mastectomie aussi.

« Pour certaines personnes, un résultat positif à un test génétique est une condamnation à mort, dit Jessica. Je ne le vois pas de cette façon. Savoir, c'est pouvoir. Plus vous savez de choses, plus vous maîtrisez ce qui vous arrive. »

Entre autres changements, la *Loi sur la non-discrimination génétique* a ajouté les « caractéristiques génétiques » aux motifs de discrimination illicite déjà prévus dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ce qui en fait l'une des 13 raisons qu'une personne peut invoquer pour déposer une plainte de discrimination à l'échelon fédéral au Canada. Grâce à la



Source : Shutterstock

nouvelle loi, le soulagement est grand chez Gabrielle, Jessica et des milliers d'autres personnes au Canada. Des médecins disent que l'attitude de leurs patients a changé du tout au tout depuis ce temps : après avoir longtemps eu peur de souffrir d'une maladie héréditaire ou avoir enduré des symptômes mystérieux, des patients acceptent maintenant de subir un test de dépistage génétique parce qu'ils ne craignent plus les préjudices.

« J'ai vécu l'une des plus grandes leçons d'humilité de ma carrière », reconnaît le docteur Ronald Cohn, pédiatre en chef à l'hôpital pour enfants de Toronto. Il soigne de nombreux patients atteints de maladies rares causant des lésions musculaires ou un déficit cognitif. « J'avais sous-estimé à quel point cela — c'est-à-dire le fait de poser un “simple” diagnostic — pouvait être un soulagement pour les patients et leurs parents. »

Après l'adoption de la loi, Gabrielle a fait un test de dépistage de la mutation du gène BRCA dont elle attend les résultats. Bientôt, elle pourra enfin effacer le point d'interrogation dans son arbre généalogique. Peu importe ce qu'elle inscrira dans ce cercle, elle fera face à la musique le moment venu.



D^r Ronald Cohn, pédiatre en chef,
Hôpital pour enfants de Toronto

En mai 2017, le motif « caractéristiques génétiques » a été ajouté dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Après avoir longtemps réclamé cet ajout, la Commission a applaudi à l'adoption du projet de loi S-201, *Loi sur la non-discrimination génétique*, et a accueilli favorablement sa pleine entrée en vigueur. Depuis, le gouvernement du Québec conteste la constitutionnalité de cette loi. La Commission interviendra devant les tribunaux pour s'opposer à cette contestation.

En moyenne, chaque jour, **72 Canadiennes** reçoivent un diagnostic de cancer du sein.

Canadiennes



reçoivent un diagnostic
de cancer du sein

Source : Société canadienne du cancer

Au volant du changement

Mandy Cooper et Nadine Gauthier

Alors qu'elle se trouvait au bureau local de services sociaux, Mandy Cooper* est restée figée devant l'affiche publicitaire d'un programme mis sur pied pour recruter des femmes dans le domaine du transport par camion. À seulement 30 ans, elle avait fait l'expérience de quelques métiers — préposée aux services de soutien à la personne, chauffeuse d'autobus scolaire, chef cuisinière et praticienne de soins holistiques —, mais aucun ne lui convenait vraiment. Elle s'est donc dit que le camionnage serait peut-être compatible avec sa personnalité forte et indépendante et lui procurerait un revenu décent.

*Son nom a été changé pour des raisons de confidentialité.



Se disant elle-même toujours prête à relever un défi, Mandy s'est inscrite au programme. Au bout de quelques mois, elle a obtenu son permis de conduire un camion commercial AZ de l'Ontario et a été embauchée par une grande entreprise de camionnage ayant un terminal à Scarborough.

L'industrie du camionnage a besoin de Mandy — et de nombreuses autres femmes comme elle. Encore le principal mode de transport de marchandises au Canada, le camionnage fait face à une grave pénurie de main-d'œuvre. En fait, l'Alliance canadienne du camionnage prévoit que, d'ici 2024, il pourrait manquer jusqu'à 48 000 conducteurs.

Depuis dix ans, l'industrie canadienne a compris qu'elle devait faire de la place aux femmes, lesquelles ne représentaient que 3 % des personnes au volant d'un camion en 2011. « Il n'est pas seulement question de faire une bonne action. C'est une décision d'affaires », explique Isabelle Hétu, directrice des Programmes et services à RH Camionnage Canada, un organisme sans but lucratif d'Ottawa qui tente de régler les problèmes de gestion des ressources humaines dans les domaines du camionnage et de la logistique. En 2014, cet organisme a lancé l'initiative « Femmes en mouvement » pour attirer des femmes dans l'industrie.

Tout n'est pas rose pour autant. Selon une Ontarienne qui possède une longue expérience en camionnage, mais qui préfère rester anonyme, l'industrie du camionnage est un « club de dinosaures » qui voudrait confiner les femmes au service du café et qui dit à la génération Y de se taire. Des collègues camionneuses lui ont raconté avoir eu à conduire des camions surchargés, avoir été négligées par leurs répartiteurs ou avoir

« Je ne veux pas être une rapporteuse, je ne veux pas de problèmes... Il n'y aura personne pour me protéger. »

hérité de trajets qui ne prévoyaient pas assez d'endroits où faire le plein de carburant. Pourtant, la majorité d'entre elles ont peur de porter plainte officiellement parce qu'elles sont trop peu nombreuses et craignent de perdre leur emploi.

Quand Mandy a commencé son emploi, elle a demandé combien il y avait de camionneuses dans l'effectif. La réponse a été trois, mais aucune femme noire comme elle. Elle n'a pas tissé de liens avec les autres camionneuses et n'est pas pressée de le faire. « Je ne veux pas être une rapporteuse, je ne veux pas de problèmes. J'aurai à travailler de nuit ici. Il n'y aura personne pour me protéger. C'est ma vie, mon gagne-pain. »

Les camionneuses ne se font pas toutes faire la vie dure. Chauffeuse de camions dans la région de Montréal depuis 14 ans, Nadine Gauthier, 45 ans, adore son travail. « On est libre, on se rend dans toutes sortes d'endroits et on rencontre plein de gens », remarque cette camionneuse d'expérience. De toute évidence, elle le fait bien puisqu'elle est devenue, en 2015, la première femme à recevoir le titre d'Ambassadeur de la route décerné par l'Association du camionnage du Québec. Cette distinction est remise tous les trois ans aux chauffeurs possédant un dossier de conduite exemplaire.



Nadine Gauthier
Source : THE CANADIAN PRESS/Paul Chiasson



« C'est ma vie, mon gagne-pain. »

Nadine n'a jamais vécu le début d'une pointe de discrimination au travail. Elle est donc heureuse de voir les chauffeuses se faire de plus en plus nombreuses, lentement mais sûrement, à mesure que les employeurs assouplissent les horaires en fonction des obligations familiales dans le but de recruter des femmes.

Toujours en formation chez son employeur depuis trois mois, Mandy Cooper veut garder espoir. Ses relations avec l'un ou l'autre de ses formateurs ne sont pas très bonnes. Ils l'ont traitée comme une enfant, l'ont réprimandée et ont rapporté la moindre de ses erreurs à son gestionnaire. Elle est pourtant déterminée à tenir le coup, en précisant avoir reçu le soutien de la plupart de ses collègues.

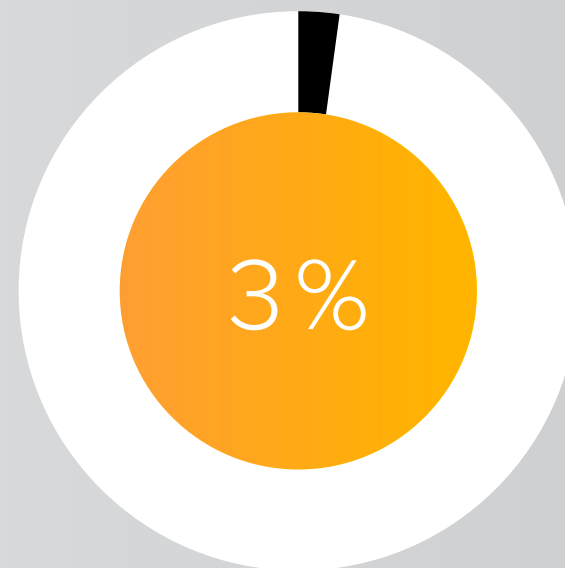
Mandy sera contente de terminer sa formation. Quand elle sera officiellement embauchée, elle sera rassurée. « J'ai hâte au jour où je pourrai travailler toute seule », reconnaît-elle.



En 2017, la Commission a poursuivi la promotion de l'équité des chances en emploi pour les quatre groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes qui font partie des minorités visibles. Au nombre des vérifications en fonction de certains problèmes qui seront menées bientôt, mentionnons une analyse comparative entre les sexes pour que la Commission puisse déterminer s'il y a des progrès quant à la représentation des femmes dans l'ensemble des segments de la main-d'œuvre.

Les femmes ne représentent que 3 % des personnes au volant d'un camion de transport.

Camionnage commercial



des personnes au volant d'un camion de transport sont des femmes

Source : Commission canadienne des droits de la personne, 2017

L'inclusion au menu

Café Inclusion d'Iqaluit

Ce lundi avant Noël, le vent souffle à Iqaluit. Le Café Inclusion, qui était bondé à l'heure du midi, commence à se vider. Quelques centaines de personnes sont venues y déguster de la soupe au bœuf et des sandwichs aux œufs. Bon nombre ont emporté une commande à la maison pour leur famille.

« Il fait assez froid dehors, explique le chef cuisinier Michael Lockley, alors nous servons des portions généreuses. » Le froid aujourd'hui atteint un indice de refroidissement éolien de -37, ce qui n'est pas rare ici. À Iqaluit, on ferme les écoles quand on ressent -55, mais le Café Inclusion est ouvert tous les jours, froid sibérien ou pas.



Marilyn Apaloota, 21 ans, essuie les tables et remplit les distributeurs de serviettes. Elle travaille au Café de trois à six jours par semaine, selon les besoins. D'abord condamnée par un tribunal à y faire des travaux communautaires, elle a choisi d'y rester bénévolement avant de devenir une employée salariée.

« J'aime tout ici », dit Marilyn. Elle aime travailler avec les autres, apprendre à cuisiner et préparer des repas qu'elle qualifie de « plutôt très bons ».

Le Café Inclusion est né d'une idée toute simple pour combler deux pénuries dans la capitale du territoire du Nunavut, soit les desserts faits maison et des emplois inclusifs. En 2010, la société d'aide aux personnes ayant une déficience au Nunavut (Nunavummi Disabilities Makinnasuaqtiit Society) a demandé au centre d'aide alimentaire Qayuqtuvik si elle pouvait emprunter sa soupe populaire deux jours par semaine pour enseigner la pâtisserie à quelques-uns de ses membres. On planifiait vendre les pâtisseries confectionnées et utiliser les profits pour verser un salaire aux employés.

Quand les apprentis pâtisseries se sont ensuite mis à faire du ragoût et du chili de caribou, l'organisme a obtenu des fonds

La collaboration
était avantageuse
pour tout le monde :
les personnes à
l'emploi du Café
pourraient donner
un coup de main à
la soupe populaire...

« Il y a toujours quelque chose à faire. »

pour embaucher un chef cuisinier qui serait responsable de composer un menu complet pour un service de traiteur qui s'appellerait le « Café Inclusion ». La collaboration était avantageuse pour tout le monde : les personnes à l'emploi du Café pourraient donner un coup de main à la soupe populaire qui, de son côté, pourrait servir des produits préparés par le Café.

Le Café est devenu un pôle d'attraction — non seulement pour manger et tuer le temps, mais aussi pour travailler. « Avec le temps, nous avons dû nous rendre à l'évidence qu'il fallait élargir notre définition de la déficience », raconte Nalini Vaddapalli, membre du conseil d'administration de la société d'aide aux personnes ayant une déficience et l'une des initiatrices du projet. Selon elle, de nombreuses personnes à Iqaluit ont de la difficulté à obtenir un emploi pour d'autres



Le chef cuisinier Michael Lockley
et Marilyn Apaloota dans la cuisine
du Café Inclusion



raisons que les déficiences physiques et mentales : les personnes qui ont un casier judiciaire ou qui manquent d'expérience de travail sont souvent écartées par les employeurs. « Ces gens nous ont fait comprendre qu'ils avaient aussi besoin d'aide. »

Après avoir obtenu une subvention du gouvernement territorial pour donner de la formation technique, le Café a pu embaucher et former jusqu'à 15 personnes, qui ont non seulement appris à cuisiner mais aussi à gérer un budget, à respecter un horaire et à travailler des heures régulières, soit des aptitudes essentielles à la vie quotidienne.

« C'est un parcours du combattant », fait remarquer le chef cuisinier Michael Lockley. Et il sait de quoi il parle : après avoir passé sa vie à se produire dans des salles de concert et à faire des tournées en Europe, ce chanteur d'opéra à la retraite a tout abandonné pour vivre à Iqaluit et « préparer des repas pour les personnes qui en ont besoin ». Bien des gens qui se présentent au Café Inclusion ont essayé de travailler dans d'autres cuisines commerciales d'Iqaluit sans pouvoir donner ce qu'on exigeait d'eux. Il y a tellement de gens qui ont besoin d'acquérir des compétences que Michael Lockley est très heureux que le ministère fédéral Affaires autochtones et du Nord Canada ait

récemment accordé au Café une subvention sur cinq ans pour élargir son programme.

Des personnes formées au Café ont pu mettre à profit leurs compétences pour aller travailler ailleurs, mais d'autres ne veulent pas quitter l'environnement de travail compréhensif du Café. « En arrivant, le matin, je me prépare du café, nous confie Marilyn. Il y a toujours quelque chose à faire. Je ne suis pas de genre à tout planifier, mais je suis bien ici pour le moment. »

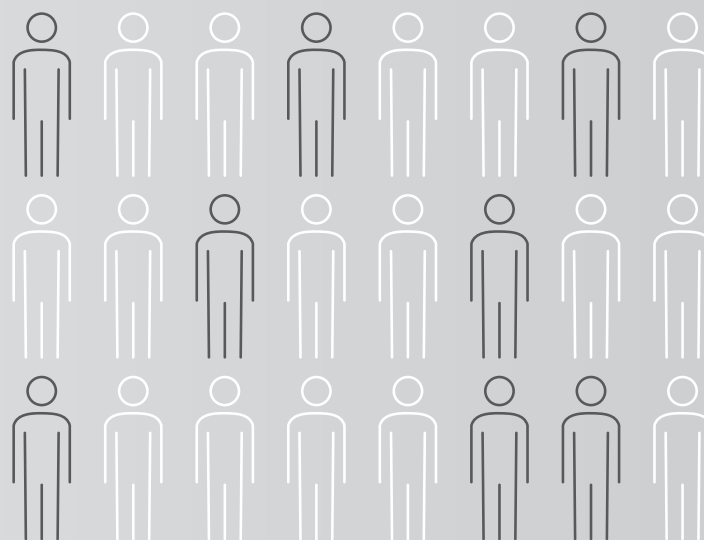


Café Inclusion à Iqaluit

En avril 2017, la Commission est allée dans le Nord du Canada pour rencontrer des intervenants, des dirigeants et d'autres gens pour mettre en commun les pratiques exemplaires et entendre toutes ces personnes parler des problèmes et obstacles qui empêchent les communautés nordiques éloignées d'utiliser le système de justice. La Commission a alors entendu parler du Café Inclusion. Ce café a des répercussions tellement positives pour toute une communauté que la Commission s'en est inspirée quand elle a eu à choisir des thèmes et des messages pour ses communications publiques le reste de l'année, soit que toutes nos actions peuvent aider à changer les choses et que les actions d'une personne sont assez puissantes pour générer des grands changements menant à l'inclusion de tout le monde.

Alors qu'une personne sur trois se trouve en situation d'insécurité alimentaire chaque mois, le Nunavut a le taux le plus élevé d'insécurité alimentaire dans les ménages pour l'ensemble du Canada

Population du Nunavut



Une personne sur trois se trouve en situation d'insécurité alimentaire

Source : www.feedingnunavut.com (en anglais seulement)

En chiffres

Chaque année, la Commission canadienne des droits de la personne aide des milliers de personnes à déterminer si leur plainte de discrimination est recevable. Bien souvent, la Commission les aide à trouver une solution rapidement, sans formalisme, ou à déterminer le meilleur processus à utiliser pour régler leur problème.

Une minorité de gens qui communiquent avec la Commission déposent officiellement une plainte de discrimination.

Les statistiques présentées plus loin font état des plaintes officielles déposées par écrit dont la Commission s'est occupée en 2017.

De par la loi, la Commission 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 Commission invite les gens à conclure une entente à l'amiable dans les meilleurs délais. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, la Commission peut faire enquête.

Si elle le juge à propos, la Commission peut renvoyer la plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne qui tiendrait une audience.

Plaintes déposées à la Commission en 2017

1083

plaintes reçues¹

795

plaintes acceptées²

361

plaintes renvoyées
à d'autres voies
de recours³

215

plaintes réglées

156

plaintes rejetées

Le nombre de plaintes reçues peut sembler anormalement bas. C'est parce qu'un nombre sans précédent de plaintes (plus de 1100) a été soumis à la Commission au cours des 90 derniers jours de 2017, à la suite de l'introduction d'un formulaire interactif de plainte en ligne. En conséquence, plus de 800 nouvelles demandes reçues en 2017 n'avaient pas encore été traitées au moment de la rédaction de ce rapport

58

plaintes renvoyées
devant le Tribunal
canadien des droits
de la personne

90

plaintes non traitées⁴

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. Au milieu de 2017, la CCDP a cessé d'ouvrir un dossier chaque fois qu'une personne communiquait avec elle pour obtenir un formulaire de plainte sans par la suite le remplir et le lui retourner, ce qui a fait diminuer le nombre de plaintes reçues. Ce changement administratif explique l'écart réduit entre le nombre de plaintes reçues et le nombre de plaintes acceptées.

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.

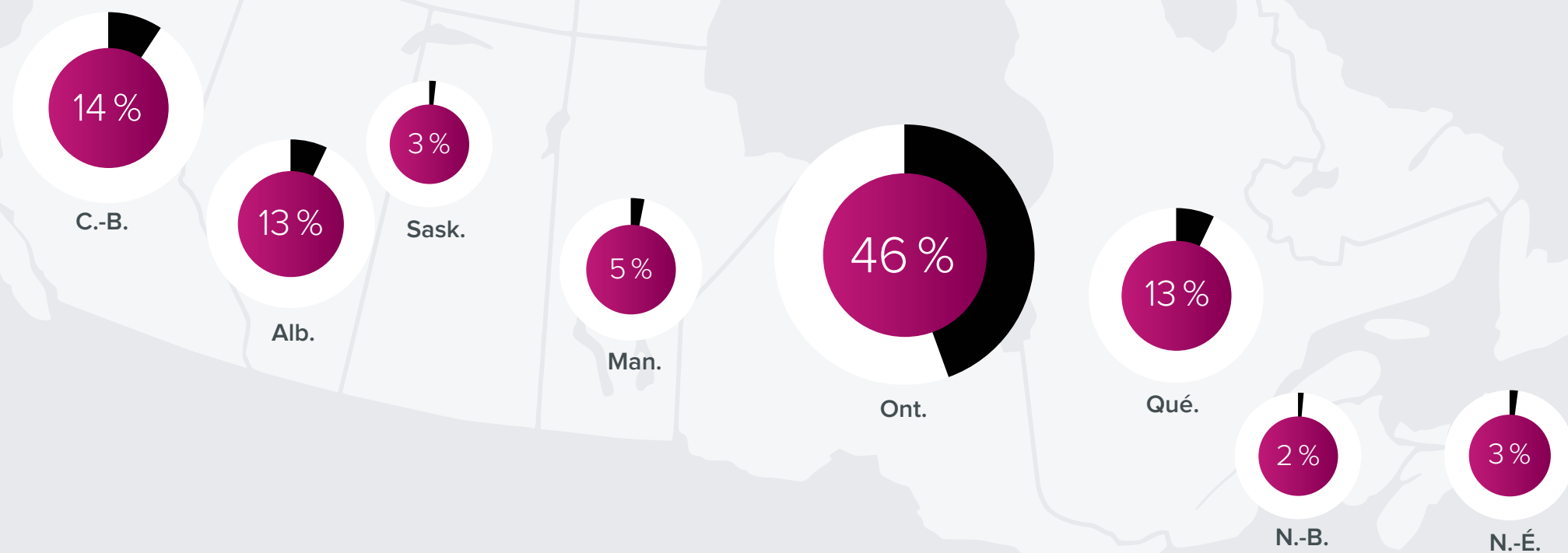
⁴La CCDP peut décider de ne pas traiter une plainte qui ne correspond pas aux critères énumérés à l'article 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (par exemple, une plainte qui ne correspond pas au champ de compétence de la CCDP ou une plainte qui est jugée frivole, vexatoire ou entachée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

Statistiques concernant les plaintes

FIGURE 1

2017

Ventilation des plaintes
reçues par province
ou territoire



Nous avons supprimé les statistiques concernant quelques provinces et territoires quand au moins une donnée ne pouvait pas être publiée pour des raisons de confidentialité.

FIGURE 2

Ventilation des plaintes reçues par province ou territoire

Province ou territoire	2015		2016		2017	
Terre-Neuve-et-Labrador	—	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	36	3 %	68	5 %	34	3 %
Nouveau-Brunswick	38	3 %	51	3 %	27	2 %
Québec	160	13 %	162	11 %	138	13 %
Ontario	583	48 %	636	43 %	497	46 %
Manitoba	52	4 %	94	6 %	49	5 %
Saskatchewan	28	2 %	58	4 %	34	3 %
Alberta	126	10 %	148	10 %	136	13 %
Colombie-Britannique	167	14 %	234	16 %	152	14 %
Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et de l'étranger	—	—	—	—	—	—
Total	1 207	100 %	1 488	100 %	1 083	100 %

La somme des pourcentages pourrait ne pas égaler 100 % en raison de l'arrondissement des nombres.
Le symbole « — » remplace une rangée de données supprimées pour des raisons de confidentialité.

FIGURE 3

Ventilation des plaintes reçues par type de mis en cause

	2015		2016		2017	
Secteur privé	492	41 %	641	43 %	539	50 %
Secteur public fédéral*	588	49 %	702	47 %	441	41 %
Réserves, bandes et conseils de bande	81	7 %	84	6 %	53	5 %
Syndicats	24	2 %	28	2 %	22	2 %
Particuliers	22	2 %	33	2 %	28	3 %
Total	1 207	100 %	1 488	100 %	1 083	100 %

*Le secteur public fédéral comporte toutes les catégories suivantes : administration publique centrale, organismes distincts et sociétés d'État.
La somme des pourcentages pourrait ne pas égaler 100 % en raison de l'arrondissement des nombres.

FIGURE 4

Ventilation des plaintes reçues par type d'allégation cité

	2015		2016		2017	
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10 et 11)	1 145	65 %	1 394	64 %	990	63 %
Relatives aux services (articles 5 et 6)	391	22 %	553	25 %	363	23 %
Harcèlement – emploi (article 14)	155	9 %	158	7 %	149	10 %
Adhésion syndicale (article 9)	–	–	–	–	–	–
Représailles (article 14.1)	25	1 %	37	2 %	24	2 %
Harcèlement – services (article 14)	23	1 %	31	1 %	17	1 %
Affiches, écriteaux, insignes, symboles (article 12)	–	–	–	–	–	–
Intimidation (article 59)	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	1 759	100 %	2 185	100 %	1 560	100 %

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

La somme des pourcentages pourrait ne pas égaler 100 % en raison de l'arrondissement des nombres.

Le symbole « – » remplace une rangée de données supprimées pour des raisons de confidentialité.

FIGURE 5

Ventilation des plaintes acceptées par province ou territoire

Province ou territoire	2015		2016		2017	
Terre-Neuve-et-Labrador	—	—	—	—	—	—
Île-du-Prince-Édouard	—	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	15	2 %	33	4 %	24	3 %
Nouveau-Brunswick	15	2 %	25	3 %	—	—
Québec	75	12 %	79	10 %	96	12 %
Ontario	305	48 %	367	45 %	352	44 %
Manitoba	31	5 %	46	6 %	45	6 %
Saskatchewan	13	2 %	29	4 %	26	3 %
Alberta	64	10 %	78	10 %	110	14 %
Colombie-Britannique	103	16 %	142	17 %	119	15 %
Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et de l'étranger	—	—	—	—	—	—
Total	630	100 %	816	100 %	795	100 %

La somme des pourcentages pourrait ne pas égaler 100 % en raison de l'arrondissement des nombres.
Le symbole « — » remplace une rangée de données supprimées pour des raisons de confidentialité.

FIGURE 6

Ventilation des plaintes acceptées par type de mis en cause

	2015		2016		2017	
Secteur privé	341	54 %	428	52 %	414	52 %
Secteur public fédéral*	206	33 %	308	38 %	301	38 %
Réserves, bandes et conseils de bande	57	9 %	50	6 %	42	5 %
Syndicats	—	—	—	—	17	2 %
Particuliers	—	—	—	—	21	3 %
Total	630	100 %	816	100 %	795	100 %

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

La somme des pourcentages pourrait ne pas égaler 100 % en raison de l'arrondissement des nombres.

Le symbole « — » remplace une rangée de données supprimées pour des raisons de confidentialité.

FIGURE 7

Ventilation des plaintes acceptées par type d'allégation cité

	2015		2016		2017	
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10 et 11)	692	64 %	884	64 %	772	64 %
Relatives aux services (articles 5 et 6)	250	23 %	323	23 %	295	24 %
Harcèlement – emploi (article 14)	99	9 %	118	8 %	88	7 %
Adhésion syndicale (article 9)	–	–	–	–	15	1 %
Représailles (article 14.1)	19	2 %	28	2 %	25	2 %
Harcèlement – services (article 14)	–	–	–	–	14	1 %
Affiches, écriteaux, insignes, symboles (article 12)	–	–	–	–	0	0 %
Intimidation (article 59)	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Total	1 089	100 %	1 389	100 %	1 209	100 %

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

La somme des pourcentages pourrait ne pas égaler 100 % en raison de l'arrondissement des nombres.

Le symbole « – » remplace une rangée de données supprimées pour des raisons de confidentialité.

FIGURE 8

Décisions définitives ventilées par type

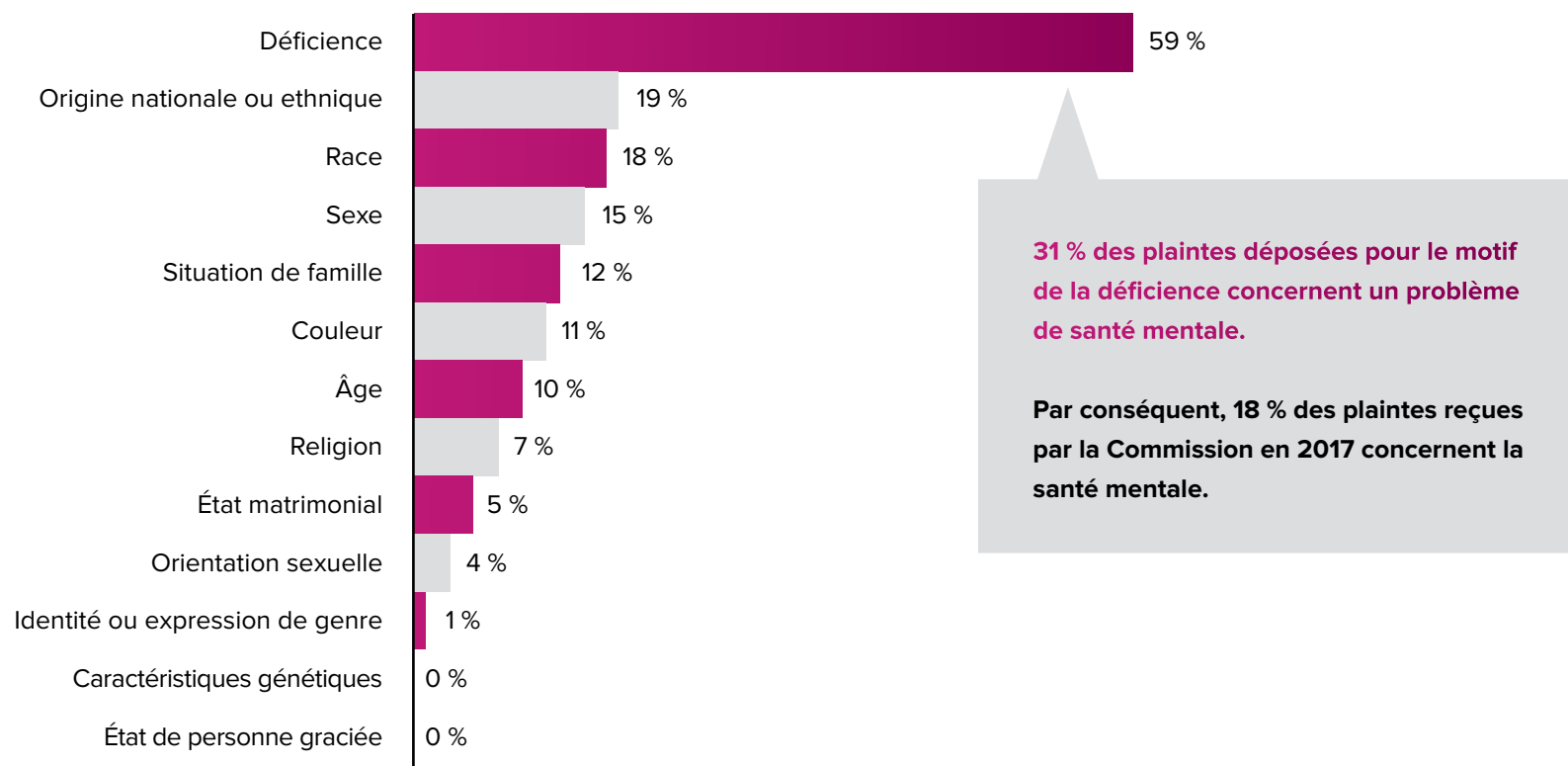
	2015**	2016**	2017
Analyse fondée sur les articles 40 et 41*	260	234	218
Dossiers rejetés	155	164	156
Dossiers réglés	226	268	215
Renvois au Tribunal	46	41	58
Total	687	707	647

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

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

FIGURE 9

Pourcentage de plaintes reçues en 2017 par motif de discrimination



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



Au sujet de la Commission

Notre mission

La Commission canadienne des droits de la personne est semblable à un agent du Parlement. Elle mène ses activités sans lien de dépendance avec le gouvernement. En tant qu'organisme de surveillance des droits de la personne à l'échelon fédéral, la Commission est responsable de représenter l'intérêt public et de demander des comptes au gouvernement du Canada quant aux enjeux de droits de la personne.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* confère à la Commission l'autorité d'effectuer des recherches, de mener des activités de sensibilisation et de se prononcer sur tout sujet lié aux droits de la personne au Canada.

Il incombe à la Commission d'appliquer la loi qui vise à protéger la population canadienne contre la discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs inscrits dans la *Loi*, tels que la race, le sexe et la déficience.

La Commission reçoit les plaintes pour discrimination et tente d'amener le plaignant et le mis en cause à régler leurs différends grâce à la médiation. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre ou si elle juge nécessaire de soumettre la plainte à un examen complémentaire, la Commission peut renvoyer la plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

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

Les personnes qui la composent

La Commission mène ses activités avec l'aide d'un effectif d'environ 160 personnes, sous la direction de la présidente, Marie-Claude Landry.



Marie-Claude Landry

Commissaires



David Langtry



Sheila M. MacPherson



Kelly J. Serbu, c.r.



Judy C. Mintz



Tara Erskine



Peggy Warolin

En 2017, l'équipe de la haute direction de la Commission comptait aussi le vice-président, David Langtry, et cinq commissaires à temps partiel, soit Sheila M. MacPherson, Kelly J. Serbu, c.r., Judy C. Mintz, Tara Erskine et Peggy Warolin.



Geneviève Chabot

En décembre, la Commission a accueilli sa nouvelle vice-présidente, Geneviève Chabot.

