La personne avant tout

Rapport annuel 2015 au Parlement

Commission canadienne des droits de la personne

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

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

Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661

http://www.chrc-ccdp.gc.ca/

© Ministre des Travaux publics
et des Services gouvernementaux 2016
Nº de catalogue HR1F-PDF
ISSN 1494-5746

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

Table des matières

1 Message de la présidente

6 Le fond de leur pensée

59 Lucas Silveira :
Peiner à se faire accepter

65 Mahadeo Sukhai :
Favoriser la réussite par l'adaptation

71 Jeffrey Tekano :
Survivre à l'isolement cellulaire

77 En chiffres

91 Au sujet de la Commission

PRADA

Message de la présidente

Je suis très fière de présenter mon premier rapport annuel au Parlement à titre de présidente de la Commission canadienne des droits de la personne. C'est pour moi un immense honneur de diriger une institution nationale de cette importance.

Dès mon entrée en fonction, en mars 2015, il était primordial de connaître et comprendre les attentes des Canadiennes et Canadiens à l'égard de la Commission et les besoins des personnes qui sont victimes de discrimination — ceux et celles qui comptent sur la Commission.

J'ai rencontré des ministres fédéraux, des agents du Parlement, des universitaires, des organisations non gouvernementales, des membres de plusieurs barreaux du pays, des personnes influentes dans des communautés des Premières Nations, des organismes de défense des droits, des employeurs, des commissions de droits de la personne provinciales et territoriales ainsi que plusieurs organismes communautaires qui viennent en aide aux personnes en situation de vulnérabilité. À la fin de 2015, j'avais rencontré des représentants de plus de 65 organisations et des centaines de particuliers de toutes les régions du Canada. Aussi, je voulais tout autant connaître les membres du personnel de la Commission et entendre ce qu'ils avaient à dire.

Toutes les personnes à qui j'ai parlé m'ont exprimé clairement ce que la Commission devait faire pour la protection et la promotion des droits de la personne au Canada. Nous devons être le porte-parole national dans le domaine des droits de la personne au pays et travailler avec nos partenaires pour faire en sorte d'être entendus. Nous devons dénoncer tout ce qui peut menacer les droits de la personne. Nous devons défendre l'intérêt public et agir sans interférence du gouvernement. Nous devons veiller à ce que les Canadiennes et Canadiens en situation de vulnérabilité puissent utiliser la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour faire respecter leurs droits. Nous avons le devoir d'utiliser tous les pouvoirs que nous donne la *Loi*, notamment celui de prendre l'initiative d'une plainte au nom des personnes qui ne sont pas en mesure de le faire.

On m'a aussi dit que le seul fait d'agir sans interférence du gouvernement n'était pas suffisant. La Commission doit aussi être perçue comme étant un organisme indépendant, particulièrement aux yeux des personnes en situation de vulnérabilité. Étant donné que la moitié des plaintes reçues interpelle le gouvernement, l'indépendance de la Commission doit être évidente. La confiance est la base d'un système qui fonctionne.

Rencontre après rencontre, j'ai été à même de constater qu'à l'aube de 2016 l'intolérance, les préjugés et la discrimination existent encore. Des milliers de nos concitoyennes et concitoyens sont marginalisés ici même au Canada. Ils sont trop nombreux à être sans voix.

Nous avons assisté à des incidents inquiétants cette année. Une mosquée a été incendiée. Des musulmanes ont été agressées à cause de leurs choix vestimentaires. Des médias ont aboli la section « commentaires » de leur site de nouvelles parce qu'elle était inondée de propos racistes visant les Autochtones.

Une forte proportion de personnes ayant une déficience luttent au quotidien pour faire valoir leur droit à l'égalité. L'isolement cellulaire est encore utilisé par des établissements correctionnels pour maîtriser des détenus ayant des problèmes de santé mentale. Des personnes transgenres subissent encore de la discrimination, de l'hostilité et de la violence même en essayant d'obtenir des services essentiels. Il ne faut pas oublier les communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits qui sont encore durement touchées par des décennies de négligence et d'inégalité dans la prestation des services de base. La réalité des femmes et filles autochtones disparues ou assassinées est une situation qui exige une intervention immédiate.

« Plus que jamais, l'inclusion, l'égalité et le respect doivent nous habiter et faire partie de nos valeurs, de tous les aspects de notre quotidien. »

Nous ne pouvons pas tenir les droits de la personne pour acquis. Ces droits sont pourtant universels et d'une importance capitale dans une société démocratique. J'ai été

à même de constater que ces droits qui nous sont chers sont à risque de s'effriter, ici comme ailleurs, si l'on n'y fait pas attention. Plus que jamais, l'inclusion, l'égalité et le respect doivent nous habiter et faire partie de nos valeurs, de tous les aspects de notre quotidien.

On m'a dit compter sur la Commission pour soutenir les victimes de discrimination et promouvoir les droits de la personne au Canada comme étant des valeurs universelles. Messages compris. La Commission, soutenue par une équipe dévouée et mobilisée, a entrepris de changer sa façon de travailler. Tous les membres du personnel veulent être acteurs de changement et faire bouger les choses. Le savoir-faire, l'engagement et la passion de ces gens à l'égard des droits de la personne alimentent la transformation de la Commission. Cette transformation place la personne avant tout pour que nous puissions mieux répondre aux attentes de la population canadienne.

Pendant longtemps, le Canada a eu une réputation de chef de file en matière de droits de la personne. Notre pays a joué un rôle de premier plan au chapitre de la rédaction de conventions et de déclarations d'envergure internationale ayant pour but de protéger les droits de la personne ici comme ailleurs.

Dans l'ensemble, les Canadiennes et les Canadiens sont des personnes altruistes et compatissantes. Toutefois, le Canada a connu une grave érosion des droits de la personne depuis quelques années.

Le silence et l'indifférence nous rendent tous complices des injustices. Nous devons unir nos efforts pour rétablir les valeurs de respect mutuel, de tolérance et de dignité qui ont si longtemps caractérisé notre pays et fait sa richesse. Nous sommes tous et toutes responsables de redonner au Canada son rôle de chef de file mondial en matière de droits de la personne.

Chacun de nous doit se porter à la défense des droits de la personne. Nous devons unir nos voix pour dénoncer la discrimination. Nous sommes riches de nos différences, elles nous font grandir. Il nous faut agir tous ensemble pour être en mesure de dire : mon Canada inclut tout le monde.

Marie-Claude Landry, Ad. E.
Présidente

Le fond de leur pensée

En 2015, la Commission canadienne des droits de la personne a consulté plus de 65 organisations et des centaines de personnes qui défendent les droits de la personne au Canada. Des rencontres ont eu lieu avec des ministres fédéraux, des agents du Parlement, des universitaires, des organisations non gouvernementales, des membres de plusieurs barreaux du pays, des personnes influentes dans des communautés des Premières Nations, des organismes de défense des droits, des employeurs, des commissions de droits de la personne provinciales et territoriales ainsi que plusieurs organismes communautaires venant en aide aux personnes en situation de vulnérabilité.

Nous voulions connaître les attentes des gens à l'égard de leur institution nationale des droits de la personne. Si la diversité et la portée des commentaires que nous avons entendus ont été vastes, plusieurs thèmes récurrents ont clairement fait surface.

Tirant profit de ces discussions, la Commission a établi un plan d'action sur trois ans en vue de changer ses méthodes de travail pour mettre la personne au cœur de toutes ses activités. La Commission s'engage à agir en tant que porte-parole national qui est manifestement indépendant du gouvernement, qui défend les droits des personnes en situation de vulnérabilité et qui dénonce tous les problèmes de non-respect des droits de la personne au Canada. La Commission continuera de collaborer avec les organisations et les individus de toutes les régions du pays en vue de promouvoir et de protéger les droits de la personne.

La Commission remercie toutes les personnes qui lui ont donné leurs idées et points de vue.

01

Devenir le porte-parole national

On nous a dit ceci

La Commission doit se faire entendre davantage et être le porte-parole national pour *tous* les enjeux de droits de la personne au Canada.

Signification

La Commission doit être plus proactive, se faire davantage entendre et prendre les devants pour établir la liste des enjeux prioritaires dans le domaine des droits de la personne au Canada. Pour y arriver, la Commission doit se faire entendre lorsque tout enjeu de droits de la personne fait surface, peu importe qui est autorisé légalement à traiter la plainte, en plus d'utiliser son droit de parole pour favoriser des changements sociaux.

« Nous avons besoin d’un porte-parole rassembleur dans le domaine des droits de la personne pour l’ensemble du Canada. »

Janet Fuhrer, présidente
Association du Barreau canadien

« Le silence cause du tort. La Commission doit se faire entendre davantage. Elle devrait être une étoile de la promotion des droits de la personne au Canada, à l'échelle tant nationale qu'internationale. »

John Packer, directeur
Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne
Université d'Ottawa

« La Commission doit jouer le rôle du “dénonciateur de dures vérités” et celui d’organisme de surveillance du respect des droits de la personne au Canada. »

Yvonne Peters, présidente
Commission des droits de la personne du Manitoba

« L’une des priorités de la Commission devrait être de se redéfinir comme un intervenant national [en matière de droits de la personne], en établissant des partenariats avec les autres intervenants et en augmentant sa visibilité. »

Fo Niemi, président
Centre de recherche-action sur les relations raciales

Février 2016
39.95$*

« La Commission canadienne peut faire comprendre aux gens que les droits de la personne sont importants dans leur vie, et ce qu’ils peuvent faire dans ce domaine. »

David Matas, avocat-conseil principal
B’nai Brith Canada

« On s’attend à ce que la Commission, en tant qu’organisation nationale, dénonce ce qui doit l’être parce qu’on lui reconnait la légitimité de se prononcer sur les enjeux de droits de la personne. »

Alex Neve, secrétaire général
Amnistie internationale Canada (anglophone)

02

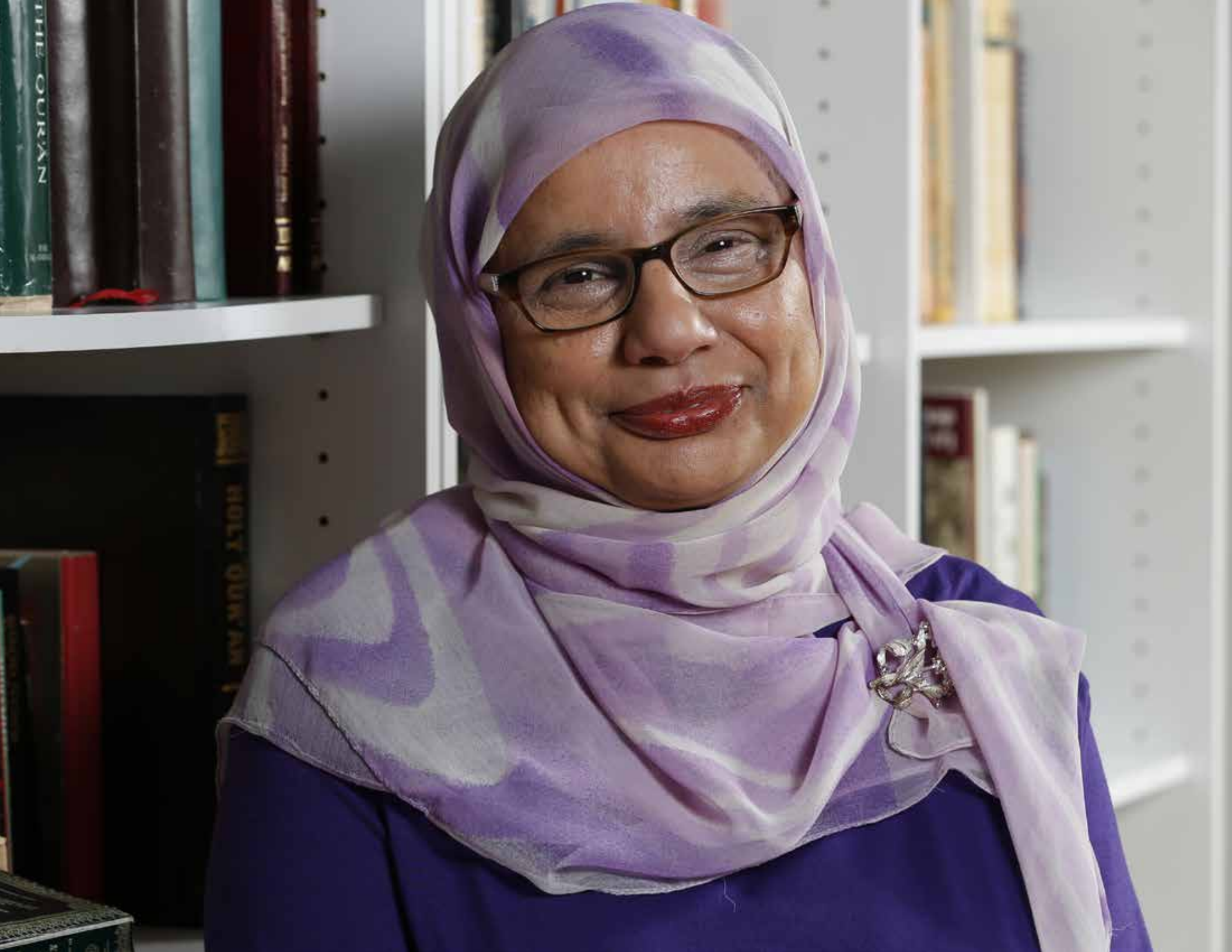
Confirmer notre indépendance

On nous a dit ceci

La Commission doit être vraiment indépendante par rapport au gouvernement, et il est essentiel qu'elle soit perçue comme telle.

Signification

La Commission doit confirmer à la population canadienne qu'elle mène ses activités sans interférence du gouvernement. Elle doit parler sans détour au nom des personnes qui n'arrivent pas à se faire entendre, demander aux divers gouvernements de respecter leurs promesses et leurs obligations, donner son avis sur les projets de loi et les nouvelles lois, et défendre l'intérêt public.


THE QURÂN
HOLY QUR'AN

« Pour l’institution des droits de la personne du Canada, l’indépendance n’est pas seulement un atout, c’est une nécessité. Nous espérons que la Commission défendra les droits de la personne de l’ensemble de la population canadienne de manière inclusive et non partisane. »

Shahina Siddiqui, présidente
Islamic Social Services Association

« Monsieur et madame Tout-le-monde ne savent pas trop quel genre de relation existe entre la Commission et le gouvernement fédéral. Pour eux, tout porte à croire que la Commission est un ministère du gouvernement, mais ils doivent savoir qu'il n'en est rien. La Commission canadienne des droits de la personne est une entité indépendante qui ne fait pas partie du gouvernement. »

Ruth Massie, grande chef
Council of Yukon First Nations

« Les institutions des droits de la personne au Canada sont importantes. Elles défendent les droits de la personne au nom de l'ensemble de la population. Quand elles ont peur de prendre des risques et qu'elles ne montent jamais le ton, les pires problèmes de discrimination passent sous silence… Nous avons besoin que [la Commission] se présente comme un organisme de défense des droits qui dénonce publiquement, courageusement et ouvertement les problèmes… »

Shelagh Day, présidente
Canadian Human Rights Reporter

03

Combler les écarts

On nous a dit ceci

La Commission doit jouer un rôle de premier plan pour faire entrer les droits des Autochtones dans une nouvelle ère.

Signification

La Commission doit employer son savoir-faire pour contribuer à combler les écarts entre les Autochtones et les autres personnes au Canada. La Commission doit collaborer avec les Autochtones pour faire changer les politiques publiques dans le but d'éliminer les barrières à l'égalité et de faciliter l'accès au système de justice.

« Il y a beaucoup de travail à faire pour faire respecter les droits de la personne des Autochtones aussi bien à l'échelle locale que régionale, nationale et internationale. »

Chef national Perry Bellegarde
Assemblée des Premières Nations

« Pendant des décennies, les enfants et familles des Premières Nations ont vécu de la discrimination d'une ampleur considérable et l'ont souvent subie seuls. Grâce aux travaux de la Commission de vérité et réconciliation, de la Commission canadienne des droits de la personne et de bien d'autres, on assiste à un changement. La CCDP est un membre précieux de l'équipe qui défend les droits des enfants devant les tribunaux, et nous la remercions d'avoir eu le courage de nous aider et d'aider les enfants à faire respecter les droits des enfants partout au Canada. »

Cindy Blackstock, directrice générale
Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations

« En fin de compte, les Autochtones veulent une garantie qu'ils obtiendront des changements, qu'ils ont été entendus et qu'on agira vraiment pour éliminer les politiques et les comportements discriminatoires. Il faut que le processus inspire confiance. »

Abram Benedict, grand chef
Mohawk Council of Akwesasne

« La CCDP est l’organisme le mieux placé pour veiller à ce que les recommandations de la Commission de vérité et réconciliation soient mises en œuvre. En fait, en tant qu’organisme de défense des droits de la personne, elle a le devoir de le faire. »

Kim Pate, directrice générale
Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry

04

Veiller à ce que tout le monde obtienne justice en matière de droits de la personne

On nous a dit ceci

Les personnes en situation de vulnérabilité n'ont pas le même accès au système de justice que les autres personnes.

Signification

La Commission doit étendre son champ d'action et établir des partenariats pour faire en sorte que les gens en situation de vulnérabilité puissent trouver de l'aide près de chez eux. Il faut que la Commission se concentre sur le travail à faire directement dans les communautés, avec les communautés, pour les communautés.

« Par le passé, les commissions des droits de la personne provinciales et fédérale connaissaient vraiment les gens dans les communautés. Leurs activités étaient adaptées en fonction des gens qu'elles devaient servir. Les gens se sentaient en sécurité et avaient l'impression qu'on s'occupait d'eux. Il faudrait qu'il en soit encore ainsi. »

Lynn Jones, présidente
Global Afrikan Congress (chapitre de la Nouvelle-Écosse)

« La Commission peut instaurer un centre spécialisé en droits de la personne. Il pourrait s'agir d'un endroit où les gens voudraient aller. Cependant, il faudrait aussi que la Commission crée des réseaux dans les communautés pour contribuer à se faire connaître et veiller à ce que les groupes les plus vulnérables aient accès aux outils et aux ressources disponibles. »

Renée Vaugeois, directrice générale
John Humphrey Centre for Peace and Human Rights

« La plus grande barrière pour les personnes handicapées est leur pauvreté financière. Les plaignants ne devraient pas avoir le fardeau de faire respecter la *Loi canadienne sur les droits de la personne.* »

Tony Dolan, président
Conseil des Canadiens avec déficiences

« Vous connaissez peut-être cette expression: *rien pour nous sans nous*. Selon moi, nous devrions en faire notre mantra quand on pense à protéger les droits de la personne. Les personnes qui ont besoin de protection devraient toujours être invitées quand vous discutez des mesures à prendre pour les protéger. »

Jennifer Nedelsky, Faculté de droit
Université de Toronto

05

Mobiliser la jeunesse canadienne

On nous a dit ceci

La Commission doit travailler en collaboration avec les jeunes du Canada afin qu'ils deviennent, dans leur communauté, des leaders en faveur des droits de la personne.

Signification

La Commission doit contribuer à sensibiliser davantage les jeunes du Canada pour leur donner les moyens de défendre leurs droits et ceux des autres. La Commission devrait donc penser aux jeunes au moment de planifier ses activités et de préparer ses communications.

« Une culture de respect des droits de la personne commence avec les enfants et se propage ensuite. Le point de vue des jeunes est très important – et les jeunes ont leurs propres manières de communiquer. »

John Packer, directeur
Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne
Université d'Ottawa

« C’est difficile pour nos jeunes de donner leur avis quand ils n’ont pas le soutien des institutions et de la société. Il faut informer nos jeunes pour qu’ils connaissent leurs droits et soient en mesure de les revendiquer. »

Omar Siddiqui, président
Canadian Muslim Leadership Institute

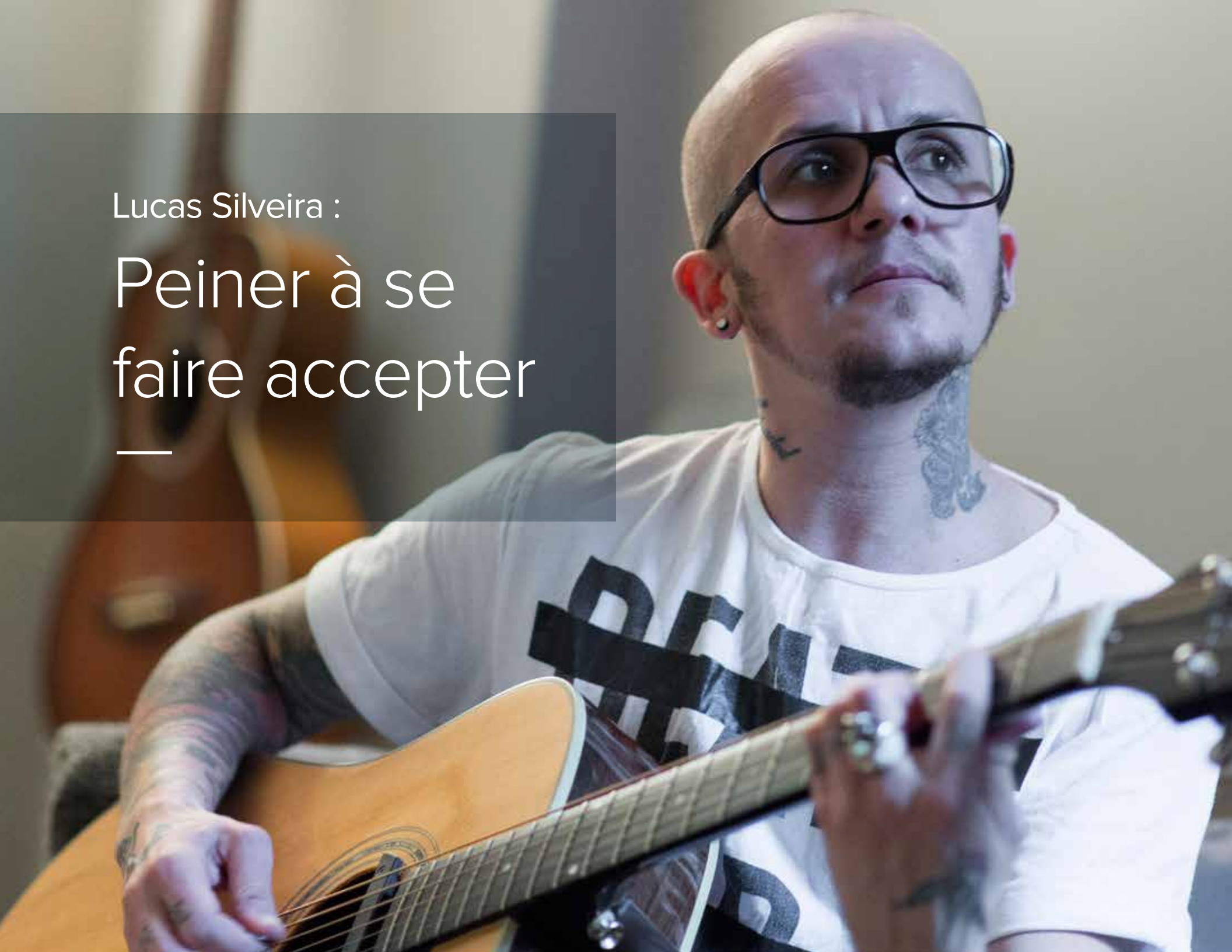
« Nous pouvons donner aux jeunes les moyens d’être des ambassadeurs des droits de la personne dans leur propre communauté. »

Abram Benedict, grand chef
Mohawk Council of Akwesasne

Remerciements

Aboriginal Council of Winnipeg
African Canadian Legal Clinic
Afrikan Canadian Prisoner Advocacy Coalition
Agence des services frontaliers du Canada
Alberta Human Rights Commission
Alliance de la Fonction publique du Canada
Amnistie internationale Canada
Ashanti Leadership and Professional Development Services
Assemblée des Premières Nations
Association canadienne des libertés civiles
Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry
Association canadienne pour l'intégration communautaire
Association des banquiers canadiens
Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale
Association des femmes autochtones du Canada
Atlantic Policy Congress of First Nations Chiefs
Banque Nationale du Canada
Bell Canada
British Columbia Civil Liberties Association
British Columbia Law Institute
Canadian Association of Retired Persons
Canadian Muslim Leadership Institute
Canadien Pacifique
Centre consultatif des relations juives et israéliennes
Centre de recherche-action sur les relations raciales

Centre national pour la vérité et réconciliation
Coalition canadienne pour l'équité génétique
Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour personnes handicapées
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
Commission des droits de la personne du Manitoba
Commission ontarienne des droits de la personne
Community Justice Society (Nouvelle-Écosse)
Conference Board du Canada
Congrès du travail du Canada
Conseil des Canadiens avec déficiences
Council of Yukon First Nations
Council on African Canadian Education
Dalhousie Legal Aid Service
Egale Canada Human Rights Trust
Elizabeth Fry Society Yukon
Fetal Alcohol Syndrome Society Yukon
Fondation canadienne des relations raciales
Forces armées canadiennes
Gendarmerie royale du Canada
Global Afrikan Congress (chapitre de la Nouvelle-Écosse)
Health Association of African Canadians
HIV & AIDS Legal Clinic Ontario
Islamic Social Services Association
John Humphrey Centre for Peace and Human Rights
L'Association du barreau canadien
L'Institut Vanier de la famille
Mohawk Council of Akwesasne
Musée canadien pour les droits de la personne
Nova Scotia Human Rights Commission
Postes Canada
Proches aidants au Canada
Public Interest Law Centre
Purolator
Regroupement des activistes pour l'inclusion au Québec
Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada
Solidarity Halifax
Ujamaa
Unifor
Université d'Ottawa, Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne
Université de Toronto, International Human Rights Program
West Coast Prison Justice Society
WestJet
Yukon Aboriginal Women's Council
Yukon Human Rights Commission



Lucas Silveira :

Peiner à se faire accepter

En 2015, de nombreuses personnes transgenres très médiatisées ont retenu l'attention. Caitlyn Jenner, autrefois athlète olympique, a fait la une du magazine *Vanity Fair*. Des émissions de télévision comme *Orange Is the New Black* et *Transparent* ont été acclamées par le public et les professionnels du milieu. Le Manitoba a nommé son premier juge transgenre. En Colombie-Britannique, l'Université de Victoria a créé la première chaire d'études sur les transgenres. En Ontario, le gouvernement a grandement assoupli le mécanisme d'avis médicaux utilisé pour autoriser une chirurgie de changement de sexe et a adopté des politiques améliorées à l'égard des détenus transgenres.

Ces changements représentent des étapes importantes vers l'acceptation des personnes transgenres par la société

Par personne transgenre on entend une personne intersexuée, une personne en transition (qu'elle soit médicale ou sociale), une personne aux-deux-esprits ou bispirituelle, une personne de genre non binaire ou une personne non conformiste de genre.

Les personnes transgenres vivent encore des difficultés dans leur vie de tous les jours. Peu importe leur métier ou

« J'ai tout perdu quand je suis devenu un homme. »

profession, que ce soit dans le domaine du commerce de détail, de la finance ou des arts, de nombreuses personnes transgenres subissent encore de la discrimination. Les mécanismes de protection juridiques qui attendent d'être mis à jour, les politiques archaïques et l'intolérance créent des embûches dont ces personnes pourraient se passer. Les employeurs, de même que les collègues de travail, ont souvent de la difficulté à accepter une transition de ce genre.

Le musicien torontois Lucas Silveira en est un bon exemple. L'auteur-compositeur-interprète pensait que le fait de travailler dans un milieu artistique faciliterait sa transition. Malheureusement, les membres de son groupe de musique, toutes des femmes lesbiennes, se sont senties mal à l'aise quand il a pris cette décision. « J'ai vécu à ce moment le plus grand chagrin de ma vie. Bien des lesbiennes de mon entourage avaient une idée préconçue de la masculinité comme étant nécessairement marquée par l'agressivité », se rappelle Lucas Silveira, qui a entrepris sa transition de genre il y a une dizaine d'années, à l'âge de 32 ans. « J'ai tout perdu quand je suis devenu un homme. »

Le groupe qu'il avait fondé s'est dissous, ce qui a obligé Lucas Silveira à se débrouiller tout seul, lui qui vivait difficilement les effets inconnus des hormones et craignait que le traitement n'abîme sa voix. (Heureusement, les faibles doses qu'il prenait n'ont pas eu cet effet secondaire.)

« Je me sentais comme un homme dans la peau d'une femme, alors je n'avais pas le choix de changer de sexe. Quand je me réveillais le matin, je ne me reconnaissais pas dans la personne que je voyais dans le miroir. Cette situation m'a causé beaucoup de problèmes avec mon groupe, avec mon gérant et par rapport à mon identité d'artiste.»

Heureusement, Lucas Silveira, qui réussit à gagner sa vie comme musicien, a renouvelé son public grâce à la communauté transgenre. Mais il n'est pas le seul à se battre pour se faire accepter tel qu'il est. « Un changement de genre peut faire peur aux autres. Les gens pensent que tu as une maladie mentale. On est tellement stigmatisé », affirme le musicien. « Les changements sont si visibles que c'est impossible de faire ça sans que les gens s'en aperçoivent. »

D'après une enquête réalisée en 2011 auprès de personnes transgenres en Ontario, 18 p. 100 des répondants n'avaient pas obtenu un emploi à cause de leur identité transgenre, 73 p. 100 avaient été ridiculisés et 26 p. 100 avaient été agressés.

Des 433 personnes transgenres questionnées, seulement le tiers d'entre elles travaillaient à temps plein malgré le fait que 71 p. 100 ont fait des études collégiales ou universitaires. Financée en partie par les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), l'enquête a aussi révélé que de nombreuses personnes ne possédaient pas de pièces d'identité indiquant le genre qu'elles affichaient dans leur quotidien. Cette lacune a des répercussions dans tous les aspects de leur vie, à commencer par la possibilité de conduire un véhicule jusqu'aux difficultés à faire des voyages, à encaisser un chèque ou à obtenir des services. Elle cause aussi des problèmes quand on est en recherche d'emploi, surtout quand une personne transgenre essaie de limiter les renseignements personnels à transmettre à des employeurs potentiels.

Par ailleurs, de nombreuses personnes transgenres se font poser sans détour des questions indiscrètes sur la nature de la chirurgie de changement de sexe.

« Le corps d'une personne transgenre devient un sujet d'intérêt public. Les gens sont curieux. Beaucoup posent des questions obscènes. Ça peut être vraiment pénible », fait remarquer un porte-parole d'Egale Canada Human Rights Trust, un organisme national de défense des droits qui milite en faveur de l'égalité des personnes lesbiennes, gaies,

Enquête de 2011 : Discrimination vécue par des personnes transgenres en Ontario

« Les personnes trans remettent en question la conception normative du sexe et du genre. Pour favoriser l'inclusion et la sécurité, il faut amorcer un changement de culture en ce qui concerne notre conception du genre. »

bisexuelles ou transgenres. « Les personnes trans remettent en question la conception normative du sexe et du genre. Pour favoriser l'inclusion et la sécurité, il faut amorcer un changement de culture en ce qui concerne notre conception du genre. »

Les organismes de soutien et de défense des droits des personnes trans sont de plus en plus actifs dans les villes et les régions des quatre coins du pays. Certains, comme la Trans Equality Society of Alberta, diffusent de l'information sur un vaste éventail d'enjeux relatifs aux droits des personnes trans, comme le droit de vote et l'éducation.

Des entreprises – dont Coca Cola et Apple – ont adopté des lignes directrices quant aux mesures à prendre pour soutenir les personnes trans, mais elles sont encore trop peu nombreuses.

L'organisme Egale donne aux employeurs de la formation sur la diversité et recommande aux entreprises d'adopter comme valeur centrale l'inclusion des différentes identités et expressions de genre.

Recommandations aux entreprises pour l'adoption de l'inclusion comme valeur centrale selon Egale :
Se montrer ouvertes à connaître les antécédents de genre et l'identité de genre de la personne
Permettre à une personne trans d'utiliser la salle de toilettes correspondant à son identité de genre, et fournir des salles de bain neutres comme autre solution favorisant l'inclusion
Employer un langage neutre (ni masculin, ni féminin) comme « Bonjour, tout le monde » plutôt que « Bonjour, Mesdames et Messieurs »
Favoriser une culture d'inclusion de sorte que, peu importe l'identité sexuelle d'une personne, celle-ci puisse faire ce qu'elle a à faire dans son espace de travail

Comme l'a dit Kael McKenzie, le juge nommé au Manitoba, « Je ne suis qu'un exemple parmi une foule de mes collègues qui obtiennent assez de notoriété pour montrer aux gens que nous sommes simplement des personnes… Nous pouvons réussir tout ce que nous voulons en travaillant fort et en nous dévouant à la tâche. »

La Commission canadienne des droits de la personne continuera de faire pression pour que les droits des personnes transgenres soient explicitement inscrits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Mahadeo Sukhai :

Favoriser la réussite par l’adaptation

—

« On n’a pas besoin de voir pour réfléchir. »

Sûr de lui, Mahadeo Sukhai accueille une femme qu’il ne connaît pas dans le hall du Princess Margaret Cancer Centre, situé au centre-ville de Toronto, et la conduit vers l’ascenseur. Il appuie sur le bouton et fait sortir son invitée au septième étage, là où il travaille comme chercheur pour le programme de la génomique du cancer mis sur pied par un regroupement d’hôpitaux de Toronto, l’University Health Network. Jusque là, personne ne pourrait se douter que cet homme de 37 ans est aveugle.

Mahadeo Sukhai maîtrise tellement bien les techniques requises dans son travail qu’on peut difficilement imaginer l’ampleur des obstacles qu’il a dû surmonter.

Il a été le tout premier étudiant diplômé de l’Université de Toronto à demander des mesures d’adaptation au travail. Aujourd’hui, il dirige une équipe de chercheurs qui tente de mettre au point des nouveaux tests de dépistage du cancer s’appuyant sur la génomique et la médecine personnalisée.

« La plupart des jeunes malvoyants ne songeraient pas à faire carrière dans le domaine de la recherche. Comment pourrait-on devenir un scientifique quand on ne voit rien? »

« La plupart des jeunes malvoyants ne songeraient pas à faire carrière dans le domaine de la recherche, reconnaît cet homme. Ou bien des gens les ont convaincus de ne pas y songer, ou bien les jeunes eux-mêmes pensent que c'est impossible. Comment pourrait-on devenir un scientifique quand on ne voit rien? »

Cette question, Mahadeo Sukhai se l'est fait poser par une foule de gens dans sa vie. Il a pourtant eu la chance de croiser le chemin de personnes, comme son directeur de thèse, qui ont voulu l'aider à développer son potentiel. « Comme l'a dit un jour l'un de mes collègues, on n'a pas besoin de voir pour réfléchir. »

Né en Guyane avec des cataractes congénitales, le petit Mahadeo a pris goût aux sciences dès l'âge de quatre ans, quand il a vu une toile de Charles Bonestell. L'artiste avait peint comment il imaginait le ciel qu'on pourrait voir si on se trouvait sur Titan, la lune glacée de Saturne. « La toile était toute simple, mais tellement saisissante que j'ai pu en saisir le sens. »

Il avait 10 ans quand ses parents ont émigré au Canada pour donner un avenir meilleur à leurs quatre enfants, dont il est le benjamin. À 15 ans, Mahadeo s'est inscrit au programme de génétique de l'Université de Toronto. À 28 ans, il a obtenu un doctorat en biophysique médicale, pour ensuite poursuivre ses études grâce à deux bourses de recherche postdoctorales. En cours de route, il a accepté le fait qu'il devait défendre lui-même sa cause pour obtenir les mesures d'adaptation dont il avait besoin dans le laboratoire. Il était incontestablement le premier scientifique malvoyant de toute l'histoire de l'université.

« Il y a toujours des gens qui ne lèvent pas le petit doigt pour t'aider si tu ne rentres pas dans leur moule », constate

Mahadeo Sukhai, qui a demandé l'installation d'un logiciel spécialisé sur les ordinateurs pour l'aider à voir les images que les autres chercheurs pouvaient voir directement au microscope. Il a aussi eu besoin d'un assistant pour mesurer avec précision des liquides utilisés dans ses expériences.

« Au début de ma carrière, j'ai eu besoin de mesures d'adaptation sans précédent et coûteuses, admet le chercheur. Mais puisque je ne suis plus un expérimentateur, j'ai maintenant besoin d'autres types de mesures d'adaptation, comme des outils de calcul ou un écran d'ordinateur adapté à mon état. »

Au lieu de porter plainte officiellement, Mahadeo Sukhai a négocié avec l'université. Très souvent, il a obtenu ce qu'il demandait. Par contre, quand il travaille pour l'University Health Network, il n'a toujours pas de bureau convenable — il doit s'asseoir juste à côté d'un grand écran dans son petit bureau.

Mahadeo Sukhai est un exemple de résilience et de ténacité; il n'a jamais douté de sa réussite.

« Au début de ma carrière, j'ai eu besoin de mesures d'adaptation sans précédent et coûteuses. Mais puisque je ne suis plus un expérimentateur, j'ai maintenant besoin d'autres types de mesures d'adaptation, comme des outils de calcul ou un écran d'ordinateur adapté à mon état. »

« Jugez-moi plutôt d'après ma personnalité et mes réalisations. »

Pourtant, comme il sait bien à quel point le parcours du combattant est semé d'embûches, il a consacré une bonne partie de sa carrière à aider d'autres personnes ayant une déficience en militant pour leur faciliter la vie au travail. Il a siégé aux conseils d'administration de l'Institut national canadien pour les aveugles, de l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire et de l'Université de Toronto. « À mon avis, la défense de nos propres droits, l'éducation et le bénévolat ne vont pas l'un sans l'autre. Je ne peux pas séparer ces trois branches du même arbre. »

En réalité, bon nombre de personnes ayant une déficience rêvent encore à un milieu de travail totalement inclusif et à des services entièrement accessibles au Canada. Selon des données analysées par la Commission canadienne des droits de la personne, plus de la moitié de toutes les plaintes de discrimination déposées au Canada concernent la déficience en milieu de travail.

Selon une étude récente de Statistique Canada, le taux d'emploi des Canadiennes et des Canadiens de 25 à 64 ans qui ont une déficience mentale ou physique était de 49 p. 100, comparativement à 79 p. 100 chez les personnes sans déficience[1]. L'étude a aussi révélé que les employeurs hésitent à embaucher des personnes ayant une déficience à

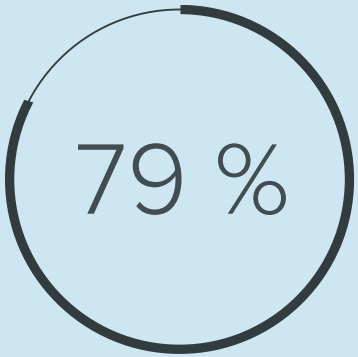
cause d'un manque de connaissance sur les enjeux relatifs à l'incapacité et à l'adaptation ou à cause de la peur d'avoir à assumer des coûts élevés ou des obligations de nature légale.

Mahadeo Sukhai admet que même les scientifiques peuvent entretenir des préjugés sur les capacités des gens, en fonction de l'apparence physique. « Nous sommes fortement conditionnés à penser que les personnes qui font un certain type de travail doivent avoir certaines caractéristiques physiques. Voici ce que j'ai à dire à ce sujet : jugez-moi plutôt d'après ma personnalité et mes réalisations.»

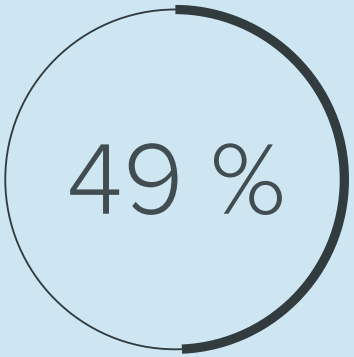
Étant donné que la moitié de toutes les plaintes de discrimination déposées au pays concernent la déficience, la Commission canadienne des droits de la personne continue de réclamer l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ainsi que la pleine inclusion et l'égalité complète des personnes ayant une déficience au Canada.

[1] Pour l'enquête et l'étude en question, Statistique Canada a choisi d'utiliser le terme « incapacité » au lieu de « déficience ».

Étude : taux d'empoi des personnes âgées de 25 à 64 ans



Sans déficience



Avec une déficience

Jeffrey Tekano :

Survivre à l’isolement cellulaire

—

« Il n'y a rien là pour meubler vos pensées. »

Pour un détenu comme Jeffrey Tekano, le fait d'être mis en isolement cellulaire 23 heures par jour se compare à de la torture psychologique. La simple idée d'être envoyé seul dans une cellule meublée d'un matelas et d'une lampe fluorescente peut déclencher chez lui une crise de panique. Jeffrey Tekano, 57 ans, souffre du syndrome de stress post-traumatique et d'un trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité. Il devient tellement anxieux quand on le prive de tout contact humain qu'il se frappe la tête sur les murs jusqu'à ce qu'il saigne des oreilles ou perde conscience. Il a déjà eu une commotion cérébrale qui a duré 12 jours

« C'est extrêmement stressant pour moi parce que je me sens encore plus seul. Il n'y a rien là pour meubler vos pensées », affirme M. Tekano.

Certaines personnes seraient étonnées d'apprendre que l'isolement cellulaire, aussi appelé isolement préventif, demeure une pratique courante dans le système carcéral canadien.

C'est pourtant la réalité.

Entre 2004 et 2009, Service correctionnel Canada a placé Jeffrey Tekano en isolement cellulaire des dizaines de fois à l'Établissement de Kent, en Colombie-Britannique, où il purgeait une sentence de 21 ans pour vol de banque. Il arrivait qu'on l'isole pour le protéger des autres détenus exaspérés de l'entendre se frapper la tête sur le mur. D'autres fois, en pleine crise de panique, il était sorti de force de sa cellule par des gardes, portant leur équipement anti-émeute, qui l'aspergeaient de poivre de cayenne avant de lui passer les menottes et de l'envoyer en isolement cellulaire.

Avec l'aide de Prisoners' Legal Services, un organisme de la Colombie-Britannique, Jeffrey Tekano a porté plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. En 2010, la Commission a renvoyé sa plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne, avant que la plainte soit réglée.

En pleine crise de panique, il était sorti de force de sa cellule par des gardes, portant leur équipement anti-émeute, qui l'aspergeaient de poivre de cayenne avant de lui passer les menottes et de l'envoyer en isolement cellulaire.

Après avoir porté plainte, l'homme a été transféré dans un centre de traitement régional où il a pu obtenir des médicaments, une thérapie et un traitement pour soigner ses troubles mentaux. Il a appris à mieux contrôler son anxiété. « J'ai été suivi par un psychologue, une infirmière et un médecin; grâce à eux, mes épisodes d'automutilation

se sont espacés », raconte par téléphone ce détenu aujourd'hui en libération conditionnelle au Chilliwack Community Correction Centre.

L'histoire de Jeffrey Tekano illustre les séquelles à long terme que peut causer l'isolement cellulaire, surtout chez les jeunes et les personnes ayant des troubles mentaux.

Pour certaines personnes, l'isolement cellulaire aura des conséquences funestes.

Edward Snowshoe s'est suicidé en 2010 après avoir passé 162 jours en isolement préventif. Ashley Smith, une adolescente, s'est pendue avec un cordon en 2007, après plus de 1000 jours en isolement cellulaire. Au terme de l'enquête du coroner, il a été recommandé d'interdire complètement l'isolement préventif sur de longues périodes (soit plus de 15 jours consécutifs), et d'imposer une limite de 60 jours par année civile. On a aussi recommandé d'interdire l'isolement préventif pour toute personne ayant des antécédents d'automutilation ou de troubles mentaux.

Entretemps, des organismes de défense des droits des détenus s'adressent aux tribunaux pour obtenir des changements. En Ontario, un cabinet d'avocats a lancé une poursuite contre la procureure générale du Canada, alléguant un recours exagéré à l'isolement cellulaire et la négligence de fournir des soins appropriés aux personnes incarcérées qui ont une maladie mentale. La B.C. Civil Liberties Association et la John Howard Society of Canada ont elles aussi intenté une poursuite parce que l'isolement cellulaire serait une pratique anticonstitutionnelle.

Le *Canadian Medical Association Journal* a publié un texte affirmant que l'isolement cellulaire constitue une punition cruelle et insolite. Selon la rédactrice en chef adjointe, Diane Kelsall, les détenus mis en isolement ont du mal à faire la différence entre la réalité et leurs propres pensées, ce qui peut causer de la confusion, des déformations perceptives, une paranoïa et une psychose. Mme Kelsall écrit aussi que, en plus d'aggraver une condition de santé préexistante, l'isolement peut causer chez des détenus des effets physiques comme une léthargie, de l'insomnie, des palpitations et de l'anorexie. On peut lire dans cet éditorial que le manque de stimulation et d'interaction sociale peut générer de l'anxiété, une dépression et de la colère, et faire augmenter le risque d'automutilation et de suicide.

D'après l'éditorial, l'isolement cellulaire ne devrait être utilisé que dans des circonstances exceptionnelles, soit pour mettre un détenu en sécurité ou pour protéger les autres personnes, et ce, pour une période aussi courte que possible.

Dans le cas de Jeffrey Tekano, un médecin qui l'a examiné pendant son incarcération considère l'isolement comme une forme de torture psychologique quand on l'impose à une personne souffrant d'un trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité. En fait, de longues périodes de privation sensorielle et le manque de stimulation durant un isolement peuvent aggraver la maladie du détenu. Selon ce médecin, un traitement psychiatrique serait un meilleur moyen d'aider un détenu à cesser de s'automutiler.

Jeffrey Tekano dit qu'il s'est remis en grande partie des traumatismes causés par l'isolement cellulaire, mais il participe encore à un programme pour venir à bout du trouble de stress post-traumatique, et des souvenirs pénibles surgissent encore de temps à autre. Il remercie le personnel du centre de Chilliwack de l'avoir aidé. Il a maintenant hâte de se débrouiller tout seul et d'avoir un emploi. « Je vais beaucoup mieux. J'ai appris à maîtriser mes émotions quand survient une crise d'automutilation qui me pousse à me frapper la tête sur le mur. Mais des souvenirs pénibles me hantent encore et je fais des cauchemars. »

La Commission canadienne des droits de la personne continuera de dénoncer le recours à l'isolement cellulaire (isolement préventif). Elle maintient que cette pratique ne devrait être utilisée que dans des circonstances exceptionnelles, en dernier recours, pour de très courtes périodes, mais jamais lorsqu'un détenu a de graves problèmes de santé mentale.

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 2015.

De par la loi, la Commission doit prendre en compte toutes les plaintes de discrimination qu'elle reçoit par écrit. 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 et 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.

2015 Plaintes déposées à la CCDP

1 207 plaintes reçues[1]

630 plaintes acceptées[2]

363 plaintes renvoyées à d'autres voies de recours[3]

226 plaintes réglées

155 plaintes rejetées

46 plaintes renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne

142 plaintes non-traitées[4]

Vérifications d'équité en matière d'emploi

En 2015, la Commission canadienne des droits de la personne a mené des vérifications de conformité en mettant l'accent sur les progrès réalisés quant à l'équité dans le milieu de travail.

- La Commission a rédigé des rapports de vérification pour 41 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
- La Commission a produit 48 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 Commission a négocié une entente avec 43 employeurs qui ne se conformaient pas à la *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.

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

[2] Une plainte acceptée est un document qui est présenté sous une forme acceptable pour la 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.

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

[4] La CCDP peut décider de ne pas traiter une plainte qui ne correspond pas aux critères énumérés aux alinéas 41(1)*c*)*d*)*e*) 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

2015

Ventilation des plaintes reçues par province ou territoire

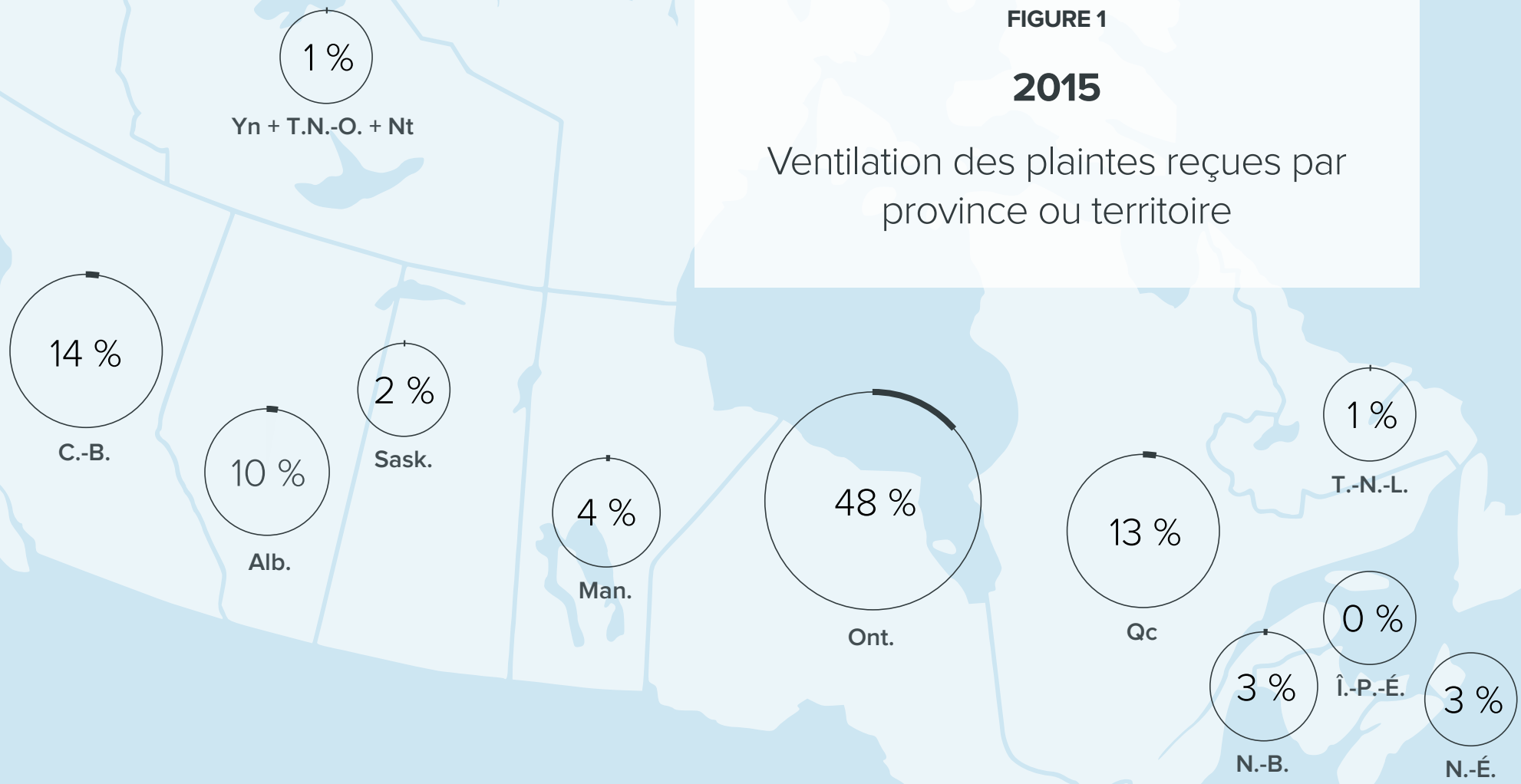


FIGURE 2

Ventilation des plaintes reçues par province ou territoire

Province / territoire	2013		2014		2015	
Terre-Neuve–et–Labrador	10	1 %	16	1 %	9	1 %
Île-du-Prince-Édouard	6	1 %	6	1 %	0	0 %
Nouvelle-Écosse	52	4 %	44	3 %	36	3 %
Nouveau-Brunswick	42	3 %	34	2 %	38	3 %
Québec	146	12 %	147	11 %	160	13 %
Ontario	565	46 %	653	48 %	583	48 %
Manitoba	63	5 %	60	4 %	52	4 %
Saskatchewan	58	5 %	28	2 %	28	2 %
Alberta	134	11 %	161	12 %	126	10 %
Colombie-Britannique	149	12 %	199	15 %	167	14 %
Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et de l'étranger	11	1 %	16	1 %	8	1 %
Total	**1 236**	**100 %**	**1 364**	**100 %**	**1 207**	**100 %**

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

FIGURE 3

Ventilation des plaintes reçues par type de mis en cause

	2013		2014		2015	
Secteur privé	496	40 %	585	43 %	492	41 %
Secteur public fédéral*	602	49 %	616	45 %	588	49 %
Réserves, bandes et conseils de bande	93	8 %	91	7 %	81	7 %
Syndicats	25	2 %	44	3 %	24	2 %
Particuliers	20	2 %	28	2 %	22	2 %
Total	**1 236**	**100 %**	**1 364**	**100 %**	**1 207**	**100 %**

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

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

FIGURE 4

Ventilation des plaintes reçues par type d'allégation cité

	2013		2014		2015	
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10 et 11)	1 228	71 %	1 347	70 %	1 145	65 %
Relatives aux services (articles 5 et 6)	321	19 %	376	19 %	391	22 %
Harcèlement – emploi (article 14)	118	7 %	138	7 %	155	9 %
Adhésion syndicale (article 9)	22	1 %	41	2 %	20	1 %
Représailles (article 14.1)	22	1 %	23	1 %	25	1 %
Harcèlement – services (article 14)	17	1 %	12	1 %	23	1 %
Avis, affichage, symboles (article 12)	7	1 %	0	0 %	0	0 %
Total	**1 735**	**100 %**	**1 937**	**100 %**	**1 759**	**100 %**

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

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

FIGURE 5

Ventilation des plaintes acceptées par province ou territoire

Province / territoire	2013		2014		2015	
Terre-Neuve–et–Labrador	--	--	--	--	--	--
Île-du-Prince-Édouard	--	--	--	--	--	--
Nouvelle-Écosse	18	3 %	18	3 %	15	2 %
Nouveau-Brunswick	23	3 %	16	2 %	15	2 %
Québec	70	11 %	86	12 %	75	12 %
Ontario	312	47 %	343	48 %	305	48 %
Manitoba	25	4 %	29	4 %	31	5 %
Saskatchewan	30	5 %	13	2 %	13	2 %
Alberta	67	10 %	77	11 %	64	10 %
Colombie-Britannique	99	15 %	116	16 %	103	16 %
Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et de l'étranger	10	2 %	11	2 %	4	1 %
Total	**661**	**100 %**	**720**	**100 %**	**630**	**100 %**

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

Le symbole « – » remplace une donnée non publiée pour des raisons de confidentialité.

FIGURE 6

Ventilation des plaintes acceptées par type de mis en cause

	2013		2014		2015	
Secteur privé	343	52 %	407	57 %	341	54 %
Secteur public fédéral*	239	36 %	216	30 %	206	33 %
Réserves, bandes et conseils de bande	50	8 %	53	7 %	57	9 %
Syndicats	20	3 %	35	5 %	17	3 %
Particuliers	9	1 %	9	1 %	9	1 %
Total	**661**	**100 %**	**720**	**100%**	**630**	**100%**

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

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

FIGURE 7

Ventilation des plaintes acceptées par type d'allégation cité

	2013		2014		2015	
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10 et 11)	749	69 %	812	68 %	692	64 %
Relatives aux services (articles 5 et 6)	214	20 %	210	18 %	250	23 %
Harcèlement – emploi (article 14)	71	7 %	109	9 %	99	9 %
Adhésion syndicale (article 9)	18	2 %	34	3 %	15	1 %
Représailles (article 14.1)	14	1 %	25	2 %	19	2 %
Harcèlement – services (article 14)	11	1 %	4	1 %	14	1 %
Avis, affichage, symboles (article 12)	6	1 %	0	0 %	0	0 %
Total	**1 083**	**100 %**	**1 194**	**100 %**	**1 089**	**100 %**

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

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

FIGURE 8

Décisions définitives ventilées par type

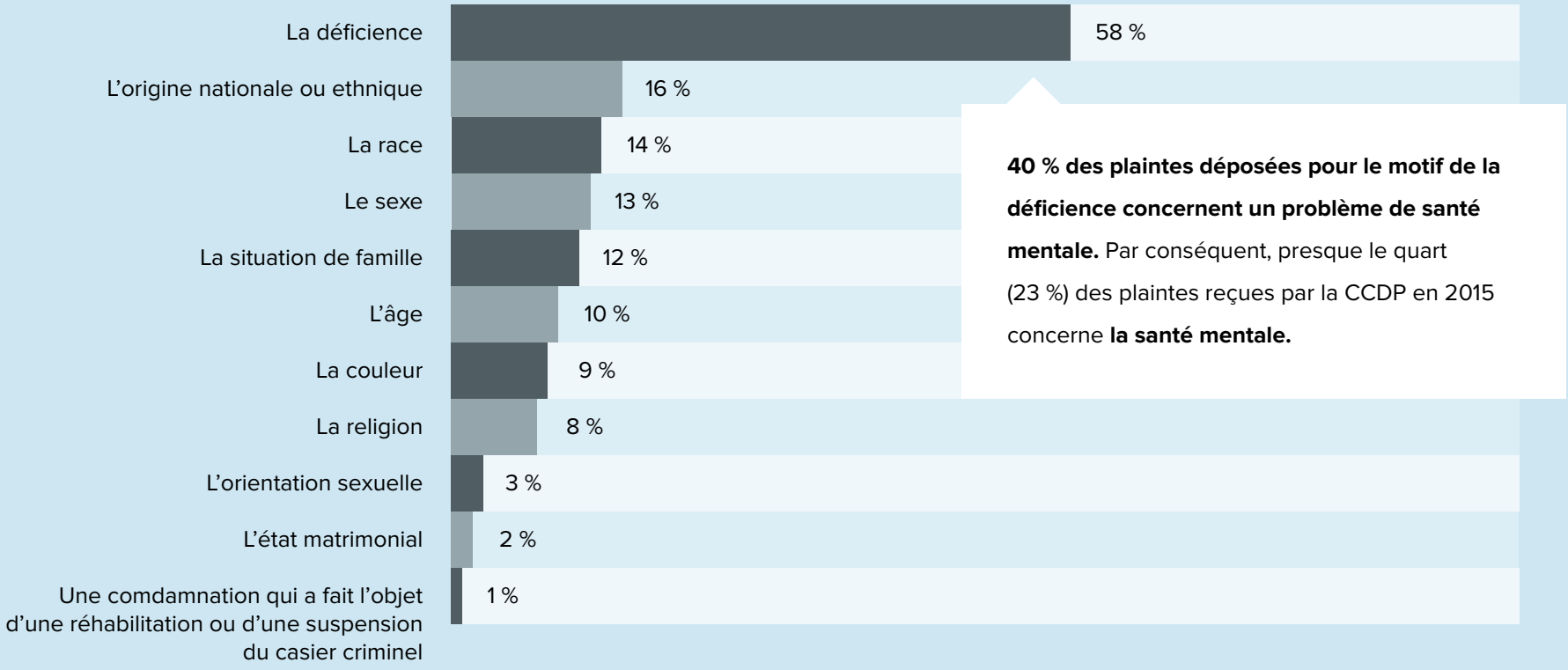
	2013	2014	2015
Analyse fondée sur les articles 40 et 41*	344	283	260
Dossiers rejetés	196	217	155
Dossiers réglés**	234	293	226
Renvois au Tribunal	72	70	46
Total	**846**	**863**	**687**

* 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 9

Pourcentage de plaintes reçues en 2015 par motif de discrimination



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

égalité

Au sujet de la Commission

Sa 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 11 motifs, 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* (LEE). 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

Marie-Claude Landry, Ad. E. a été nommée présidente de la Commission canadienne des droits de la personne le 30 mars 2015 pour un mandat de sept ans. La présidente exerce les fonctions de premier dirigeant de la Commission, dont elle assure la direction des activités.

Commissaires

David Langtry

Tara Erskine

Sheila M. MacPherson

Judy C. Mintz

Kelly J. Serbu

Peggy Warolin

David Langtry remplit la fonction de vice-président. Les commissaires à temps partiel sont Tara Erskine, Sheila M. MacPherson, Judy C. Mintz, Kelly J. Serbu et Peggy Warolin.

La Commission accomplit son mandat avec l'aide d'une équipe d'environ 185 personnes.

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