

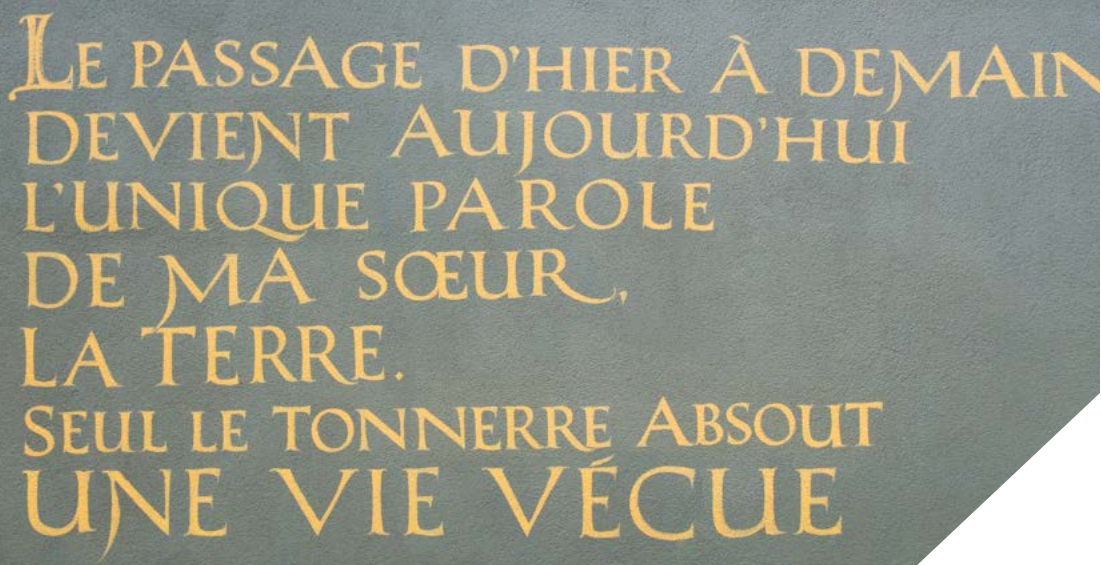
Rapport d'activités et de gestion

2017
2018



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Québec



LE PASSAGE D'HIER À DEMAIN
DEVIENT AUJOURD'HUI
L'UNIQUE PAROLE
DE MA SŒUR,
LA TERRE.
SEUL LE TONNERRE ABSOUT
UNE VIE VÉCUE

L'oeuvre *Générations* est accompagnée d'un texte de Joséphine Bacon calligraphié par Luc Saucier.

2017 marquait le dixième anniversaire de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et c'est dans cette perspective que nous avons opté pour le thème des droits des peuples autochtones pour l'édition 2017 du Prix Droits et Libertés. Le choix de la couverture de ce rapport se veut un clin d'œil à cet événement important.

Générations (2014) est une œuvre réalisée par Gene Pendon. Peintre multidisciplinaire travaillant à Montréal, certaines de ses expériences passées ont inclus la peinture murale dans les communautés de l'Arctique canadien pour les Premières Nations du Nord, ainsi que sur divers projets à Montréal.

Table des matières

Mot du président	5
Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le Rapport d'activités et de gestion de la Commission	7
Les faits saillants 2017-2018	8
Prix Droits et Libertés	14
Partie 1 Notre action et nos grandes activités	16
La protection et la défense des droits	17
Tableau 1 Comparatif entre les demandes recevables et celles ayant fait l'objet de l'ouverture d'un dossier d'enquête	18
Tableau 2 Dossiers traités en médiation	18
Tableau 3 Statut des enquêtes – droits de la personne	20
Tableau 4 Statut des enquêtes – protection des droits de la jeunesse	21
Tableau 5 Répartition des dossiers ouverts selon le secteur d'activité et le motif de discrimination – droits de la personne	21
Tableau 6 Répartition des dossiers ouverts dans le secteur du travail selon le sous-secteur d'activité et le motif de discrimination	22
Tableau 7 Part des enquêtes menées à l'initiative de la Commission dans le total des enquêtes ouvertes en matière d'exploitation	22
Tableau 8 Nombre de demandes recevables, par type de requérant – droits de la jeunesse	23
Graphique 1 Objet des dossiers ouverts en matière de protection des droits de la jeunesse, en %	23
Graphique 2 Le délai de traitement d'un dossier à la Commission En %, les dossiers fermés en moins de 15 mois, de 36 mois et en plus de 36 mois	25
Graphique 3 En mois, le délai moyen pour le traitement d'un dossier à la Commission	26
Nos travaux de recherche	26
L'activité judiciaire	29
Tableau 9 Comparatif des actions	29
Tableau 10 Instance concernée par les jugements obtenus	29
Notre action en matière d'accès à l'égalité en emploi	31
Tableau 11 La représentation des membres des groupes visés au sein de différents organismes publics	31
Tableau 12 Statut du dossier des entreprises soumises à l'obligation d'avoir un programme d'accès à l'égalité	32
Le service-conseil en matière d'accommodement raisonnable	33
Tableau 13 Le nombre de demandes reçues pour chacun des motifs de discrimination	33
Notre action en matière de promotion des droits	35

Partie 2	Nos recommandations	40
Partie 3	Le cadre législatif	48
	La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse	49
	Nos membres	52
Tableau 14	Le nombre de séances de travail de nos membres	54
Tableau 15	Les décisions rendues par le comité des plaintes	54
	Notre cadre administratif	57
	Les ressources humaines	59
	Nos effectifs	60
Tableau 16	Répartition des effectifs par secteur d'activité	60
Tableau 17	Nombre d'heures rémunérées par secteur d'activité	60
Graphique 4	Nombre d'heures rémunérées par secteur d'activité	61
Tableau 18	Les dépenses pour la formation	61
Tableau 19	Répartition des dépenses destinées à la formation et au développement du personnel, par champ d'activité	62
Tableau 20	Par catégories d'emploi, le nombre de personnes ayant pris leur retraite	62
Tableau 21	Le taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	62
Tableau 22	Nombre total de personnes embauchées selon le statut d'emploi	63
Tableau 23	Statut d'emploi et représentativité des différents groupes cibles au sein du personnel embauché	63
Tableau 24	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles, par statut d'emploi	63
Tableau 25	Évolution de la représentativité des différents groupes cibles au sein de l'effectif régulier	64
Tableau 26	Répartition de l'effectif	64
Tableau 27	Les dépenses par secteur d'activité	66
Tableau 28	Les dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles	67
Tableau 29	Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web	68
Partie 4	Nos engagements	70
	Le Plan stratégique	71
	Enjeu 1 : l'égalité réelle en emploi	72
	Enjeu 2 : les droits des personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion	73
	Enjeu 3 : la performance organisationnelle	75
Annexes		78

Mot du président

Il me fait plaisir de vous présenter le Rapport d'activités et de gestion 2017-2018 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à titre de président par intérim. J'ai été nommé à ce poste le 15 mars 2018, après avoir joint la Commission en tant que vice-président responsable du mandat Charte en décembre 2017.

Dans la dernière année, l'Assemblée nationale a procédé à la nomination de plusieurs nouveaux membres de la Commission, favorisant la diversité, l'expertise et le dynamisme de l'institution: Richard Janda, Roxane Lebœuf, Sylvain Le May et Charmaine Lyn sont ainsi entrés en fonction pour le mandat Charte en 2017-2018, alors que Marjorie Villefranche, Lizette Gauvreau et Martine Roy ont été nommées pour le mandat de protection de la jeunesse.

J'aimerais d'ailleurs souligner la très grande contribution des trois membres sortants, Gilles Fortin, Jocelyne Myre et Martial Giroux envers la mission de la Commission, et ce, pendant de nombreuses années.

Au Québec, que ce soit en milieu de travail, à l'école, au moment de louer un logement ou encore dans une résidence pour aînés, chaque jour, des gens vivent des situations inacceptables. Des situations d'exploitation, de harcèlement ou de discrimination qui exigent que la voix de la Charte des droits et libertés de la personne se fasse entendre.

Le personnel de notre institution est un fier porteur de cette voix. La Commission, c'est avant tout une équipe entièrement dédiée à la promotion et à la défense des droits garantis par la Charte, ainsi que des droits de la jeunesse. Des gens qui ont à cœur la protection de la population.

En matière de droits de la jeunesse, nous avons diffusé dans la dernière année deux publications importantes : une étude sur le recours à l'isolement et à la contention en protection de la jeunesse, dans laquelle nous concluons que des améliorations sont nécessaires afin de favoriser le respect des droits des jeunes. Nous avons également publié les résultats d'une enquête systémique sur les services dispensés par la direction de la protection de la jeunesse du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Celle-ci conclut à des lacunes et des manquements majeurs qui compromettent le respect des droits des enfants et contient 23 recommandations.

Au cours de la dernière année, plusieurs débats ont animé la société québécoise. Parmi ceux-ci, le mouvement **#moiaussi** a eu un impact retentissant ici comme ailleurs. Le harcèlement sexuel préoccupe notre institution depuis sa création, il y a plus de 40 ans. C'est pourquoi nous sommes intervenus dans la dernière année, en produisant un mémoire au sujet du projet de loi 107 dans lequel nous avons salué l'inclusion explicite des infractions à caractère sexuel

dans le mandat du Bureau des enquêtes indépendantes. Nous avons aussi réagi au projet de loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (projet de loi 151). Par ailleurs, il importe de mentionner que nos agents et agentes d'éducation dispensent des formations sur le thème du harcèlement sexuel et que nous recevons les plaintes de harcèlement discriminatoire.

En matière de droits de la personne, nous avons aussi été actifs dans le dossier des droits des peuples autochtones. Encore aujourd'hui, le racisme et la discrimination dont peuvent être victimes les peuples autochtones engendrent trop souvent la pauvreté et la marginalisation. C'est en ce sens que nous avons participé à la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics. De plus, nous avons produit un important mémoire présenté à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise. Ce fut notamment l'occasion d'aborder des questions comme l'accès à l'égalité en emploi des Autochtones ainsi que le profilage dont ceux-ci peuvent être victimes. Les droits des peuples autochtones ont aussi été le thème de notre Prix Droits et Libertés.

Enfin, je ne pourrais passer sous le silence le fait que notre institution a traversé son lot de défis au cours de la dernière année. À cet égard, je tiens à saluer la détermination des personnes à l'emploi de la Commission et de ses membres qui ont su avancer même si c'était parfois en faisant face à des vents non favorables. Leur assiduité demeure pour moi une vraie source d'inspiration en plus d'être un présage de bonnes choses pour l'année qui vient.



Philippe-André Tessier,
président par intérim
Avocat, CRIA, ASC



Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 73 de la Charte des droits et libertés de la personne et à la Loi sur l'administration publique, j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport d'activités et de gestion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018.

Ce rapport porte sur les activités et les recommandations de la Commission tant en matière de promotion et de respect des droits de la personne qu'en matière de protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que de promotion et de respect de ses droits. Il rend compte également de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et de l'information concernant les programmes d'obligation contractuelle.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président par intérim,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'PAT', is written on a light blue circular stamp.

Philippe-André Tessier
Montréal, le 30 septembre 2018

Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le Rapport d'activités et de gestion de la Commission

Les renseignements contenus dans le présent rapport relèvent de ma responsabilité. Celle-ci porte sur la fiabilité des données qu'il contient.

Les données du rapport de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

- ▶ décrivent fidèlement sa mission, sa vision, ses valeurs et ses orientations stratégiques ;
- ▶ présentent des objectifs à atteindre et les résultats obtenus ;
- ▶ reflètent les activités réalisées et les recommandations (article 73 de la Charte des droits et libertés de la personne) ;
- ▶ présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans ce rapport sont fiables et qu'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2018.

Le président par intérim,



Philippe-André Tessier
Montréal, le 30 septembre 2018

Les faits saillants

2017-2018



Les demandes d'information

Nous avons reçu

13 080

demandes d'information



Demandes des médias

Plus de

300

demandes
ont été prises en charge
par notre service des
communications

34

communiqués
de presse
ont été diffusés

61

entrevues
ont été réalisées



Les activités d'éducation

103

séances de formation
et présentations

effectuées par l'équipe de
l'éducation-coopération

et

37

séances de formation

offertes par la Direction de la protection et
de la promotion des droits de la jeunesse



Service de la recherche

Il a passé en revue les

74

numéros
de la Gazette officielle
du Québec

et a analysé

68

projets de loi
et lois sanctionnées

13

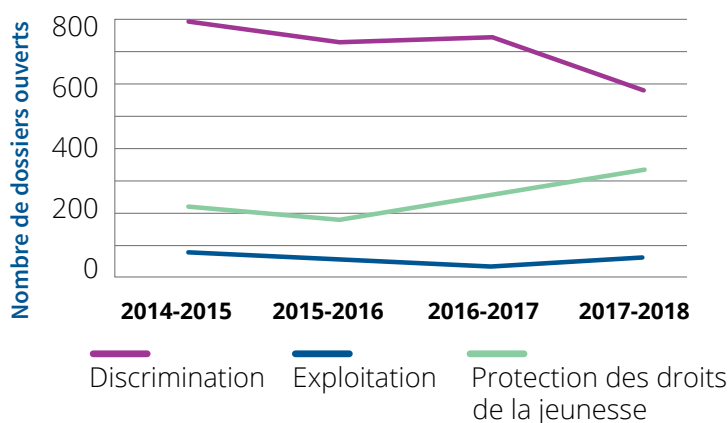
commentaires
ou mémoires
ont été produits

Les faits saillants 2017-2018



Le nombre de dossiers ouverts

Évolution du nombre de dossiers ouverts au cours des quatre dernières années



En 2017-2018

Type de dossiers	Nombre
Discrimination	580
Exploitation	61
Jeunesse	333
Total	974



Ouverture de dossiers - protection des droits de la jeunesse

Depuis 2 ans, le nombre de dossiers ouverts a bondi de

46%!



Le service de médiation

248

plaintes

ont été dirigées vers le service de médiation

Une entente entre les parties a été conclue pour

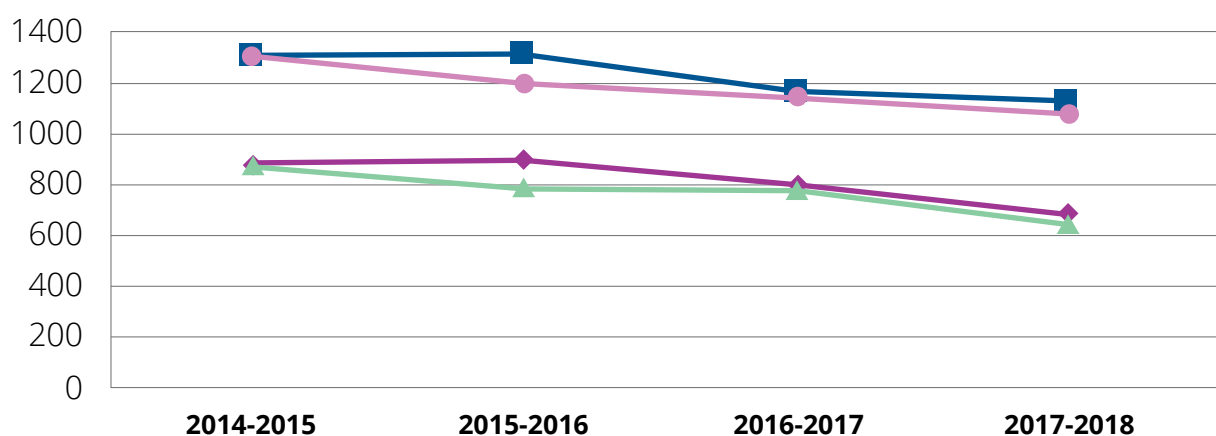
64%

de ces dossiers

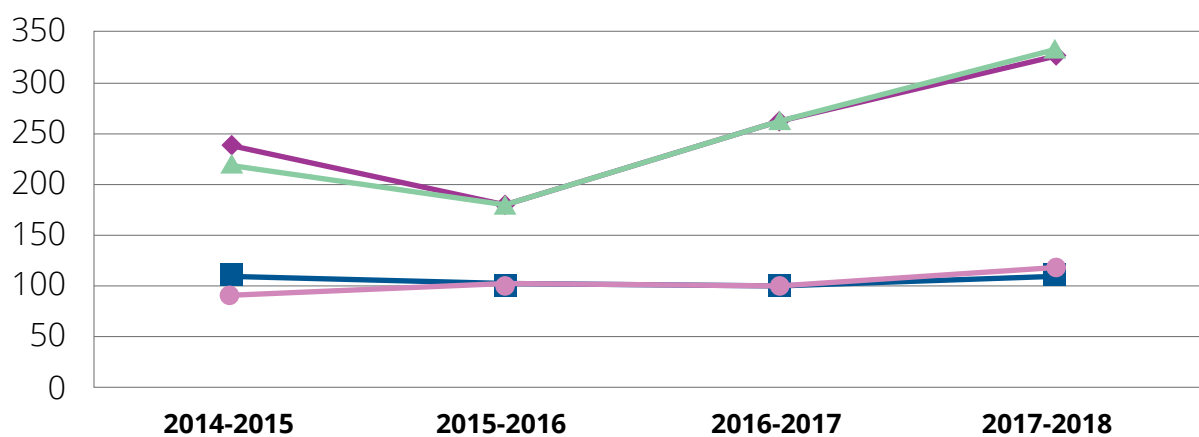


Les enquêtes

Évolution du nombre de dossiers d'enquêtes — droits de la personne



Évolution du nombre de dossiers d'enquêtes — protection des droits de la jeunesse



Dossiers actifs au début de l'année financière



Dossiers actifs à la fin de l'année financière



Dossiers traités et fermés



Dossiers ouverts

Les faits saillants 2017-2018



Droits et libertés de la personne

682

dossiers
ont été traités et fermés

53%

de l'ensemble des dossiers
de discrimination ouverts
concernent le secteur
du travail

38%

de l'ensemble des
dossiers de discrimination
ouverts ont pour motif
le handicap



La Direction du
contentieux a obtenu

38

jugements et négocié

31

règlements
à l'amiable



**Loi sur l'accès à
l'égalité en emploi
dans des organismes
publics**

Au 31 mars 2018,

330

organismes publics étaient visés par cette loi



Le service-conseil en matière d'accommodement raisonnable

Le nombre de demandes traitées a augmenté de

120%

passant de 59 à 130!

54%

de ces demandes concernaient un accommodement en milieu de travail



Le personnel de la Commission

Au 31 mars 2018 :

145

personnes

Dont

128

employées et employés réguliers

Le secrétariat du Conseil du trésor octroie 167 ETC (équivalents temps complet) à la Commission. Les budgets alloués ne nous permettent pas d'atteindre cette cible



Notre programme d'accès à l'égalité en emploi

En 4 ans

le taux d'embauche des différents groupes cibles au sein de notre personnel permanent est passé

de 20% à 82%!

Prix Droits et Libertés

En ce dixième anniversaire de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, il était pour nous important de mettre ces droits à l'avant plan. C'est pourquoi nous avons choisi le thème des droits des peuples autochtones pour l'édition 2017 de notre Prix Droits et Libertés.

Dans ce contexte, nous nous sommes associés à des leaders de la défense des droits des peuples autochtones au Québec pour former le jury : Viviane Michel, présidente de Femmes autochtones du Québec, Béatrice Vaugrante, directrice générale d'Amnistie internationale Canada francophone, Ghislain Picard, chef de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador et Alexandre Bacon, cofondateur du Cercle KISIS.

Ce jury a choisi huit initiatives ayant favorisé la reconnaissance et le respect des droits des peuples autochtones à travers le Québec.

Les prix ont été remis lors d'une cérémonie tenue le 10 décembre 2017 à Montréal, en présence d'une centaine de personnes, dont le ministre responsable des Affaires autochtones, Geoffrey Kelley. L'événement a débuté par une cérémonie de reconnaissance du territoire faite par Kenneth Deer, un aîné de la nation Mohawk. Les lauréates et les lauréats ont pris la parole pour parler de leur travail et de leur engagement pour les droits des peuples autochtones. La cérémonie s'est terminée par une performance du groupe de tambour Buffalo Hat Singers, qui met en valeur le patrimoine musical autochtone.

Les huit initiatives lauréates du Prix Droits et Libertés 2017 :

- La **Déclaration de souveraineté d'Atikamekw Nehirowisiw du Conseil de la nation Atikamekw** vise à faire connaître et reconnaître les droits ancestraux d'Atikamekw Nehirowisiw à l'ensemble de la population du Québec et du Canada. Cette déclaration a permis de valoriser la présence atikamekw sur le territoire lors de la pratique d'activités traditionnelles et a favorisé un respect nouveau de la part des utilisateurs non-autochtones.
- Le **Centre des Premières Nations Nikanite de l'Université du Québec à Chicoutimi** offre aux étudiants autochtones de l'UQAC, un lieu accueillant qui leur fournit l'encadrement et le soutien pédagogique dont ils ont besoin pour favoriser la réussite de leurs études, dans le respect de leur culture. Le Centre sensibilise aussi la communauté universitaire ainsi que le grand public à la réalité et à la culture autochtone.
- La **poésie de Natasha Kanapé Fontaine**, poète-interprète, comédienne, artiste en arts visuels et militante pour les droits autochtones et environnementaux. Madame Kanapé Fontaine est une Innue de Pessamit, sur la Côte-Nord. Sa démarche artistique et littéraire tend à rassembler les peuples divergents par le dialogue, l'échange, le partage des valeurs, en passant par le «tannage des peaux», manière métaphorique de gratter les imperfections des pensées et des consciences.



- ▶ Le **Programme Sous le Shaputuan de l'Institut Tshakapesh** offre des sessions de sensibilisation aux jeunes dans les écoles de niveaux secondaire et collégial, ainsi qu'au grand public lors d'événements à travers le Québec. Plus de 100 000 jeunes de tout âge ont ainsi été initiés à la culture innue par le Programme Sous le Shaputuan au cours des 10 dernières années.
- ▶ Le **Festival Présence autochtone**, est un événement annuel d'une dizaine de jours qui se tient en territoire mohawk non-cédé depuis 27 ans. Le but avoué de cette manifestation culturelle annuelle est de susciter la fraternité entre les peuples et le respect des différences dans une amitié partagée. C'est un lieu de rencontre des cultures et un espace de réconciliation.
- ▶ **Avataq** est un organisme à but non-lucratif créé en 1980 dont le conseil d'administration est exclusivement inuit. Son mandat est de protéger et de promouvoir la langue et la culture des Inuits afin de perpétuer l'inuktitut et la culture inuite pour le bénéfice des générations actuelles et futures. Avataq se réfère à la sagesse et au leadership des aînés inuits et est ainsi guidé par leurs préoccupations, leurs espoirs et leur vision.



- ▶ **Sébastien Grammond**, juge à la Cour fédérale, et **Christiane Guay**, professeure à l'Université du Québec en Outaouais et travailleuse sociale, contribuent au développement des connaissances en matière de gouvernance autochtone en protection de la jeunesse, un domaine qui reste encore peu documenté dans le milieu francophone autochtone depuis près d'une dizaine d'années. Leurs prises de position ont permis entre autres de reconnaître, pour la première fois au Québec, les traditions juridiques autochtones, notamment l'adoption coutumière.
- ▶ **Le Bureau du Ndakinna du Grand Conseil de la Nation Waban-Aki**, documente l'utilisation et l'occupation traditionnelle du territoire du Ndakinna par les W8banakiak (Abénakis) afin de protéger leurs droits ancestraux. Les consultations menées ont permis de contribuer à l'élaboration d'un dialogue constructif entre promoteurs, organismes et ministères au bénéfice des membres de la Nation et d'exprimer la voix des W8banakiak dans le processus de planification territoriale.

Le Prix Droits et Libertés est décerné depuis 1988 à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne qui est aussi la journée marquant l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ce prix vise à souligner le travail exceptionnel de personnes et d'organismes dont les réalisations contribuent à la défense et à la promotion des droits de la personne au Québec.

Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Québec

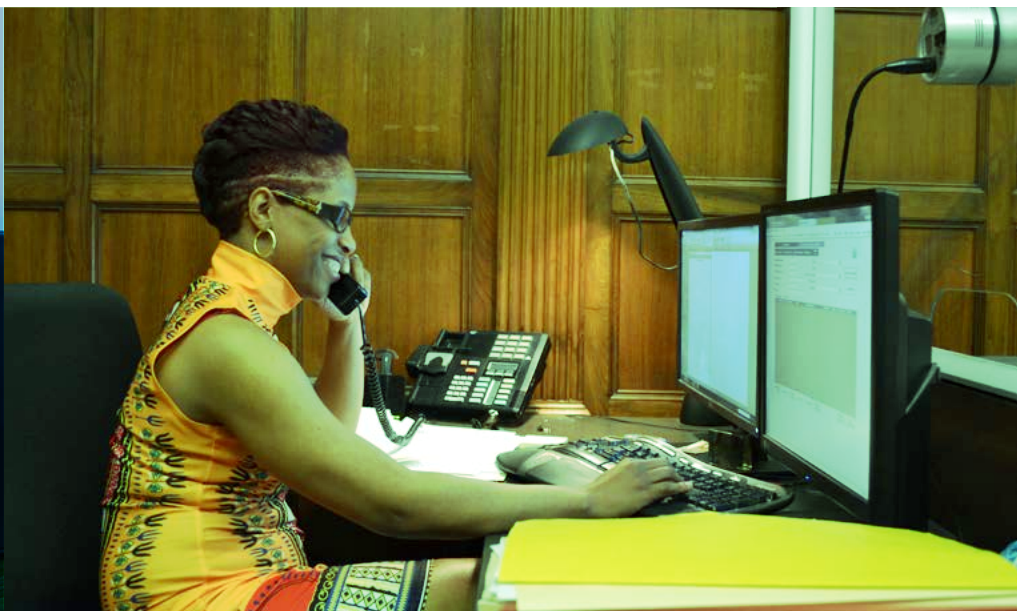
www.cdpdj.qc.ca

DROITS de la personne



Partie 1

Notre action et nos
grandes activités



La protection et la défense des droits

QUAND PEUT-ON PORTER PLAINTE?

Une personne, un groupe de personnes ou un organisme peut s'adresser à la Commission si elle ou il croit être victime :

- ▶ de **discrimination** ou de **harcèlement** fondé sur un des motifs interdits par la Charte et que cette situation l'empêche d'exercer pleinement ses droits dans l'un des domaines protégés par la Charte;
- ▶ de discrimination en emploi en raison d'**antécédents judiciaires**;
- ▶ de **représailles** pour avoir déposé une plainte ou participé à une enquête de la Commission;
- ▶ d'**exploitation**, s'il s'agit d'une personne âgée ou d'une personne handicapée;
- ▶ dans le cas d'une personne mineure, d'une **lésion de ses droits** reconnus par la Loi sur la protection de la jeunesse ou par la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents.

Dans les deux derniers cas, il est important de souligner que la situation peut être dénoncée à la Commission sans le consentement de la présumée victime.

Faire appel à nous

Les demandes d'information

Le premier contact effectué auprès de la Commission est souvent une demande d'information. Ainsi, avant même de nous saisir d'une plainte ou d'une demande d'intervention, nous recevons chaque année une multitude de demandes d'information par écrit, par téléphone ou encore en personne au siège social de la Commission. En 2017-2018, nous avons reçu un total de 13 080 demandes d'information.

Les mandats de la Commission

Droits de la personne

Notre mandat concerne la discrimination, le harcèlement et l'exploitation. Dans ces situations, il est possible de faire une **plainte** auprès de la Commission.

Protection des droits de la jeunesse

Notre mandat concerne les lésions de droits en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse ou de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents. Dans ces situations, il s'agira plutôt d'une **demande d'intervention**.

Déposer une plainte ou faire une demande d'intervention

Dans le cas où une personne veut déposer une plainte ou faire une demande d'intervention, notre personnel à l'accueil et à la recevabilité recueille les informations pertinentes et détermine d'abord si cette requête relève de notre compétence.

Si la demande n'est pas de la compétence de la Commission, la personne requérante peut être, au besoin, dirigée vers un autre organisme (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Régie du logement, syndicat, Direction de la protection de la jeunesse, Protecteur du citoyen, etc.). Dans le cas où la demande interpelle notre compétence et qu'elle est jugée recevable, celle-ci pourra éventuellement mener à l'ouverture d'un dossier d'enquête.

Tableau 1 – Comparatif entre les demandes recevables et celles ayant fait l'objet de l'ouverture d'un dossier d'enquête

	Total des demandes recevables			Total des dossiers d'enquête ouverts		
	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Droits de la personne	1 530	1 575	1 560	641	778	787
Protection des droits de la jeunesse	435	370	224	333	262	179
Total	1 965	1 945	1 784	974	1 040	966

Pour les plaintes en matière de droits de la personne uniquement, dès l'ouverture d'un dossier, nous vérifions l'intérêt des deux parties à régler le dossier à l'amiable, par un processus de médiation. Si les deux parties acceptent la médiation, le dossier est transféré à un médiateur ou une médiatrice.

La médiation (droits de la personne)

En 2017-2018, 248 dossiers de plainte ont été dirigés vers le service de médiation. Le tableau suivant présente un comparatif de l'issue des plaintes traitées en médiation.

Tableau 2 – Dossiers traités en médiation

	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Nombre de dossiers transmis au service de médiation	248	228	251
Nombre de dossiers traités :	234	214	246
▶ Avec entente	149	151	167
▶ Sans entente	76	54	60
▶ Désistement	9	9	19
Taux de règlement	64 %	71 %	68 %



Notre service
de médiation:

3

**exemples
de succès**

La présence d'un chien d'assistance à l'hôpital

Un jeune homme en situation de handicap se présente dans une salle d'urgence avec son chien d'assistance. Après examen, on l'informe que sa situation nécessite une hospitalisation, mais on lui refuse la présence de son chien. La médiation a pour résultat que l'établissement de santé se dote d'une politique favorisant l'accès aux chiens guides ou d'assistance tout en ayant l'assurance que les soins et les services seront dispensés en toute sécurité. Par ailleurs, une compensation financière est versée à la victime pour les inconvénients subis. L'hôpital effectue aussi un don à la Fondation MIRA.

Des propos racistes en milieu de travail

Un employé de garage se dit victime de propos racistes en milieu de travail en raison de sa couleur. Il estime que cette situation a contribué à son congédiement. Grâce à la médiation, l'employé obtient une lettre d'excuses et une compensation financière. L'entreprise s'engage à adopter et à implanter une politique pour contrer le harcèlement discriminatoire en milieu de travail dans l'ensemble de ses établissements.

Un sentiment d'exclusion en milieu scolaire

Un étudiant au doctorat a vécu des événements traumatisants suite à un viol et un diagnostic de VIH/sida. Après son retour, il se sent exclu, rejeté, ce qui l'amène à abandonner son projet de recherche doctoral alors qu'il est sur le point de le compléter. La médiation permet une collaboration de plusieurs intervenants pour réaliser la publication de la recherche et l'étudiant reçoit une compensation en argent.

Nos enquêtes

La Commission peut faire enquête à la demande de personnes ou de groupes de personnes, mais peut aussi procéder de sa propre initiative.

Les enquêtes en matière de droits de la personne

Les enquêtes peuvent porter sur :

- ▶ les cas de discrimination ou de harcèlement fondés sur l'un des 14 motifs prévus à l'article 10 de la Charte, les cas de discrimination en emploi en raison d'antécédents judiciaires (article 18.2 de la Charte) et les tentatives ou actes de représailles exercés contre une personne ou une organisation à la suite de l'une des enquêtes de la Commission (article 82 de la Charte) – voir tableau 5;
- ▶ les cas d'exploitation de personnes âgées ou handicapées (article 48 de la Charte) – voir tableau 7.

Un conseiller ou une conseillère à l'évaluation détermine avec la personne plaignante le contenu de la plainte, s'assure que tous les éléments pertinents sont présents et peut communiquer ensuite avec la partie mise en cause pour l'aviser du dépôt de la plainte et vérifier l'intérêt des deux parties à régler le dossier à l'amiable par un processus de médiation.

En matière de droits de la personne, le tableau suivant présente un comparatif du statut des dossiers d'enquête au cours des trois dernières années.

Tableau 3 – Statut des enquêtes – droits de la personne

	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Dossiers actifs au début de l'année financière	1 120	1 161	1 307
Dossiers ouverts	641	778	787
Dossiers traités et fermés	682	799	897
Dossiers actifs à la fin de l'année financière	1 079	1 140	1 197

Note : La variation entre le nombre de dossiers à la fin d'une période et au début de la période suivante s'explique par des ajustements apportés au statut de certains dossiers en fin d'année.

Les enquêtes en matière de protection des droits de la jeunesse

Après avoir recueilli les éléments pertinents, le personnel à l'enquête communique avec l'entité faisant l'objet de la demande afin de l'informer de la situation. À la lumière des informations recueillies, notre personnel analyse ensuite la possibilité de corriger la situation. S'il est impossible de corriger celle-ci à la première étape de l'enquête, l'enquêteur ou l'enquêtrice procède à la recherche des éléments de preuve, l'objectif étant ici de vérifier si les droits de l'enfant ou d'un groupe d'enfants ont été lésés.

Une fois l'enquête terminée, un rapport est soumis à notre comité des enquêtes qui prend une décision quant à l'issue du dossier. Si la preuve est jugée suffisante pour soutenir qu'il y a eu lésion de droits, ce comité effectue des recommandations aux personnes et aux organismes mis en cause afin que la situation dénoncée ne se reproduise plus. La Commission peut saisir le tribunal à cette étape, notamment si les recommandations n'ont pas été suivies dans le délai imparti par le comité des enquêtes.

Le tableau suivant présente un comparatif du statut des dossiers d'enquête pour notre mandat de protection des droits de la jeunesse au cours des trois dernières années.

Les enquêtes peuvent porter sur les services rendus par :

- ▶ un directeur de la protection de la jeunesse, lorsqu'un cas lui a été signalé;
- ▶ un centre jeunesse assurant la prise en charge d'un enfant ou d'un adolescent;
- ▶ une famille d'accueil à qui un enfant ou un adolescent a été confié;
- ▶ tout établissement, organisme ou personne agissant en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (centre de réadaptation, CLSC, policier, centre de réadaptation en déficience intellectuelle, etc.);
- ▶ tout établissement ou toute personne responsable de la garde d'un adolescent reconnu coupable d'une infraction en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA).

Tableau 4 – Statut des enquêtes – protection des droits de la jeunesse

	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Dossiers actifs au début de l'année financière	109	97	99
Dossiers ouverts	333	262	179
Dossiers traités et fermés	326	262	178
Dossiers actifs à la fin de l'année financière	116	97	100

Note : La variation entre le nombre de dossiers à la fin d'une période et au début de la période suivante s'explique par des ajustements apportés au statut de certains dossiers en fin d'année.

Le tableau suivant donne un aperçu des dossiers de plaintes ouverts en matière de droits de la personne. Il présente les plaintes par secteur et par motif de discrimination. De plus, à titre de comparatif, nous présentons aussi les données des deux années précédentes.

Tableau 5 – Répartition des dossiers ouverts selon le secteur d'activité et le motif de discrimination – droits de la personne

Motif	Secteur					Total 2017-2018	2017- 2018 en %	2016- 2017 en %	2015- 2016 en %
	Travail	Logement	Acte juridique/ biens et services	Accès aux transports et lieux publics	Autre				
Âge	28	5	9	3	4	49	8 %	9%	10%
Antécédents judiciaires	47		1			48	8 %	6%	6%
Condition sociale	7	11	3			21	4 %	3%	2%
Convictions politiques			1		2	3	1 %	1%	1%
État civil	6	4	2		1	13	2 %	3%	3%
Grossesse	22					22	4 %	3%	4%
Handicap	113	11	44	50	1	219	38 %	39%	40%
Identité ou expression de genre	3		3	1		7	1 %	1%	
Langue	5	1	2			8	1 %	1%	1%
Orientation sexuelle	3	2	2	1	1	9	2 %	1%	1%
Race, couleur, origine ethnique ou nationale	54	9	29	26	35	153	26 %	24%	21%
Religion	10		2			12	2 %	4%	3%
Sexe	8		3	1		12	2 %	5%	5%
Autre*					4	4	1 %	1%	2%
Total	306	43	101	82	48	580	100 %	100 %	100 %
Pourcentage 2017-2018	53%	8%	17%	14 %	8 %	100 %			
Pourcentage 2016-2017	57%	11%	18%	11%	3%	100%			
Pourcentage 2015-2016	55%	9%	19%	14%	3%	100%			

*Nouveaux dossiers ouverts et en traitement à l'étape de la recevabilité. Ils ne sont pas encore classés selon le motif de discrimination.

Avec 53% de l'ensemble des dossiers de discrimination ouverts, le secteur du travail est bon premier dans le total global des plaintes traitées. Les deux motifs les plus souvent invoqués dans l'ensemble des dossiers sont le handicap (38 %) suivi de la race, la couleur, l'origine ethnique ou

nationale (26%). Puisque plus de la moitié des plaintes de discrimination proviennent du secteur du travail, il est intéressant de présenter une répartition des 306 nouveaux dossiers ouverts dans ce secteur selon les sous-secteurs d'activité auxquels ils se rattachent.

**Tableau 6 – Répartition des dossiers ouverts dans le secteur du travail
selon le sous-secteur d'activité et le motif de discrimination**

Motif	Sous-secteur						2017-2018 en %	2016-2017 en %	2015-2016 en %
	Embauche	Congédiement et mise à pied	Conditions de travail	Représailles	Autre	Total 2017-2018			
Âge	6	11	4		7	28	9%	11%	13%
Antécédents judiciaires	30	11			6	47	15%	10%	10%
Condition sociale	1	4	1		1	7	2%	1%	1%
Convictions politiques								1%	1%
État civil	3	1			2	6	2%	4%	3%
Grossesse	2	18	1	1		22	7%	6%	8%
Handicap	21	56	22		14	113	37%	38%	36%
Identité ou expression de genre	1	2				3	1%	0%	0%
Langue	2	1			2	5	2%	1%	1%
Orientation sexuelle		1			2	3	1%	1%	1%
Race, couleur, origine ethnique ou nationale	8	18	4		24	54	18%	18%	19%
Religion	4	2			4	10	3%	4%	2%
Sexe		3	2		3	8	3%	5%	5%
Total	78	128	34	1	65	306	100%	100%	100%

Outre les plaintes pour motif de discrimination, nous traitons des dossiers en matière d'exploitation. Le tableau suivant présente le nombre de dossiers d'exploitation touchant des personnes âgées ou en situation de handicap. Il indique aussi la part des enquêtes menées à l'initiative de la Commission.

**Tableau 7 – Part des enquêtes menées à l'initiative de la Commission dans le
total des enquêtes ouvertes en matière d'exploitation**

	Enquêtes menées à l'initiative de la Commission	Total des enquêtes menées à la Commission
Exploitation personnes âgées	29	53
Exploitation personnes handicapées	5	8
Nombre total	34	61

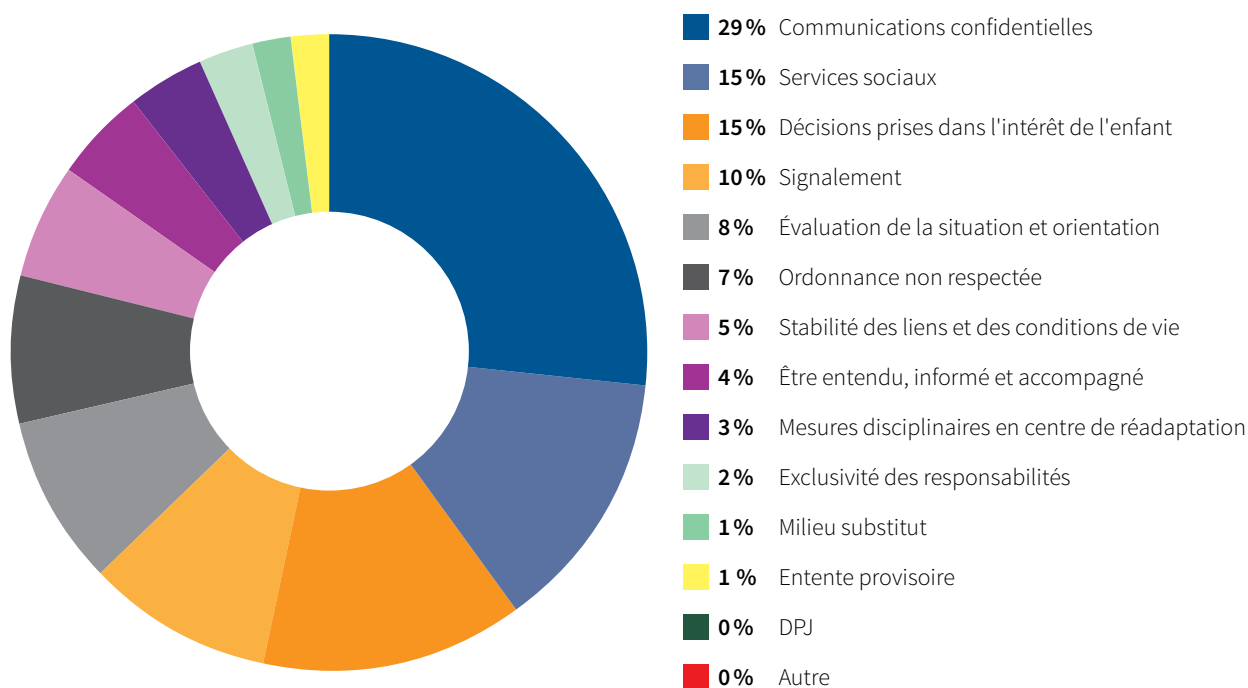
Le tableau suivant présente le type de requérant à l'origine des demandes faites en matière de protection des droits de la jeunesse. Le requérant est la personne qui fait la demande d'intervention pour l'enfant ou encore l'enfant lui-même.

Tableau 8 – Nombre de demandes recevables, par type de requérant – droits de la jeunesse

Requérant	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Parent	295	271	115
Grands-parents	40	38	
Milieu élargi	39	14	28
Enfant	8	10	8
Famille d'accueil	10	11	8
Avocat de l'enfant ou des parents	11	7	10
Professionnel (juge et autres)	29	10	47
Commission (enquête de sa propre initiative)		2	3
Autre	3	7	5
Total	435	370	224

En matière de protection des droits de la jeunesse, nous traitons chaque année des requêtes très différentes quant à leur nature. Le graphique suivant présente les situations ayant justifié l'ouverture d'un dossier en 2017-2018.

Graphique 1 – Objet des dossiers ouverts en matière de protection des droits de la jeunesse, en %





Protection des
droits de la jeunesse:

3

situations
ayant fait l'objet
d'une demande
d'intervention

La stabilité des liens avec les personnes significatives et le droit de communiquer en toute confidentialité

Une grand-mère interpelle la Commission alléguant que la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) lui refuse la possibilité de contacter son petit-fils placé en famille d'accueil. Lors de l'enquête de la Commission, la DPJ explique que la demande n'a pas été acceptée en raison du refus de la mère d'autoriser les contacts. Après discussion, la DPJ reconnaît que le refus de contact ne respecte pas les dispositions de la Loi sur la protection de la jeunesse. Les actions sont alors entreprises pour vérifier l'intérêt de l'enfant à avoir des contacts avec sa grand-mère. Par la suite, des contacts téléphoniques sont planifiés et une évaluation est réalisée afin de déterminer la fréquence des prochains contacts et des visites.

La nécessité de prendre en considération les caractéristiques culturelles

Un requérant allègue que la Direction de la protection de la jeunesse ne prend pas les mesures appropriées pour s'assurer que les enfants puissent maintenir des liens avec leur communauté culturelle. Selon le requérant, ses demandes n'étaient pas entendues par la DPJ, alors que l'ordonnance du tribunal de la jeunesse le prévoyait. La DPJ a reconnu ne pas avoir mis en place les interventions nécessaires afin que les enfants puissent conserver des liens avec leur communauté culturelle, ce qui ne respecte pas le principe de la LPJ. Elle a ainsi mis en place des mesures pour que les visites puissent être supervisées par un membre d'un organisme communautaire de la communauté culturelle en question.

Le droit de recevoir des services adéquats, avec continuité et de façon personnalisée

Un enfant placé en famille d'accueil depuis plusieurs années devient orphelin. Au cours des années, il est accueilli par plusieurs familles d'accueil, car certaines d'entre elles ne sont plus en mesure de l'héberger ou font l'objet de signalements. Suite à l'enquête, la Commission émet plusieurs recommandations, dont celle de s'assurer qu'un projet de vie soit élaboré pour que l'enfant puisse bénéficier d'une stabilité dans son milieu de vie. Elle recommande également qu'un plan d'intervention soit réalisé afin que l'enfant reçoive les services adéquats, continus et personnalisés auxquels il a droit.

Les délais de traitement

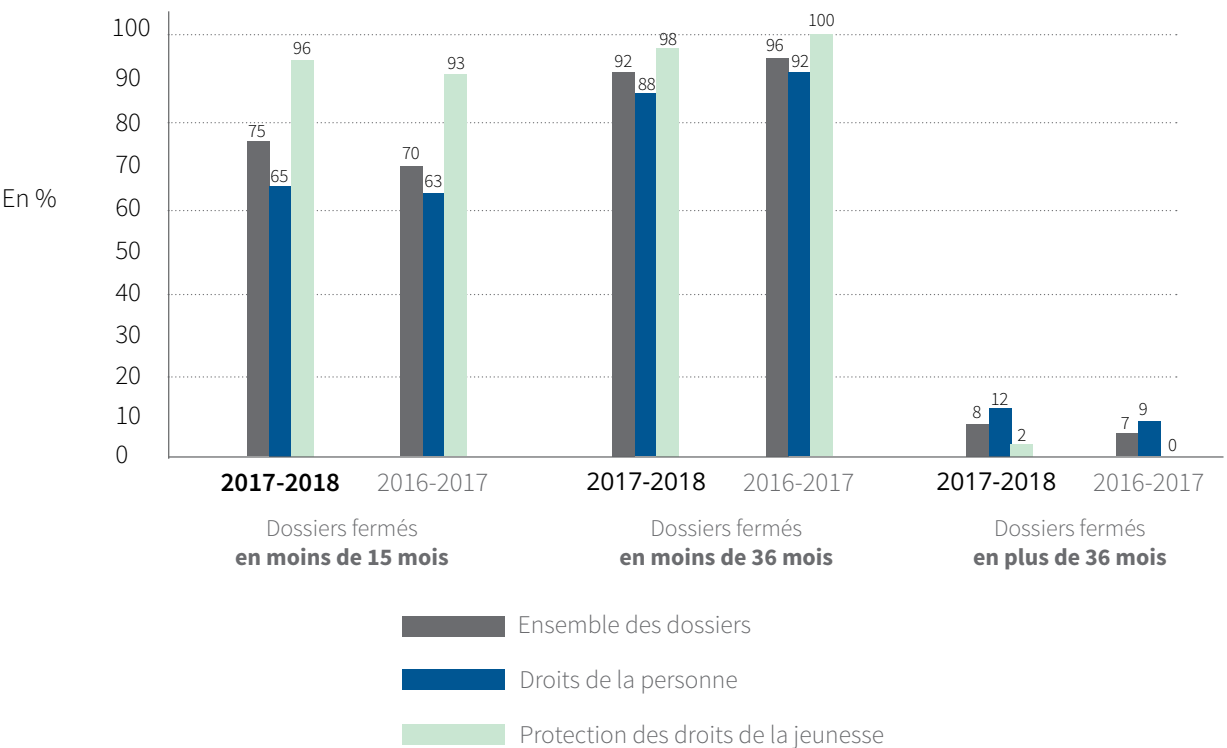
À titre indicatif, le tableau suivant présente le délai de traitement d'un dossier à la Commission. Il précise aussi ce délai pour les dossiers en matière de droits de la personne et ceux relatifs à la protection des droits de la jeunesse.

Dans notre déclaration de services aux citoyennes et citoyens, nous prenons l'engagement d'œuvrer à atteindre des objectifs précis dans le traitement des dossiers. Pour les dossiers concernant les droits de la personne, nous tentons de rendre une décision dans un délai maximal de 15 mois suivant le

dépôt de la plainte. Cela exclut certains dossiers exceptionnels de par leur complexité. En droits de la jeunesse, nous avons pour objectif de traiter les dossiers dans un délai maximal de six mois.

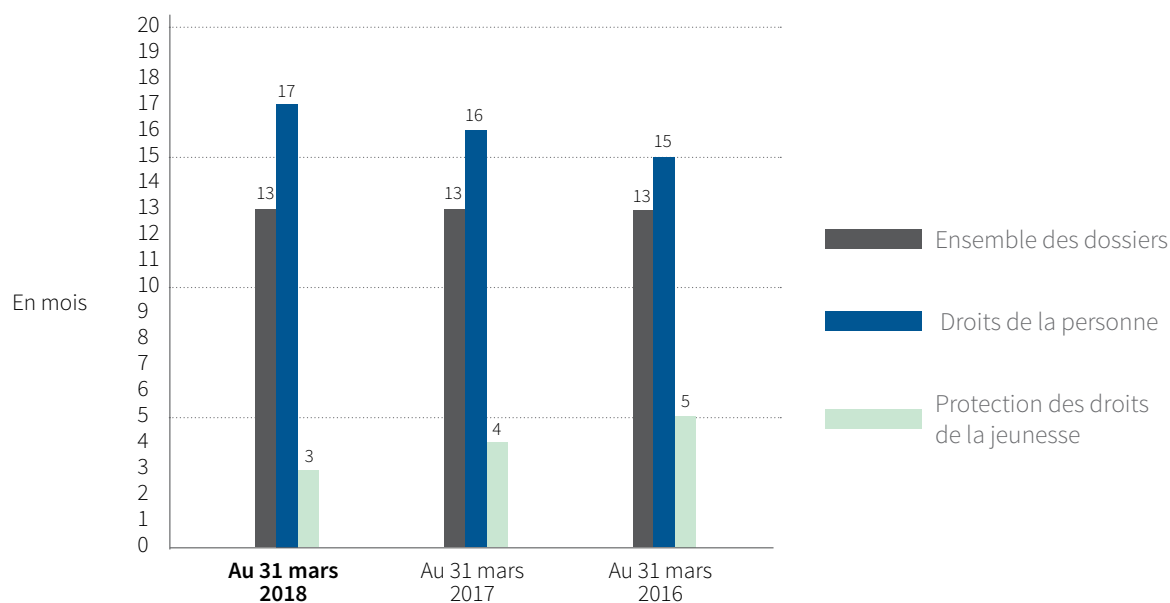
Quoique nos objectifs en droits de la personne et ceux en droits de la jeunesse soient distincts, nous présentons ici, selon une approche globale, les dossiers fermés en moins de 15 mois, en moins de 36 mois et dans un délai excédant 36 mois.

Graphique 2 – Le délai de traitement d'un dossier à la Commission
En %, les dossiers fermés en moins de 15 mois, de 36 mois et en plus de 36 mois



Quoique chaque dossier ait son propre degré de complexité et que les dossiers en droits de la personne et ceux en protection de la jeunesse soient fort différents, le tableau suivant présente, en mois, le délai moyen pour le traitement d'un dossier à la Commission.

Graphique 3 – En mois, le délai moyen pour le traitement d'un dossier à la Commission



Nos travaux de recherche

Protection de la jeunesse

En matière de protection de la jeunesse, d'importantes activités de recherche ont été réalisées. En mai 2017, l'étude sur l'isolement et la contention au sein des missions réadaptation jeunesse des CISSS et des CIUSSS du Québec, ainsi que dans certains établissements non fusionnés a été rendue publique. Elle a été envoyée au ministère de la Santé et des Services sociaux et aux établissements provinciaux afin qu'ils puissent prendre connaissance des recommandations qui leur étaient adressées. Un premier suivi de la mise en œuvre des recommandations a été effectué.

Par ailleurs, nous avons amorcé nos travaux de recherche relativement à l'article 156.1 de la LPJ portant sur la mise en œuvre de la Loi 10 et les liens avec les droits des enfants, tels qu'énoncés dans la LPJ. Plus particulièrement, des entrevues ont été effectuées et plusieurs contacts avec les milieux de pratique ont été établis.

Nous poursuivons actuellement le suivi des recommandations émises dans le cadre du rapport de mise en œuvre de la LPJ (156.1) publiée en 2015.

L'analyse de la législation et des programmes gouvernementaux

En 2017-2018, nous avons passé en revue les 74 numéros de la *Gazette officielle du Québec* et analysé 68 projets de loi, avant-projets de loi ainsi que les projets de règlement. L'objectif est de vérifier la conformité de ceux-ci avec la Charte.

En plus des projets de loi et de règlement, des programmes gouvernementaux et des documents de consultation ont aussi été étudiés. Ces analyses, effectuées selon une approche à la fois juridique et sociale, prennent la forme de commentaires, de mémoires ou encore de recommandations.



Service de la recherche
Membres de l'équipe

Notre rôle consultatif

Les demandes provenant de l'externe

Outre notre fonction d'analyse de la législation et des programmes gouvernementaux, nous exerçons un rôle consultatif auprès d'intervenants externes, tels les ministères ou encore la société civile. La réponse à leurs demandes est tributaire des ressources dont nous disposons. En plus des demandes qui ont mené à des recommandations, d'autres ont fait l'objet d'avis ou d'études. Celles-ci sont détaillées ci-dessous.

Les demandes provenant de l'interne

À la fonction consultative exercée par la Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications (DiRECC), s'ajoute une fonction de soutien interne.

Ce rôle d'appui prend de multiples formes : élaboration d'une position officielle, réponse à des demandes d'avis juridiques, production d'avis et de conseils juridiques, soutien juridique au service-conseil en matière d'accommodement raisonnable, organisation de séances de sensibilisation destinées au personnel, analyses de données sociodémographiques pour soutenir les interventions publiques de la Commission ou faciliter le processus de traitement des plaintes, participation à des comités consultatifs dans le contexte d'enquêtes et participation à des enquêtes systémiques en matière de droits de la personne.

Les avis et études

Nous dirigeons et encourageons les recherches et les publications sur les libertés et droits fondamentaux. À cet égard, nous produisons des avis et des études sur diverses questions touchant les droits et libertés de la personne, [en vertu du paragraphe 5 de l'article 71 de la Charte des droits et libertés de la personne](#).

En ce sens, dans le cadre de la Convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale, nous avons transmis des commentaires au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale relativement à l'examen des 21^e, 22^e et 23^e rapports périodiques du Canada.

Accessible en ligne :

http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/commentaires_CERD_2017_Fr.pdf

Nos commentaires ont porté sur quatre sujets de préoccupations, directement liées aux observations de 2012 du Comité, à savoir : le profilage racial, l'accès à l'égalité en emploi des personnes racisées et des Autochtones, l'éducation et la formation professionnelle des personnes racisées et des Autochtones et enfin, l'accès au logement pour les personnes racisées et pour les Autochtones.

Nous avons plus généralement réitéré l'importance des engagements pris par l'État québécois en vertu de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Nous avons également renouvelé nos appels à ce que les mesures nécessaires soient prises afin de garantir la reconnaissance, mais aussi l'effectivité des droits qu'elle protège, notamment par le biais de la mise en œuvre des droits et libertés que protège la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Nous finalisons une étude sur la promotion en emploi des membres des minorités visibles dans le secteur privé du Grand Montréal et une étude systémique sur l'inclusion scolaire des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. De plus, nous poursuivons une étude sur les actes haineux et xénophobes.

Par ailleurs, nous rédigeons entre autres un avis sur la compétence de la Commission en matière d'exploitation et de maltraitance des personnes âgées et de toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité. Un avis sur les obligations juridiques des camps de jour et camps de vacances à l'endroit des enfants en situation de handicap est aussi en cours de production.

L'activité judiciaire

Le rôle de la Commission

Lorsque la preuve de discrimination, de harcèlement ou d'exploitation est suffisante et que nous décidons d'agir pour le compte de la victime, nous assignons un ou une avocate de la Commission pour la représenter tout au long du processus, et ce, sans frais. L'avocate ou l'avocat lui explique les différentes étapes du processus judiciaire et les enjeux juridiques associés au dossier. Si une entente à l'amiable n'est pas possible, un recours au nom de la victime est intenté. Enfin, nous préparons l'audition et faisons les représentations à la Cour, tant devant le Tribunal de première instance qu'en appel, le cas échéant.

Lorsque nous intentons un recours en justice, nous pouvons réclamer, pour la victime et dans l'intérêt public, le versement de dommages-intérêts, la cessation de l'atteinte aux droits et la modification d'une pratique. Nos interventions judiciaires permettent de préciser les droits et obligations des parties afin que la Charte québécoise, instrument quasi constitutionnel, réponde aux besoins émergents de la société.

Dans le cadre de notre mandat en matière de protection des droits de la jeunesse, nous faisons les recommandations nécessaires pour corriger des situations où les droits d'un enfant ou d'un groupe d'enfants n'ont pas été respectés. Nous assurons le suivi de ces recommandations et pouvons saisir la Cour du Québec (Chambre de la jeunesse) advenant qu'elles ne soient pas suivies. Ce mandat est effectué afin de faire respecter les droits garantis par la Loi sur la protection de la jeunesse.

À titre d'exemple, nous sommes intervenus à la Chambre de la jeunesse, dans le cadre d'une demande en lésion de droits de la part de l'avocate d'un enfant. L'enfant, âgé de 11 ans, était hébergé dans la même famille depuis l'âge de 18 mois. Il avait été déplacé de famille d'accueil par le Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) sans qu'il ne consulte cette dernière et l'enfant. Le déplacement de l'enfant a eu lieu trois jours seulement après qu'il eut été informé de la situation. Son avocate ainsi que la Commission ont demandé au tribunal de déclarer que le DPJ avait lésé plusieurs droits de l'enfant, incluant le droit d'être entendu, le droit d'être consulté et préparé avant un déplacement et le droit à l'avocat. Nous avons aussi allégué que le DPJ aurait dû retourner devant le tribunal avant de déplacer l'enfant. Le tribunal a déclaré les droits de l'enfant lésés et a ordonné, comme mesure correctrice, le retour de l'enfant auprès de ses parents d'accueil.

La Commission peut aussi intervenir dans un débat judiciaire lorsque son expertise en matière de droits et libertés de la personne, ou de droits de la jeunesse, peut contribuer à une solution complète du litige, dans l'intérêt public.

Les actions et les procédures

Pour notre mandat de protection des droits de la personne, le tableau suivant présente le nombre de situations où des mesures de redressement ont été proposées et le nombre de recours en justice intentés.

Tableau 9 – Comparatif des actions

	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Situations où des mesures de redressement ont été proposées.	61	76	95
Recours en justice intentés pour le compte de victimes de discrimination, d'exploitation ou de harcèlement.	40	43	58

Les règlements à l'amiable

Les avocats de notre Direction du contentieux ont négocié des règlements dans 31 dossiers.

- ▶ 22 après qu'un recours en justice ait été intenté ;
- ▶ neuf après avoir envoyé notre décision d'agir pour la victime de discrimination, d'exploitation ou de harcèlement.

Les jugements obtenus

38 jugements ont été obtenus dans des causes où nous étions partie. Pour ces jugements, le tableau suivant présente le type d'instance concerné.

Tableau 10 - Instance concernée par les jugements obtenus

Instance	2017-2018
Tribunal des droits de la personne	27
Cour supérieure	6
Cour d'appel du Québec	4
Cour suprême du Canada	1
Total	38

3

jugements qui ont marqué l'activité judiciaire

Congédié à cause d'un handicap

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (M.C.) c. Service et mécanique MLT inc. et Robert Lanthier, 2017 QCTDP 14 (CanLII)

Le plaignant occupait un poste d'apprenti mécanicien auprès de la compagnie défenderesse. Il a complété avec succès sa période de probation, et même obtenu une majoration de son salaire. Au moment de l'embauche, et pendant sa probation, son employeur ne sait pas qu'il souffre d'un trouble de l'humeur, plus particulièrement de personnalité limite. Ce n'est que lorsqu'il s'informe de la couverture d'assurance collective qu'il l'apprend. Il est congédié quatre jours plus tard. Le Tribunal a conclu au congédiement discriminatoire, en soulignant que les troubles de santé mentale constituent une forme de handicap. Les articles 10 et 16 de la Charte prévoient que nul ne peut exercer de la discrimination dans l'emploi, dans le congédiement ou les conditions de travail, à moins d'établir l'existence d'une exigence professionnelle justifiant la décision, ce que les défendeurs n'ont pas fait. Le Tribunal a condamné les défendeurs (la compagnie et son président) à verser au plaignant la somme de 9 880 \$ pour compenser la perte de revenu (deux mois de salaire) et les dommages moraux. Il a condamné le président à lui verser également la somme de 1 000 \$ à titre de dommages-intérêts punitifs, considérant qu'il savait que le congédiement n'était pas justifié et qu'il a tenté de couvrir la situation par une version des faits qui ne coïncidait pas avec la réalité.

Congédié à cause de ses antécédents judiciaires

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Beauregard) c. Bilodeau, 2017 QCTDP 8 (CanLII)

Le plaignant occupait un poste auprès de la compagnie défenderesse qui se spécialise dans le nettoyage de puits et d'égouts. Il a été congédié après avoir informé son employeur de conditions en lien avec sa libération conditionnelle, et par le fait même de son passé criminel. Le Tribunal a conclu que le congédiement était discriminatoire puisque l'employeur n'a pas fait la preuve qu'il existait un lien objectif entre l'emploi occupé et l'infraction. Il a condamné la compagnie et son président, responsable du congédiement, à verser à monsieur Beauregard la somme de 7 627,36 \$ à titre de perte de revenus, de dommages-intérêts, moraux et punitifs. Ce jugement rappelle que l'article 18.2 de la Charte empêche un employeur de congédier un employé du seul fait qu'il a des antécédents judiciaires, à moins de démontrer un lien entre l'infraction et l'emploi.

Refus de louer un logement

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Pheneus et Marcel) c. Fornella, 2018 QCTDP 3 (CanLII)

Les propriétaires de l'immeuble, monsieur et madame Fornella, ont refusé, sans raison valable, de louer un logement aux plaignants, monsieur Pheneus et madame Marcel. Le Tribunal a retenu la version des plaignants à l'effet que les propriétaires leur ont dit « ne pas vouloir louer à des noirs ». Le Tribunal les a condamnés à verser la somme de 6 000 \$ à titre de dommages-intérêts (moraux et punitifs) à chacun des plaignants. Ce jugement rappelle le droit à l'égalité dans l'accès aux biens et services offerts au public (art. 12 de la Charte). Il réitère le fait que les défendeurs « entretiennent des contacts amicaux avec leurs voisins de race noire et aient déjà offert de louer un logement à leur fille » ne peut pas constituer un moyen de défense.

Notre action en matière d'accès à l'égalité en emploi

Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne encadre l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Ce type de programme a pour objectif d'assurer une représentation équitable de certains groupes habituellement victimes de discrimination à l'emploi. Pour ce faire, le PAÉE vient corriger tout élément d'un système d'emploi qui pourrait avoir un effet discriminatoire sur les membres de ces groupes, soit :

- ▶ les femmes;
- ▶ les Autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada;
- ▶ les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche;
- ▶ les minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais;
- ▶ les personnes handicapées identifiées dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Dans le cadre de notre mandat, nous appuyons les organismes et les entreprises qui désirent ou qui doivent implanter un PAÉE. La mise en place d'un PAÉE peut résulter d'une demande volontaire, d'une obligation contractuelle, d'une décision d'un tribunal ou d'une loi.

La mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

L'un de nos mandats consiste à veiller au maintien et à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAE). Ce mandat est assumé par notre Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC). Cette direction a comme rôle principal d'assister les organismes dans l'élaboration et la planification de leur programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Il est à noter que la DAESC peut aussi intervenir pour prévenir ou corriger la discrimination systémique en emploi, offrir des activités de promotion et d'information et, finalement, faire appliquer la loi devant les tribunaux.

Au 31 mars 2018, 330 organismes publics étaient visés par la LAE.

Le tableau suivant présente un portrait détaillé de la représentation des groupes visés au sein d'organismes publics.

Tableau 11 - La représentation des membres des groupes visés au sein de différents organismes publics

Nombre	Organismes publics	Représentation des membres des groupes visés										
		Effectif total	Femmes		Autochtones		Minorités visibles		Minorités ethniques		Personnes handicapées	
70	Commissions scolaires	180 621	131 106	73 %	492	0,3%	5 703	3 %	5 186	3 %	1 849	1 %
31	Inst. enseignement privés primaire-secondaire	5 890	3 757	64 %	10	0,2%	329	6 %	407	7 %	72	1 %
7	Collèges privés	1 810	1 040	57 %	4	0,2%	57	3 %	108	6 %	18	1 %
48	Cégeps	26 723	14 918	56 %	57	0,2%	834	3 %	719	3 %	332	1 %
19	Universités	40 719	20 809	51 %	106	0,3%	2 437	6 %	3 486	9 %	392	1 %
27	Sociétés d'État (Hydro-Québec à venir pour 2017)	41 097	21 249	52 %	87	0,2%	3 024	7 %	1 359	3 %	754	1 %
55	Municipalités	62 322	24 186	39 %	248	0,4%	3 020	5 %	1 911	3 %	617	1 %
8	Sociétés de transport (ST Trois-Rivières et Lévis à venir)	13 686	3 228	24 %	57	0,4%	1 775	13 %	612	4 %	75	1 %
3	Régies intermunicipales de police (2016)	637	208	33 %			3		5	1 %		2 %
1	Sûreté du Québec	5 732	1 233	22 %	39	0,7%	26		39	1 %	8	
61	Réseau de la santé et des services sociaux (2013)	246 714	195 764	79 %	785	0,3%	17 330	7 %	7 257	3 %	2 069	2 %
	Grand total	625 951	417 498	67 %	1 885	0,3%	34 538	6 %	21 089	3 %	6 186	1 %

Faits saillants

- Poursuite de notre démarche de révision de la DAESC, entamée en décembre 2016, en vue d'accroître l'efficacité de nos processus et de nos outils. Cette révision nous permettra d'accroître notre capacité de veiller à l'application de la LAE.
- Adoption des nouvelles orientations en matière d'accès à l'égalité en emploi par les membres de la Commission et la présidence. Elles ont aussi été présentées aux membres du personnel de la DAESC et aux autres directions concernées.
- La majorité des opérations pour les organismes publics (autre le traitement de nouveaux dossiers et ceux des commissions scolaires) ont été reportées en 2019 afin de concentrer les efforts du personnel sur la révision du travail de la Direction.
- Plusieurs travaux et avancements ont été effectués en équipe et portent sur la gestion du changement, l'analyse des processus, l'utilité des outils et des guides actuels ainsi qu'une révision des procédures en lien avec l'approche-client.
- Des recommandations, des suivis et des rappels ont été faits à tous les organismes du réseau de la santé et des services sociaux leur demandant de s'assurer que l'administration des questionnaires médicaux pré-embauche ainsi que son contenu soient conformes à la Charte.
- Recommandations au Secrétariat du Conseil du trésor dans le cadre du programme d'accès à l'égalité en emploi.
- Un rapport quinquennal a été déposé au ministère de la Justice en automne 2017.
- Un contrat a été signé avec Emploi et Développement social afin d'acquérir une nouvelle plate-forme informatique permettant de recevoir et de traiter les données des organismes rapidement et efficacement. Cela touche particulièrement les données concernant la représentation et la sous-représentation des membres des groupes visés par la LAE.

État de la situation pour les programmes d'obligation contractuelle

Le Programme d'obligation contractuelle est un programme d'accès à l'égalité qui s'applique aux entreprises privées comptant plus de 100 employés et qui :

- soumissionnent pour un contrat de biens ou de services d'une valeur de 100 000 \$ et plus, ou;
- obtiennent une subvention de 100 000 \$ et plus.

Au 31 mars 2018, 130 entreprises étaient soumises à l'obligation d'élaborer ou d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Tableau 12 - Statut du dossier des entreprises soumises à l'obligation d'avoir un programme d'accès à l'égalité

Statut des dossiers	2017-2018
Actifs	126
ITAR (en attente d'une décision des tribunaux)	4
Total	130
Nouveaux dossiers	2
Dossiers fermés	16

Faits saillants

- Durant la dernière année, nous avons transmis 110 avis de conformité concernant la phase d'implantation.
- Nous procédons actuellement à une démarche de révision pour actualiser et accroître l'efficacité de nos processus et de nos outils en lien avec l'administration des programmes résultant d'une obligation contractuelle.

Le service-conseil en matière d'accommodement raisonnable

Le service-conseil en matière d'accommodement raisonnable a comme rôle d'accompagner les petites et moyennes entreprises, les organisations ou les syndicats qui reçoivent une demande d'accommodement d'un membre du personnel ou de leur clientèle. Il agit pour prévenir la discrimination en permettant une meilleure compréhension de cette obligation juridique ainsi que des rôles et responsabilités de chacune des parties concernées.

Les demandes traitées par le service-conseil en matière d'accommodement raisonnable

- Demandes actives en début de période : 10
- Nouvelles demandes: 126
- Demandes traitées et complétées : 130
- Demandes actives en fin de période : 6

La répartition des demandes par motif de discrimination

Les demandes relatives au motif handicap continuent, d'année en année, à être les plus nombreuses. Elles représentent cette année plus de trois demandes reçues sur cinq. Ces demandes portent notamment sur l'embauche et les conditions de travail, l'intégration d'enfants handicapés en camps de jour ou l'inclusion en milieu scolaire. Le tableau suivant présente, en détail, les motifs de discrimination pour les nouvelles demandes reçues.

Tableau 13 – Le nombre de demandes reçues pour chacun des motifs de discrimination

Motif de discrimination	Nombre de demandes	En %
Handicap	77	61 %
Religion	23	18 %
Grossesse	4	3 %
Identité ou expression de genre	4	3 %
Demande d'ordre général, sans motif particulier	12	10 %
Autres motifs (état civil, convictions politiques, condition sociale, sexe)	6	5 %
Total	126	100 %

3

situations où l'expertise du service-conseil en accommodement raisonnable a été sollicitée

L'utilisation des toilettes par une personne trans

Le responsable en ressources humaines d'un grand magasin fait appel à notre service-conseil en accommodement raisonnable. Cette demande concerne une requête qu'il a reçue par une personne trans. Une nouvelle employée trans, n'ayant pas eu recours à une transformation, demande de pouvoir utiliser les toilettes des femmes. L'employeur a uniquement des toilettes pour hommes ou pour femmes. L'employeur se demande s'il est dans l'obligation d'accommoder la nouvelle employée et quels sont les droits des autres employés. Il est important de souligner que, depuis 2016, le motif identité ou expression de genre a été ajouté à l'article 10 de la Charte. Ainsi, l'identité ou l'expression de genre de la personne trans doit être respectée, sans égard à l'étape de sa transition, qu'elle ait eu recours ou non à une chirurgie de la réassignation sexuelle. L'employeur doit ainsi accueillir la demande de l'employée et évaluer avec elle les moyens à mettre en œuvre afin de respecter son identité de genre lors de l'utilisation des toilettes, et ce, sans contrainte excessive. À cet effet, il a aussi été proposé à l'employeur de sensibiliser le personnel aux droits de la personne en milieu de travail.

La présence d'un chien d'assistance en milieu de travail

La responsable des ressources humaines d'une compagnie a engagé une nouvelle employée ayant un chien d'assistance. La responsable s'inquiète de la possibilité d'allergie chez certains employés. Elle aimerait mieux connaître la marche à suivre afin d'avoir une approche adéquate avec la personne en situation de handicap et les employés susceptibles d'avoir une allergie. Le chien d'assistance et le chien guide sont reconnus comme un moyen de pallier un handicap au sens de la Charte. De plus, s'appuyant sur le droit à des conditions de travail exemptes de discrimination, elle reconnaît le droit d'amener le chien d'assistance à son lieu de travail, à moins de contrainte excessive. On ne peut invoquer la contrainte excessive sous prétexte que l'accommodement crée un « malaise », « dérange » ou « risque de créer un précédent ». S'il arrive qu'un autre employé ait réellement une allergie, l'employeur devra évaluer les deux demandes individuellement, pour rechercher des solutions sans contrainte excessive qui empêcherait l'employeur d'accorder un accommodement.

Une demande de congé pour une fête religieuse

Le service des ressources humaines d'un centre d'appels se demande s'il doit accommoder un employé qui demande un congé pour une fête religieuse juive, Rosh Hachana. L'employeur est tenu, sans contrainte excessive, d'accommoder une demande concernant les convictions religieuses de son employé. À cet effet, l'employeur doit tenter, sans contrainte excessive, d'aménager son horaire de travail en conséquence. L'employé a, dans ce cas-ci, proposé de reprendre ses heures de travail, une autre journée.

Notre action en matière de promotion des droits

Les activités d'éducation et de coopération

En vertu de notre mandat, nous avons la responsabilité d'élaborer et d'appliquer un programme d'information et d'éducation ([article 71 de la Charte](#)). Ce dernier vise à promouvoir, à faire comprendre l'objet et les dispositions de la Charte et de la LPJ. De plus, nous nous efforçons de coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés de la personne, au Québec ou ailleurs.

Nous nous acquittons de cette responsabilité en offrant des outils adaptés à un public diversifié et en répondant à différents besoins. À titre d'exemple, nous offrons des séances de formation, produisons des publications, participons à des conférences et des colloques, effectuons un important travail de relation avec les médias, sommes très actifs sur les médias sociaux et effectuons une mise à jour régulière de notre site Web.

Les séances de formation

Nos séances de formation sont gratuites et sont offertes sur tout le territoire québécois. Au cours de la dernière année, les membres de l'équipe de l'éducation-coopération ont offert 67 séances de formation.

Ces activités portaient sur les sujets suivants :

- ▶ les droits de la personne : 14;
- ▶ accommodement raisonnable : 11;
- ▶ droits des personnes en milieu du travail (embauche, intégration et promotion) : 9;
- ▶ droits des personnes âgées : 7;
- ▶ droits des personnes autochtones : 6;
- ▶ droit des personnes en situation de handicap : 4;
- ▶ racisme et profilage : 4;
- ▶ droits de la personne en milieu agricole : 4;
- ▶ harcèlement discriminatoire : 3;
- ▶ autres thèmes (logement, homophobie et transphobie) : 5.



Service de l'éducation et de la coopération

Membres de l'équipe

En plus des formations, l'équipe de l'éducation-coopération a donné 36 conférences ou séances d'information dans le cadre d'événements sur les thèmes suivants : accommodements raisonnables (9), diversité et racisme (6), droit des peuples autochtones (6), droits de la personne (5), droits des personnes âgées (3), droit de la personne en milieu de travail (3), droits de l'enfant (2), harcèlement discriminatoire (1) et logement (1).

Accès à l'égalité en emploi

Par ailleurs, nous jouons aussi un rôle dans la promotion de l'accès à l'égalité en emploi. En ce sens, au cours de la dernière année, nous avons participé à plusieurs activités et rencontres avec différents partenaires, dont :

- ▶ le comité mixte en sécurité incendie au Québec;
- ▶ le comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers du Québec (École nationale de police du Québec);
- ▶ le comité de soutien aux employeurs (réseaux des commissions solaires et des Cégeps).

Parmi les activités, soulignons :

- ▶ une participation au documentaire « Oser faire ce que l'on aime » de la CMFEMM (Concertation montréalaise femmes pour les emplois majoritairement masculins);
- ▶ deux sessions de formation et un webinaire sur la discrimination systémique et l'accès à l'égalité en emploi;
- ▶ participation à trois colloques (Tribunal des droits de la personne, Racisme-Collège Rosemont et 8^e conférence internationale sur l'éducation aux droits humains);
- ▶ dépôt et présentation du document de recherche « Volet quantitatif des programmes d'accès à l'égalité en emploi »;
- ▶ dépôt et présentation du document de recherche « Mesures porteuses pour l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés 3^e phase d'implantation des PAÉE ».

Protection des droits de la jeunesse

En matière de protection des droits de la jeunesse, nous avons des activités d'éducation en droits de la jeunesse qui visent à faire la promotion des droits des enfants pris en charge ainsi que de nos services.

Les formations s'articulent autour de quatre thématiques :

- ▶ **Tes droits selon la LPJ et la LSJPA** s'adresse aux jeunes suivis en vertu de la LPJ ou de la LSJPA. La formation vise à améliorer les connaissances des jeunes sur les droits applicables à leur situation et les familiariser avec notre rôle. Grâce à des activités participatives, la formatrice enseigne aux jeunes les droits prévus notamment à la LPJ. De l'information est aussi transmise sur les modalités d'une demande d'intervention de notre part.
- ▶ **Le rôle de la Commission et les droits des enfants pris en charge** s'adresse à des professionnels œuvrant auprès d'une clientèle jeunesse prise en charge en vertu de la LPJ ou de la LSJPA. Le but de la formation est de renseigner sur notre rôle et de sensibiliser aux droits des enfants pris en charge, tel qu'énumérés dans la LPJ. Grâce à une approche interactive, vulgarisée et ponctuée de nombreux exemples, la formatrice examine le mandat de la Commission en vertu de la LPJ et de la Charte des droits et libertés de la personne.
- ▶ **La lésion de droit en matière de protection de la jeunesse** s'adresse à des juristes pratiquant en LPJ ou en LSJPA. L'objectif de cette formation est de familiariser les juristes avec la mission et les activités de la Commission en matière de protection de la jeunesse. Elle permet aussi d'approfondir les connaissances sur les droits des enfants et des jeunes pris en charge en vertu de la LPJ et la notion de lésion de droits. La formation inclut un historique de nos pouvoirs en matière de protection de la jeunesse ainsi que des pouvoirs et responsabilités qui nous sont octroyés. La formation offre aussi une revue des droits et principes prévus à la LPJ illustrés par des cas de jurisprudence récents et regarde les recours en cas de lésion de droits, soit la demande d'intervention à la Commission et la requête en lésion de droit à la Cour du Québec, Chambre de la jeunesse.
- ▶ **Le signalement au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ)** s'adresse à des personnes œuvrant auprès des enfants et des jeunes. La formation vise à renseigner sur les motifs de signalement et sur l'obligation de signaler. Elle inclut une revue des motifs de signalement et les dispositions pertinentes de la LPJ sur ces signalements, le tout à travers des exemples concrets. La formation aborde aussi le rôle de la Commission en matière de protection de la jeunesse.

Nous présentons ici une grille synthétique des formations données et des clientèles que nous avons été en mesure de rejoindre.

Formations données et clientèles rejointes – protection des droits de la jeunesse

Thème de la formation	Clientèles rejointes
Tes droits selon la LPJ et la LSJPA	▶ Comité d'usagers (enfants)- Montérégie ▶ Comités d'usagers (parents et enfants) Montréal ▶ Alliance des comités des usagers jeunesse (collaboration Équitas) ▶ Usagers (enfants) CISSS de la Gaspésie ▶ Usagers (enfants) LPJ du CIUSSS Centre-sud-de-l'Île-de-Montréal (3 formations) ▶ Usagers (jeunes) LSJPA du CIUSSS Centre-sud-de-l'Île-de-Montréal (3 formations) ▶ Comité des jeunes de l'EDJEP (<i>Étude longitudinale sur le devenir des adolescents placés au Québec</i>)
Le rôle de la Commission et les droits des enfants pris en charge (LPJ et LSJPA)	▶ Travailleurs sociaux- Hôpital général pour enfants ▶ 3 centres de pédiatrie sociale (collaboration CPS Main dans la main) ▶ Organisme Transition Centre-Sud ▶ Comité des usagers (adultes)- CISSS des Laurentides ▶ Comité des usagers jeunesse de la Montérégie (parents) ▶ CISSS de la Gaspésie (gestionnaires, intervenants, éducateurs) ▶ DPJ Montréal (gestionnaires) ▶ Intervenants communautaires en collaboration avec le CLSC Hochelaga-Maisonneuve ▶ CIUSSS Centre-sud-de-l'Île-de-Montréal (5 formations) (gestionnaires, intervenants, éducateurs) ▶ Familles d'accueil membres de l'ADREQ (Montréal)
La lésion de droit en matière de protection de la jeunesse	▶ Barreau section de la Côte-Nord ▶ Barreau section de l'Outaouais ▶ Barreau section Richelieu ▶ CIUSSS de la Mauricie (contentieux) ▶ Centre de justice de proximité de la Montérégie
Le signalement au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ)	▶ Organismes communautaires (intervenants-collaboration CLSC Rosemont) ▶ L'association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées (AMEIPH) (parents) ▶ Camp de jour des loisirs St-Fabien (moniteurs) ▶ Groupe de parents (écoles Lambert-Closse et la Dauversière) (parents) ▶ Congrès des haltes-garderies ▶ Accueil aux immigrants de l'est de Montréal) (parents) ▶ Institut Teccart (étudiant en service de garde)
Nombre de personnes rejointes	718

La coopération

En matière de protection de la jeunesse, en plus des formations et des activités d'éducation, un travail de coopération auprès d'organismes partenaires a été fait afin de développer la promotion des droits de la jeunesse. En ce sens, nous avons notamment participé à l'organisation de la Table de concertation à la Maison des jeunes Quinkabuzz, coprésidé la semaine du CREW (Children's Rights Education Week), participé à l'élaboration d'outils de promotion des droits et présenté le droit de l'enfant d'être entendu dans la Loi sur la protection de la jeunesse lors du congrès du Bureau international des droits des enfants sur la participation de l'enfant au processus judiciaire.

Afin d'assurer notre mandat de coopération avec les acteurs du milieu, notre équipe du service de l'éducation et de la coopération collabore avec plusieurs partenaires publics, privés et communautaires. En ce sens, plusieurs de ces collaborations ont été réalisées dans le cadre du 10^e anniversaire de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Nous avons entre autres coorganisé un colloque sur le sujet avec l'Université du Québec en Outaouais, participé à l'évènement KWE! À la rencontre des Premières Nations à Québec, et coorganisé une activité dans le cadre du Festival Présence autochtone.

Sur d'autres thèmes, nous avons notamment collaboré avec la Commission canadienne des droits de la personne pour la présentation d'une conférence et la tenue d'un kiosque dans le cadre de Fierté Canada. Nous avons également collaboré à un colloque avec l'Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité, sur le thème « Pour une école antiraciste, inclusive et respectueuse des droits et libertés » ainsi que participé à l'édition 2018 de la Semaine d'action

contre le racisme par l'organisation d'un atelier-discussion sur les pistes de solutions pour lutter contre le racisme et la discrimination systémique.

Notre mandat de coopération s'exprime également par la participation à plus d'une quinzaine de tables et comités au côté d'autres acteurs institutionnels ou de groupes de la société civile.

Les relations avec les médias et l'activité sur les médias sociaux

En plus de répondre à plus de 300 demandes d'information de la part des médias, nous avons diffusé 34 communiqués et accordé 61 entrevues.

Nous avons aussi publié trois versions, anglaise, espagnole et arabe, de la Charte des droits et libertés de la personne simplifiée. Cela permet désormais à davantage de personnes de mieux comprendre leurs droits.

La Commission a élargi sa présence sur les médias sociaux et est désormais active sur la plateforme Instagram. Le nombre d'abonnés à notre compte LinkedIn a augmenté de 50 %, alors que cette augmentation fut de 49 % pour notre compte Twitter. Au 31 mars 2018, 5 164 personnes suivaient notre page Facebook.



Partie 2

Nos recommandations



Notre service de la recherche et notre Direction de la protection et de la promotion des droits de la jeunesse produisent des mémoires, commentaires et avis qui contiennent des recommandations. Celles-ci sont notamment le résultat de l'analyse de la législation et des programmes gouvernementaux. De plus, en matière de protection des droits de la jeunesse, la réalisation d'enquêtes nous amène aussi à émettre des recommandations. Par conséquent, il s'agit de recommandations de nature différente.

Après avoir présenté les premières, nous exposons celles issues de la production d'enquêtes.

Les recommandations

1. Mémoire à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et à la Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal dans le cadre de la consultation sur la lutte au profilage racial et au profilage social

Accessible en ligne :

http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Bilan_Mtl_profilages_racial_social.pdf

Le 21 juin 2017, nous avons présenté un mémoire à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et à la Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal, dans le cadre de la consultation publique sur la lutte au profilage racial et au profilage social.

En plus de rappeler l'importance des travaux que nous avons menés en matière de profilage racial et de profilage social et de réitérer les nombreuses recommandations formulées à ce sujet, le mémoire insistait sur trois éléments :

- ▶ l'importance de se doter d'indicateurs et de méthodes de collecte de données fiables eu égard aux motifs de discrimination interdits par la Charte, notamment la « race », la couleur, l'origine ethnique et la condition sociale;
- ▶ l'accès à l'égalité en emploi des personnes racisées et des Autochtones;
- ▶ la nécessité pour la Ville de Montréal d'adopter une analyse systémique et intersectionnelle des profilages en vue d'assurer le respect des droits de la personne.

Suivi

Le rapport et les recommandations de la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et de la Commission de la sécurité publique de la Ville de Montréal faisant suite à la consultation ont été adoptés à l'unanimité lors de l'assemblée publique du 12 septembre 2017. Le 21 mars 2018, le Comité exécutif de la Ville de Montréal a rendu publique sa réponse aux recommandations du rapport de consultation. Certains éléments de cette réponse répondent à nos recommandations.

2. Commentaires sur le projet de règlement modifiant le Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec

Accessible en ligne :

<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=787>

Nous avons commenté le projet de règlement dans une lettre adressée à l'École nationale de police du Québec le 21 juillet 2017. Ce projet de règlement proposait d'introduire un nouveau questionnaire médical destiné aux candidates et candidats à la formation offerte par l'École nationale de police du Québec.

En 2015, elle avait également commenté un projet de questionnaire publié à la Gazette officielle du Québec. Bien que les questions portant sur la grossesse et sur l'état de santé des père, mère, frères et sœurs des candidates et candidats aient été retirées du nouveau projet de questionnaire, la Commission estimait que le questionnaire de 2017 demeurerait attentatoire au droit à la sauvegarde de la dignité, au droit au respect de la vie privée et au droit à l'égalité des candidates et candidats. Elle expliquait que « le seul fait de poser une question en lien avec un motif énoncé à l'article 10 de la Charte suffit pour entraîner une violation du droit garanti par l'article 18.1 ». Selon la Commission, les questions concernant l'état de santé d'un candidat ou d'une candidate sont reliées au motif de discrimination prohibé que constitue le « handicap » et sont donc présumées discriminatoires.

La Commission considérait ainsi que le questionnaire médical proposé dans le projet de règlement comporte plusieurs questions qui sont à première vue discriminatoires et qui ne présentent pas de lien rationnel et proportionnel apparent avec une qualité ou une aptitude requise pour effectuer leur formation. Précisément, les questions sur l'état de santé sont à son avis trop étendues pour viser une aptitude ou une compétence spécifique et ne comportent pas de limite dans le temps. Elles sont donc susceptibles d'amener la candidate ou le candidat à révéler des informations médicales sans lien avec le travail et d'écarter des personnes aptes à occuper les fonctions visées par la formation.

La Commission ajoutait que, sous réserve de la démonstration de leur justification en vertu de la Charte, certaines informations recherchées par le questionnaire pourraient être mieux circonscrites et mieux évaluées par les tests d'aptitudes.

Suivi

Le règlement a été édicté le 24 juillet 2018. Nos recommandations n'ont pas été suivies. Toutefois, nous avons tenu une rencontre d'échange avec l'École nationale de police qui a permis d'avoir une meilleure compréhension de la portée du questionnaire médical. Ce fut aussi pour nous l'occasion d'expliquer la nature de nos préoccupations.

3. Commentaires relatifs au projet de règlement modifiant le Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles

Accessible en ligne :

<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=788>

Nous avons fait parvenir nos commentaires relatifs à ce projet de règlement au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 8 août 2017.

La Commission a réitéré des recommandations qu'elle avait faites eu égard au Programme objectif emploi mis en œuvre par la Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi, que la Commission avait commentée en 2016.

Plus particulièrement, la Commission a recommandé :

- ▶ de ne pas édicter le Chapitre V, intitulé Manquements aux engagements, que l'article 24 du projet de règlement propose d'introduire au Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles;
- ▶ de modifier le projet de règlement de façon à ce que, sans préjudice à leur droit à des mesures financières et à des mesures sociales qui leur assure un niveau de vie décent, lequel constitue un droit autonome, les participants au Programme objectif emploi puissent a) contribuer à la détermination du caractère convenable de l'emploi qui leur est offert, notamment en fonction de leurs caractéristiques et situation personnelles, b) conserver leur faculté de démission sans pénalité sous réserve des dispositions du droit du travail applicables et c) jouir du droit d'appartenir à un syndicat;
- ▶ subsidiairement, de modifier le paragraphe 177.14 (1a) que prévoit introduire l'article 24 du projet de règlement afin d'y référer également au Code du travail;
- ▶ subsidiairement, d'élargir l'exception relative au harcèlement prévue à l'article 117.15 al. 2(2) qu'introduirait l'article 24 du projet de règlement à toutes les formes de harcèlement contraires à l'article 10.1 de la Charte.

Suivi

Le Règlement modifiant le Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles a été édicté le 8 novembre 2017. Nos recommandations ont été partiellement suivies. L'article 117.15 al. 2(2) du règlement prévoit que le participant au

programme Objectif emploi ne commet pas un manquement à son obligation de maintien du lien d'emploi s'il abandonne son emploi alors qu'il « a été victime de discrimination ou de harcèlement fondés sur un des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12) ou de harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ».

4. Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale - Commentaires sur le 6^e rapport quinquennal de la Commission d'accès à l'information intitulé « Rétablir l'équilibre - Rapport sur l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé »

Accessible en ligne :

http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/memoire_acces_information.pdf

Nous avons présenté, le 22 août 2017, un mémoire sur le 6^e rapport quinquennal de la Commission d'accès à l'information, dans le cadre d'une consultation publique menée par la Commission des institutions de l'Assemblée nationale.

La Commission a d'abord rappelé que les lois qui font l'objet du rapport quinquennal de la Commission d'accès à l'information (CAI) tirent leur caractère quasi constitutionnel de la reconnaissance des droits garantis par la Charte, tel que le droit au respect de la vie privée. Elle s'est ensuite dite d'accord avec la CAI que ce ne sont pas toutes les communications entre les membres du public et les professionnels qui sont sujettes au secret professionnel. Mais elle a désapprouvé la proposition de limiter la prépondérance du secret professionnel à des cas exceptionnels. Elle a en effet réitéré que le droit au respect du secret professionnel devrait être concilié avec le droit au respect de la vie privée ou le droit à l'information, suivant les principes de résolution des conflits de droits et des règles régissant l'interprétation des droits de la personne. Il en est de même pour les propositions visant à moduler le droit à la protection des renseignements personnels.

Elle a par ailleurs formulé des commentaires spécifiques sur les propositions du rapport de la CAI portant sur la vérification des antécédents judiciaires et sur l'accès aux rapports d'enquête confectionnés dans le cadre d'une plainte pour harcèlement en milieu de travail.

Finalement, la Commission a accueilli favorablement la recommandation de la CAI de légiférer en vue d'interdire la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements génétiques à des fins autres que médicales, scientifiques et judiciaires. Après avoir soulevé les enjeux que soulèvent ces activités, elle a recommandé de s'assurer que la Charte et la législation québécoise offrent une protection suffisante contre toutes les pratiques discriminatoires liées à l'obtention de renseignements génétiques.

Suivi

Au 31 mars 2018, aucun projet de loi n'avait été déposé à l'Assemblée nationale pour donner suite à la consultation parlementaire sur le rapport quinquennal.

5. Commentaires sur le projet de loi n° 144, Loi modifiant la Loi sur l'instruction publique et d'autres dispositions législatives concernant principalement la gratuité des services éducatifs et l'obligation de fréquentation scolaire

Accessible en ligne :

<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=789>

Dans le cadre de la consultation entourant ce projet de loi, nous avons fait parvenir, le 29 septembre 2017, des commentaires sous forme de lettre à la Commission de la Culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale.

La Commission a réitéré que toute personne qui a droit au service de l'éducation préscolaire et aux services d'enseignement primaire et secondaire en vertu de la Loi sur l'instruction publique doit les recevoir gratuitement de la part de la commission scolaire du territoire sur lequel elle a élu son domicile. Elle s'est donc étonnée de l'exigence proposée par le projet de loi voulant que l'élève mineur, qui n'est pas résident du Québec, a droit à la gratuité scolaire si le titulaire de l'autorité parentale demeure de façon habituelle au Québec. Ainsi, la mise en œuvre du droit à l'instruction publique gratuite d'un enfant dépend du lieu de résidence de son titulaire de l'autorité parentale et non de son lieu de résidence. Elle avait aussi questionné le maintien d'exigences qui auraient pour conséquence d'obliger les titulaires de l'autorité parentale à dévoiler des informations quant à leur statut d'immigration et à celui de leur enfant lors de l'inscription de celui-ci.

Par ailleurs, le projet de loi proposait des mesures visant à favoriser le respect de l'obligation de fréquentation scolaire, notamment afin de mieux définir le processus associé aux dispenses de fréquentation scolaire, ainsi que les responsabilités des parties à cet égard — État, commissions scolaires, parents, directeur de la protection de la jeunesse — et pour mieux intervenir lorsque l'obligation de fréquentation scolaire est compromise. La Commission a proposé que des précisions soient apportées afin de renforcer le respect des droits de l'enfant, tels qu'ils lui sont reconnus par les lois du Québec et par les instruments internationaux. Elle a notamment souligné que le phénomène de la scolarisation à la maison est encore méconnu au Québec et devrait être davantage documenté.

Suivi

La Loi modifiant la Loi sur l'instruction publique et d'autres dispositions législatives concernant principalement la gratuité des services éducatifs et l'obligation de fréquentation scolaire a été sanctionnée le 9 novembre 2017. Nos recommandations n'ont pas été suivies. Des ajouts introduits au projet de loi ont toutefois répondu en partie à certaines des interrogations que nous avons formulées.

6. Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale, Projet de loi n° 107, Loi visant à accroître la compétence et l'indépendance du commissaire à la lutte contre la corruption et du Bureau des enquêtes indépendantes ainsi que le pouvoir du directeur des poursuites criminelles et pénales d'accorder certains avantages à des témoins collaborateurs

Accessible en ligne :

http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/memoire_PL_107_enquetes_BEI.pdf

Nous avons commenté le projet de loi dans un mémoire présenté le 18 octobre 2017 dans le cadre des consultations particulières menées par la Commission des institutions de l'Assemblée nationale. Dans ce cadre, nous avons salué l'inclusion explicite des infractions à caractère sexuel dans le mandat du Bureau des enquêtes indépendantes. Nous avons aussi formulé cinq recommandations en vue d'assurer l'indépendance, l'impartialité, la transparence et l'imputabilité de ce dernier :

- ▶ que le projet de loi n° 107 soit modifié de façon à y insérer l'obligation pour le BEI de recueillir et publier systématiquement des données concernant l'appartenance raciale présumée des personnes civiles impliquées dans un événement relevant de son mandat, de même que sur leurs caractéristiques personnelles liées aux motifs de discrimination interdite, tels que leur sexe, leur identité et expression de genre, leur orientation sexuelle, leur âge, leur condition sociale ainsi que leur état de santé physique et mentale;
- ▶ que le deuxième alinéa qu'introduirait l'article 30 du projet de loi n° 107 à l'article 289.1 de la Loi sur la police soit modifié de façon à ce que le directeur du BEI ait l'obligation de faire enquête sur toute allégation relative à une infraction à caractère sexuel sans égard au fait qu'il considère celle-ci frivole ou sans fondement. Alternativement, la Commission recommande que la loi encadre la possibilité pour le directeur du BEI de refuser ou de cesser d'agir lorsqu'il estime qu'une plainte s'avère frivole ou sans fondement;
- ▶ que le projet de loi n° 107 soit amendé de façon à ce qu'il modifie également la définition de « blessures graves » contenue au Règlement sur le déroulement des enquêtes dont est chargé le Bureau des enquêtes indépendantes pour préciser celle-ci et y inclure explicitement les blessures graves d'ordre psychologique et blessures graves résultant de l'utilisation d'une arme autre qu'une arme à feu;
- ▶ que l'article 289.2 de la Loi sur la police soit modifié de façon à ce que le directeur du corps de police responsable de l'intervention ou de la détention doive, sans délai, informer le BEI de tout événement pouvant raisonnablement être visé à l'article 289.1 de cette loi;

- que le projet de loi n° 107 modifie l'article 289.2 de la Loi sur la police afin que le BEI puisse recevoir un signalement, non pas seulement du directeur du corps de police responsable de l'intervention ou de la détention en cause, mais de toute personne ayant eu connaissance qu'une personne, autre qu'un policier en devoir, est décédée, a été blessée gravement ou a été blessée par une arme dans les circonstances visées par le mandat du BEI.

Suivi

La Loi visant à accroître la compétence et l'indépendance du commissaire à la lutte contre la corruption et du Bureau des enquêtes indépendantes ainsi que le pouvoir du directeur des poursuites criminelles et pénales d'accorder certains avantages à des témoins collaborateurs a été sanctionnée le 14 février 2018. Nos recommandations n'ont pas été suivies.

7. Commentaires sur le projet de loi n° 149, Loi bonifiant le régime de rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite

Accessible en ligne :

<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communiquer.aspx?showitem=794>

Nous avons profité de l'étude du projet de loi par la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale pour lui rappeler la recommandation qu'elle avait formulée dans un avis adopté en février 2017. Elle avait conclu que l'article 120.2 de la Loi sur le régime de rentes du Québec qui impose la même pénalité aux personnes qui ont reçu des prestations d'invalidité entre 60 et 65 ans que celle imposée aux personnes qui ont anticipé leur retraite est discriminatoire et devrait être abrogé.

Suivi

La Loi modifiant le régime de rentes du Québec et modifiant diverses dispositions législatives en matière de retraite a été sanctionnée le 22 février 2018. Notre recommandation n'a pas été suivie.

8. Commentaires sur le projet de loi n° 151, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Accessible en ligne :

<http://www.cdpdj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communiquer.aspx?showitem=793>

Dans une lettre transmise le 24 novembre 2017 à la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale, nous avons notamment attiré l'attention sur le fait que la notion de violence à caractère sexuel introduite par le projet de loi ne réfère pas explicitement au harcèlement sexuel. Nous expliquions qu'il était important qu'il y ait une telle référence dans la loi étant donné qu'il existe actuellement dans le discours public, mais aussi dans des documents et outils de sensibilisation une confusion entre le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle ou d'autres formes de violences à caractère sexuel. Ces formes de violences présentent différentes dimensions, lesquelles requièrent des moyens distincts de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux victimes.

La Commission a de plus insisté sur la nécessité que les activités de formation et de sensibilisation pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel visent à accroître la connaissance de tous les acteurs des milieux d'enseignement supérieur quant aux mécanismes qui existent pour porter plainte lorsque des violences de cette nature sont commises. Entre autres, les victimes doivent être informées de leurs droits et des recours disponibles pour être compensées et obtenir réparation du préjudice subi en cas d'atteinte à un des droits protégés par la Charte.

Suivi

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur a été sanctionnée le 8 décembre 2017. Nos propositions ont été partiellement suivies. L'inconduite relative aux diversités sexuelles ou de genre a été ajoutée à la définition de la notion de violence à caractère sexuel. D'autre part, la loi précise que la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel prévues par les politiques dorénavant obligatoires doit comprendre de l'information de nature juridique.

9. Commentaires sur le projet de règlement concernant les modalités d'utilisation de mécanismes de surveillance par un usager hébergé dans une installation maintenue par un établissement qui exploite un centre d'hébergement et de soins de longue durée

Accessible en ligne :

http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/commentaires/reglement_surveillance_CHSLD.pdf

Nous avons transmis nos commentaires le 27 novembre 2017 à la ministre responsable des Aînés et de la Lutte contre l'intimidation.

La Commission a accueilli favorablement l'initiative gouvernementale de réglementer sur ce sujet, d'autant que dans le cadre de son mandat, elle est chargée de veiller au droit à la protection de la personne âgée ou handicapée contre l'exploitation, qui est une des formes que peut prendre la maltraitance, en vertu de l'article 48 de la Charte. Elle s'est dite d'avis que l'installation d'un mécanisme de surveillance peut être, selon les circonstances, un moyen de veiller à leur protection et à leur sécurité et de les protéger contre une atteinte à leurs droits fondamentaux.

Cependant, comme elle l'a expliqué dans son mémoire, cela doit se faire en tenant compte de plusieurs enjeux, notamment l'exercice en parallèle des autres droits protégés par la Charte, de l'usager de lui-même ou de toute personne se retrouvant dans le champ de captation des images ou des sons. Elle a donc formulé plusieurs recommandations visant à ce que les dispositions réglementaires protègent davantage les droits garantis par la Charte.

Suivi

Le Règlement concernant les modalités d'utilisation de mécanismes de surveillance par un usager hébergé dans une installation maintenue par un établissement qui exploite un centre d'hébergement et de soins de longue durée a été édicté le 7 février 2018. Plusieurs modifications apportées au projet de règlement avant son adoption répondent aux recommandations que nous avons formulées.

10. Commentaires sur le projet de loi n° 157, Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière

Accessible en ligne :

<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=801>

Dans une lettre transmise le 26 janvier 2018 à la Commission de la santé et des services sociaux de l'Assemblée nationale, nous avons proposé un amendement dans l'objectif que soit mieux protégé le droit des personnes aspirant à occuper un emploi ou une fonction au sein des filiales créées par la loi, à la protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires, garanti par l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Suivi

Au 31 mars 2018, le projet de loi n° 157 était toujours à l'étude à l'Assemblée nationale.

11. Commentaires sur le projet de loi n° 152, Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine du travail afin principalement de donner suite à certaines recommandations de la Commission Charbonneau

Accessible en ligne :

<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=802>

Le 5 février 2018, nous adressons une lettre à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale pour exprimer des craintes quant au risque d'atteinte au droit au respect de la vie privée que comportent les dispositions du projet de loi.

Suivi

Au 31 mars 2018, le projet de loi n° 152 était toujours à l'étude à l'Assemblée nationale.

12. Mémoire sur le projet de loi n° 168, Loi visant à favoriser l'accès à la justice et à en accroître l'efficacité

Nous avons souscrit aux objectifs du projet de loi. Nous nous sommes attardés aux mesures proposées quant aux règles de procédure encadrant les recours prévus à la Charte. Ces mesures visent principalement les règles de prescriptions des recours, le pouvoir discrétionnaire dévolu à la Commission

dans certaines circonstances où elle peut refuser ou cesser d'agir, de même que les règles de procédure à respecter devant le Tribunal des droits de la personne. La Commission a formulé quatre recommandations. L'une d'elles porte sur les délais de prescription prévus dans la cadre d'une action en réparation de préjudice résultant d'un acte de nature sexuelle ou d'un acte d'autre nature portant atteinte à la personne lorsqu'il existe un lien d'intimité, d'autorité ou de dépendance entre la victime et son agresseur.

Les commentaires de la Commission ont aussi porté sur la mise en œuvre d'un programme d'adaptabilité du système de justice dans le cadre d'un processus de réhabilitation. À la lumière de ses travaux sur le profilage social, la Commission a constaté que les mesures proposées demeurent incomplètes et soulèvent de sérieux enjeux quant au respect des droits et libertés. Elle a formulé cinq recommandations à cet égard, notamment quant à la nécessité de mettre en œuvre des mesures systémiques afin d'adapter le système de justice aux réalités des groupes de personnes racisées, des Autochtones, des personnes vulnérables ou marginalisées.

La Commission a en outre analysé les mesures relatives à la bonification du régime d'aide juridique et à l'ordonnance de communication visant les tiers au chapitre des fouilles, perquisitions et saisies. En regard de cette ordonnance, la Commission a formulé deux recommandations relatives au droit au respect du secret professionnel.

Suivi

Au 31 mars 2018, le projet de loi n° 168 était toujours à l'étude à l'Assemblée nationale.

13. Commentaires sur le projet de loi n° 162, Loi modifiant la Loi sur le bâtiment et d'autres dispositions législatives afin principalement de donner suite à certaines recommandations de la Commission Charbonneau

Accessible en ligne :

<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=807>

Le 22 mars 2018, nous avons adressé une lettre à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale pour exprimer des craintes quant au risque d'atteinte au droit au respect de la vie privée que comportent les dispositions du projet de loi.

Suivi

Au 31 mars 2018, le projet de loi n° 162 était toujours à l'étude à l'Assemblée nationale.

Les recommandations émises à la suite d'enquêtes en protection des droits de la jeunesse

Durant l'année 2017-2018, plusieurs recommandations de la Commission ont eu trait à l'analyse et à l'évaluation des signalements. En effet, nous avons recommandé à différentes DPJ de procéder à l'évaluation du signalement, de prendre les mesures pour respecter les délais relatifs à l'évaluation des signalements afin de s'assurer que l'enfant et ses parents soient rencontrés comme le prévoit la Loi sur la protection de la jeunesse (LPJ). Nous avons également recommandé de prendre les moyens nécessaires pour assurer la protection de l'enfant lorsque celui-ci vit à l'intérieur d'un groupe sectaire ou d'une communauté fermée.

Plusieurs recommandations ont été émises relativement à l'attribution des codes prioritaires de traitement lors de la rétention et du traitement des signalements. Des recommandations ont aussi visé tout le personnel clinique du service rétention et traitement des signalements, tous les spécialistes en activités cliniques et tous les chefs de service d'une DPJ mise en cause quant à la nécessité de les former sur l'analyse et le choix des motifs permettant de considérer la sécurité et le développement d'un enfant compromis. De plus, nous avons recommandé que, pendant le délai entre le signalement et l'évaluation, des vérifications et interventions soient effectuées auprès des familles afin d'assurer un suivi de l'état de la situation.

Dans un dossier portant sur un suicide en Centre de réadaptation, la Commission a recommandé que les expressions d'orientation sexuelle et d'identité ou d'expression de genre soient adressées en formant un groupe d'intervenants pour offrir des services adaptés. Nous nous sommes également

positionnés sur la pratique des réflexions écrites imposées aux enfants comme moyen de réadaptation. Nous avons recommandé qu'une directive soit émise à l'intention des éducateurs en réadaptation afin que l'utilisation des réflexions écrites se fasse en situation exceptionnelle, et ce, en tout temps en présence d'un intervenant. Ce dossier a notamment amené la ministre déléguée à la Réadaptation, à la Protection de la jeunesse, à la Santé publique et aux Saines habitudes de vie, Lucie Charlebois, à annoncer la création de dix lits en unité de pédopsychiatrie afin d'offrir des services spécialisés dans la région concernée. Les travaux de construction doivent débuter au printemps 2018.

Finalement, la Commission a formulé des recommandations dans un contexte d'enquête systémique. De nombreux manquements dans l'application de la LPJ aux étapes de la rétention et traitement des signalements (RTS) et de l'évaluation-orientation (É/O) ainsi que des interprétations divergentes de la part des intervenants dans l'analyse des signalements ont été observés. Il a été recommandé à la DPJ une réorganisation des services de la RTS et de l'É/O en conformité avec la LPJ et ce, en fonction des normes et standards de pratique. Également, nous avons recommandé à la DPJ que les intervenants à la RTS consultent des spécialistes en activités cliniques dans le cas où un signalement n'est pas retenu. L'enquête systémique a débuté après les modifications dans l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux (Loi 10) et a mis en lumière la nécessité d'échange d'expertise entre les professionnels. Le comité a recommandé à la ministre déléguée de mettre en place un mécanisme au sein des CISSS et des CIUSSS à travers la province visant la concertation d'experts en maltraitance, notamment dans le domaine de la santé, en lien avec les services de la protection de la jeunesse.



Partie 3

Le cadre législatif



La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

La loi constitutive

La Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12) est la loi constitutive de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Elle a été adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 27 juin 1975 et a été promulguée le 28 juin 1976.

La Charte des droits et libertés de la personne est une « loi fondamentale » dont les articles 1 à 38 ont prépondérance sur toute autre loi du Québec.

L'évolution du cadre législatif

En 2017-2018, des modifications législatives ont été apportées à la Charte des droits et libertés de la personne, à la Loi sur la protection de la jeunesse et à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

L'article 104 de la Charte a été modifié dans la foulée de modifications introduites après l'adoption du nouveau Code de procédure civile.

De nombreuses modifications ont été introduites à la Loi sur la protection de la jeunesse par la Loi modifiant le Code civil et d'autres dispositions législatives en matière d'adoption et de communication de renseignements (L.Q. 2017, c. 12) et par la Loi modifiant la Loi sur la protection de la jeunesse et d'autres dispositions (L.Q. 2017, c. 18).

La Loi modifiant la Loi sur la protection de la jeunesse et d'autres dispositions a été sanctionnée le 5 octobre 2017 (projet de loi 99).

Celle-ci est venue spécifier certaines des responsabilités exercées par la Commission en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse. La Commission peut faire enquête malgré la fin de l'intervention du DPJ. Elle conserve aussi compétence même si l'enfant est décédé. Pour les enfants, cette loi amène des changements majeurs. Premièrement, elle est venue inclure la notion d'exploitation sexuelle comme motif de signalement et est venu préciser la protection accordée aux enfants victimes de négligence sur le plan éducatif. Pour les enfants pris en charge, de nouvelles mesures de contrôle pour prévenir les fugues ont été mises en place. Enfin, pour les enfants autochtones pris en charge, la loi vient mettre

l'accent sur l'importance de préserver leur identité culturelle lors de l'intervention du DPJ notamment lors d'un placement à l'extérieur du milieu familial.

Les dispositions de cette législation sont entrées en vigueur le 5 octobre 2017, à l'exception du paragraphe 1°) comme le prévoit le paragraphe 1° de l'article 119 de cette loi. Dans la mesure où il édicte le paragraphe c.2 du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur la protection de la jeunesse, et des paragraphes 2° à 4° de l'article 1 ainsi que des articles 2 à 8, 14 à 20, 22, 24, 25 à 31, 33 à 39, 41 à 46, 51, 68 à 70, 88, 94 à 96, 98 à 100 et 103 à 117, qui entreront en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement; conformément au paragraphe 2° de l'article 119 de cette loi, les articles 62 et 63 de cette loi sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

La modification à l'article 2 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, introduite par la Loi modifiant principalement l'organisation et la gouvernance du transport collectif dans la région métropolitaine de Montréal (L.Q. 2016, c. 8), est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2017.

Les ministres responsables

La ministre de la Justice est chargée de l'application de la Charte des droits et libertés de la personne et de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Ce ministère est aussi chargé de l'application de la Loi sur la protection de la jeunesse [des articles 23 à 27, 47, 73 à 131, 134 à 136, 154 et 155](#). Il est à noter que la ministre déléguée aux Services sociaux et à la Protection de la jeunesse est responsable, sous la direction du ministre de la Santé et des Services sociaux, de l'application des autres articles de cette loi.

La mission

Notre mandat est d'assurer le respect et la promotion des principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Il est aussi d'assurer la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la Loi sur la protection de la jeunesse. Enfin, nous avons pour mission de veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

La vision

Par son savoir-faire et son indépendance institutionnelle, la Commission assure un leadership dans la promotion et la défense des droits de tous, tout en assurant des recours accessibles et efficaces.

Les valeurs organisationnelles

Le respect des personnes, la transparence, l'intégrité, l'équité et l'engagement constituent un cadre de référence pour guider l'ensemble de nos actions et celles des membres de notre personnel.

Les fonctions et les responsabilités de la Commission

En vertu de la Charte des droits et libertés de la personne

La Charte prévoit notamment que la « Commission assure, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des principes contenus dans la présente Charte ». Elle assume notamment les responsabilités inscrites ci-dessous.

Nous devons faire enquête, selon un mode non contradictoire, sur une plainte reçue ou de notre propre initiative :

- ▶ dans les cas de discrimination ou de harcèlement fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil et l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;
- ▶ dans les cas de discrimination en emploi, pour le motif de l'article 18.1 ou en raison d'antécédents judiciaires;
- ▶ dans les cas d'exploitation de personnes âgées ou handicapées, en signalant éventuellement au Curateur public tout besoin de protection qui relève de sa compétence;
- ▶ sur une tentative ou un acte de représailles exercé contre une personne ou une organisation à la suite d'une enquête menée par la Commission, de même que sur tout autre fait ou omission qu'elle estime constituer une infraction à la Charte.

Nous tentons de favoriser un règlement entre la personne dont les droits auraient été lésés et celle à qui est imputé le préjudice. La médiation est souvent utilisée à cette fin. De plus, nous pouvons aussi proposer l'arbitrage du différend ou soumettre à un tribunal le litige qui subsiste.

Seule la Commission peut initialement saisir le Tribunal des droits de la personne (TDP) de l'un ou l'autre des recours pour lesquels elle a compétence [sauf dans les cas prévus par l'article 84 de la Charte](#).

Par ailleurs, la Commission doit :

- ▶ élaborer et appliquer un programme d'information et d'éducation destiné à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la Charte;
- ▶ diriger et encourager les recherches et les publications sur les libertés et droits fondamentaux;
- ▶ relever les dispositions des lois du Québec qui seraient contraires à la Charte et faire au gouvernement les recommandations appropriées;
- ▶ recevoir les suggestions, les recommandations et les demandes touchant les droits et libertés de la personne, en tenant des auditions publiques, au besoin, et soumettre au gouvernement les recommandations appropriées;
- ▶ coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés de la personne, au Québec ou à l'extérieur.

De plus, nous devons, en matière de programmes d'accès à l'égalité en emploi élaborés en vertu de la partie III de la Charte :

- ▶ prêter assistance, sur demande, aux organisations qui élaborent des programmes sur une base volontaire;
- ▶ surveiller l'implantation de programmes que nous recommandons à la suite d'une enquête ou qui sont ordonnés par un tribunal;
- ▶ agir à titre d'experte auprès du Secrétariat du Conseil du trésor et des ministères pour évaluer la performance des entreprises par rapport à leur engagement quant à la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les groupes cibles des femmes, des personnes handicapées, des minorités visibles et des Autochtones selon le Programme d'obligation contractuelle du gouvernement du Québec.

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

En tant que responsables de l'application de la Loi, nous devons :

- ▶ fixer le délai à l'intérieur duquel tout organisme doit lui transmettre le rapport d'analyse de ses effectifs;
- ▶ comparer la représentation des groupes visés au sein des effectifs concernés des organismes à leur représentation parmi des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence, dans un délai raisonnable pour ce type d'emploi, à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement;
- ▶ prêter assistance, sur demande, à l'élaboration d'un programme;

- ▶ vérifier la teneur des programmes élaborés pour s'assurer de leur conformité avec les exigences de la Loi et, le cas échéant, aviser les organismes des modifications qui doivent être apportées à leur programme respectif;
- ▶ soumettre des recommandations aux organismes en défaut d'élaborer ou d'implanter un programme conforme à la Loi. Si ses recommandations ne sont pas suivies, la Commission peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne;
- ▶ publier, tous les trois ans, la liste des organismes soumis à la Loi, en faisant état de leur situation en matière d'égalité en emploi.

En matière de protection des droits de la jeunesse

La Commission doit, [en vertu de l'article 23 de la LPJ](#):

- ▶ enquêter, sur demande ou de sa propre initiative, sur toute situation où elle a raison de croire que les droits d'un enfant ou d'un groupe d'enfants ont été lésés par des personnes, des établissements ou des organismes, à moins que le tribunal n'en soit déjà saisi;
- ▶ prendre les moyens légaux qu'elle juge nécessaires pour que soit corrigée la situation où les droits d'un enfant sont lésés;

- ▶ élaborer et appliquer des programmes d'information et d'éducation destinés à renseigner la population en général et les enfants en particulier sur les droits de l'enfant.

Nous pouvons également :

- ▶ faire des recommandations en tout temps, notamment au ministre de la Santé et des Services sociaux, au ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et à la ministre de la Justice;
- ▶ faire ou faire effectuer des études et des recherches sur toute question relative à sa compétence, de sa propre initiative ou à la demande du ministre de la Santé et des Services sociaux et du ministre de la Justice.

Nous pouvons en outre [en vertu des articles 36 et 72.7 de la LPJ](#) :

- ▶ communiquer des renseignements de nature médicale ou sociale concernant une personne, lorsque la vie ou la sécurité d'un enfant est menacée et que cela est nécessaire à l'évaluation de l'enfant;
- ▶ rapporter une situation au procureur général ou à un corps policier afin d'assurer la protection d'un enfant dans certains cas de compromission.

Enfin, la Commission doit, en 2010 et par la suite tous les cinq ans, faire un rapport au gouvernement sur la mise en œuvre de la présente loi et, le cas échéant, sur l'opportunité de la modifier [en vertu de l'article 156.1 de cette loi](#).

Nos membres

Treize membres, ou commissaires, composent la Commission. Outre la présidence, la vice-présidence est assurée par deux personnes responsables du mandat Charte et du mandat jeunesse. Les treize membres sont nommés par les deux tiers des membres de l'Assemblée nationale du Québec, sur proposition du premier ministre.

Par ailleurs, cinq membres sont choisis parmi des personnes susceptibles de contribuer d'une façon particulière à l'étude et à la solution des problèmes relatifs aux droits et libertés de la personne, et cinq autres sont choisis selon les mêmes critères pour s'investir dans la protection des droits de la jeunesse. En date du 31 mars 2018, la Commission était composée des membres suivants :

Tamara Thermitus

Présidente de la Commission (absente depuis le 25 octobre 2017)

Elle fut admise au Barreau du Québec en 1988 après des études en droit à l'Université d'Ottawa. Elle a aussi reçue la distinction honorifique d'Avocat émérite.

1. Philippe-André Tessier

Président par intérim de la Commission et vice-président responsable du mandat Charte, il est diplômé de l'Université de Montréal et membre du Barreau du Québec. Il est aussi membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés et Administrateur de sociétés certifié (ASC).

2. Pascale Fournier

Avocate de formation et titulaire d'un doctorat en droit, elle est professeure titulaire à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa. Elle est également titulaire de la Chaire de recherche sur le pluralisme juridique et le droit comparé.

3. Lizette Gauvreau

Membre du Barreau du Québec depuis 1979, elle est titulaire d'un baccalauréat en psychologie et d'une licence en droit de l'Université d'Ottawa. Elle a travaillé pour le Centre communautaire juridique de l'Outaouais de 1980 à 2014.

4. Isa lasenza

Détentrice d'un baccalauréat en sociologie et relations industrielles de l'université McGill, elle a occupé de 2009 à 2013 un poste de conseillère-cadre à la Direction générale adjointe, Secteur Partenariat communautaire et ethnoculturel, au Centre jeunesse de Montréal-Institut universitaire.

5. Richard Janda

Il est titulaire d'un baccalauréat en science politique et philosophie de l'Université de Toronto, d'un double diplôme en droit civil et en common law de l'Université McGill, ainsi que d'une maîtrise en droit de l'Université Columbia. Il enseigne le droit à la Faculté de droit de l'Université McGill.

6. Roxane Leboeuf

Elle est titulaire d'un baccalauréat en psychoéducation et d'une maîtrise en service social, concentration gérontologie, de l'Université de Sherbrooke. Elle est présentement coordonnatrice et professionnelle de recherche à la Chaire de recherche sur la maltraitance envers les personnes âgées de l'Université de Sherbrooke.

7. Sylvain Le May

Diplômé d'une maîtrise en communication psychosociale de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et d'un certificat en management public de l'École nationale d'administration publique (ENAP), il est coordonnateur/responsable du Service d'accueil et de soutien aux étudiants en situation de handicap, à l'UQAM.

8. Charmaine Lyn

Membre du Barreau du Québec de 2004 à 2014, elle détient un baccalauréat en arts, un baccalauréat en droit commun ainsi qu'un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill. Elle travaille à titre de directrice principale du Bureau de l'engagement communautaire à l'Université Concordia.

9. Martine Roy

Ayant complété une formation en Assistance médicale FAC, elle est directrice de comptes majeurs soutien technique IBM Québec. Elle est membre du conseil d'administration de Fierté au travail Canada et était, jusqu'en 2015, présidente de la Fondation Émergence.

10. Bruno Sioui

Détenteur d'une maîtrise en éducation spécialisée-psychoéducation et d'un doctorat en service social, il est professeur retraité, associé à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

11. Marjorie Villefranche

Directrice générale de la Maison d'Haïti, elle se consacre depuis plus de 30 ans à l'éducation et à la participation citoyenne des populations immigrantes.



Nos membros

Les travaux de nos membres

Les membres de la Commission ont pris part aux séances de travail suivantes :

Tableau 14 – Le nombre de séances de travail de nos membres

	Type de séance		Total
	Séances ordinaires	Séances extraordinaires	
Séance de la Commission	9	5	14
Comité des plaintes – Protection des droits de la personne	14	1	15
Comité des enquêtes – Protection des droits de la jeunesse	4	2	6
Total	27	8	35

Le comité des plaintes et le comité des enquêtes

Séances du comité des plaintes – droits de la personne

En vertu de la Charte, de l'article 61 et du Règlement sur le traitement des plaintes et la procédure applicable aux enquêtes le comité des plaintes est présidé par le vice-président responsable du mandat Charte et formé de trois membres de la Commission.

En 2017-2018, lors de ses 15 séances de travail, le comité des plaintes a traité 335 dossiers et rendu 338 décisions.

Tableau 15 – Les décisions rendues par le comité des plaintes

Fermeture de dossier	Nombre
<i>Motif :</i>	
► Insuffisance de preuves.	129
► Inutilité de poursuivre la recherche de preuve.	57
► Un autre recours que ceux prévus aux articles 49 et 80 avait été exercé pour les mêmes faits.	38
► La plainte a été déposée plus de deux ans après le dernier fait pertinent.	3
Demande d'un avis juridique	
Demande adressée à la Direction du contentieux ou d'un complément d'enquête à la Direction de la protection et de la défense des droits (DPDD).	14
Demande d'une enquête	
Dossiers retournés à la DPDD, pour procéder à l'enquête.	6
Mesure de redressement	
Dossiers ayant fait l'objet d'une proposition de mesures de redressement à l'intention du mis en cause.	54
Discretion de la Commission de ne pas représenter le plaignant devant le tribunal.	13
Demande d'une enquête de la propre initiative de la Commission	
Dossiers ayant fait l'objet d'une enquête de la propre initiative de la Commission dans des cas d'exploitation alléguée de personnes âgées ou de personnes handicapées.	34

Les mesures de redressement

Les mesures de redressement sont adoptées au terme d'une enquête lorsqu'il existe une preuve suffisante démontrant qu'il y a eu atteinte aux droits de la personne. Dans pareille situation, nous recommandons aux mis en cause de corriger la situation. Lorsque ces recommandations ne sont pas suivies à sa satisfaction, la Commission peut saisir le Tribunal des droits de la personne (TDP).

Nombre de dossiers où des mesures de redressement ont été proposées:

- ▶ 2017-2018 : 54
- ▶ 2016-2017 : 69
- ▶ 2015-2016 : 95

La décision de porter ou non une cause devant Tribunal des droits de la personne

En vertu de l'article 84 de la Charte, après enquête, lorsque le comité des plaintes estime suffisante la preuve de discrimination, il peut exercer sa discrétion de ne pas saisir un tribunal de l'un des recours prévus aux articles 80 à 82 de la Charte¹.

Dans de telles circonstances, le plaignant peut, dans un délai de 90 jours et à ses frais, soumettre directement son recours au TDP conformément aux exigences de l'article 84. Le plaignant est alors substitué de plein droit à la Commission, avec les mêmes effets que si le recours au nom du plaignant avait été exercé par elle. Dans cette situation, le dossier de l'enquête que nous avons menée est transmis au plaignant.

Nombre de dossiers fermés à la discrétion de la Commission de ne pas représenter le plaignant devant le tribunal :

- ▶ 2017-2018 : 13
- ▶ 2016-2017 : 18
- ▶ 2015-2016 : 17

Séances du comité des enquêtes – protection des droits de la jeunesse

En vertu de l'article 23.1 de la LPJ, le comité des enquêtes est présidé par le vice-président responsable du mandat jeunesse et formé par au moins trois membres de la Commission.

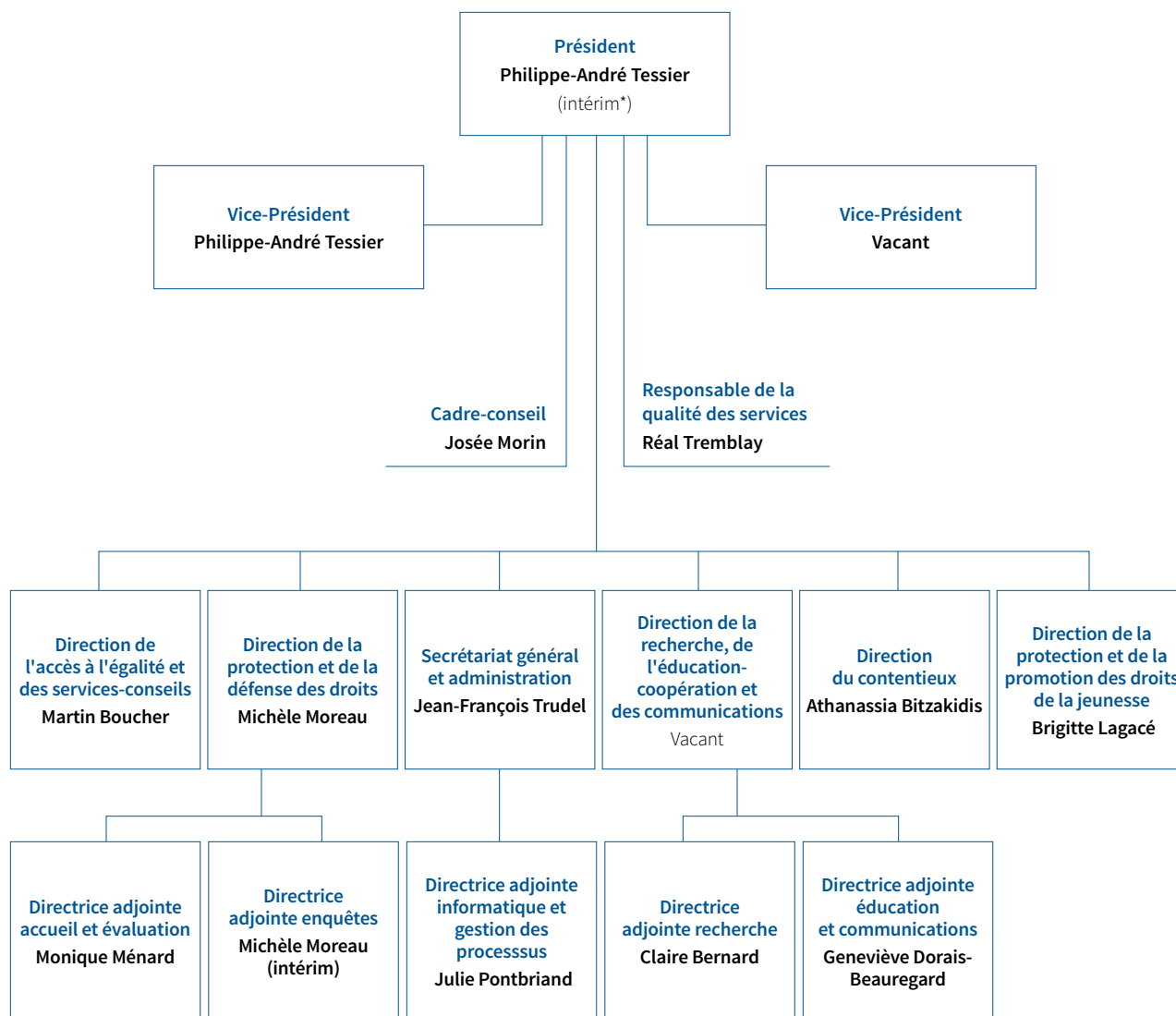
En 2017-2018, lors de ses six séances de travail, le comité des enquêtes a traité 26 dossiers. Il est à noter que dans la mesure où, pour des motifs différents, un dossier peut être examiné à plus d'une reprise, ce dernier est comptabilisé à chaque fois comme un nouveau dossier par le comité des enquêtes.

1. On trouvera la politique de représentation judiciaire de la Commission sur son site Web, à l'adresse suivante : www.cdpcj.qc.ca/Publications/representation_judiciaire.pdf.



Les gestionnaires

Notre cadre administratif



* Tamara Thermitus est absente depuis le 25 octobre 2017

La direction et l'administration

En plus d'avoir pour tâche de présider les séances de travail des membres, la présidence est chargée de la direction et de l'administration des affaires.

La présidence et la vice-présidence ont pour mandat de veiller tout particulièrement au respect de l'intégralité des responsabilités qui nous sont confiées, et ce, tant par la Charte que par la LPJ ou la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Les exigences législatives et gouvernementales

L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

Le secrétaire général et directeur de l'administration est responsable, par délégation, de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels.

En 2017-2018, celui-ci a répondu à 305 demandes provenant d'avocats, de journalistes et de citoyens.

- ▶ 196 demandes de vérifications diligentes faites par des avocats.
- ▶ 27 demandes concernant l'accès à des documents ou à des renseignements administratifs.
- ▶ 82 demandes d'accès à des renseignements personnels.

- ▶ Dans ces deux derniers cas, pour les 109 demandes :
- ▶ 58 demandes ont été acceptées, dont 38 en partie, entre autres parce que les documents demandés concernaient d'autres personnes que le demandeur ou parce que ces documents étaient protégés par le secret professionnel.
- ▶ 24 demandes ont été refusées. Certaines l'ont été parce que le demandeur ne possédait pas la qualité requise ou qu'il n'avait pas obtenu l'autorisation nécessaire. D'autres ont été rejetées parce que nous ne détenions pas les documents demandés.

Il est à noter que le délai moyen de réponse à ces requêtes est de 11.5 jours.

La diffusion de l'information

Sur notre site Web, nous présentons nos rapports, études, recommandations et autres documents d'intérêt pour le public. On y retrouve également de l'information sur notre organisation, les services offerts, les lois, les règlements, les politiques, le code de déontologie du personnel et celui des membres de la Commission. Les documents déposés à l'Assemblée nationale y sont aussi accessibles.

Les ressources humaines

La Commission nomme les membres de son personnel [en vertu de l'article 62 de la Charte](#). Pour bien remplir notre mission, nous sommes fiers de pouvoir compter sur un personnel à la fois engagé et qualifié. Celui-ci est entièrement

dédié aux responsabilités qui lui sont conférés en vertu de la Charte, la Loi sur la protection de la jeunesse, la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents et la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Nos équipes sont présentes à différents endroits sur le territoire



Notre siège social est situé à Montréal.

Nous avons sept bureaux régionaux soit à Québec, Sherbrooke, Saint-Jérôme, Trois-Rivières, Saguenay, Sept-Îles et Val-d'Or.

Nos effectifs

Depuis 2010, le Secrétariat du Conseil du trésor octroie 168 ETC (équivalents temps complet) à la Commission. Depuis le décret CT-209432, la Commission doit cibler l'utilisation de 167 ETC répartis dans sept secteurs d'activité. Nous tenons à souligner que les budgets actuels ne nous permettent pas d'atteindre cette cible.

Tableau 16 – Répartition des effectifs par secteur d'activité

Secteur d'activité ou orientation stratégique	2017-2018	2016-2017	Écart
Accès à l'égalité	9	14	-5
Accueil, évaluation, enquêtes et médiation	49	51	-2
Administration	24	26	-2
Contentieux	11	12	-1
Éducation- coopération et communications	11	12	-1
Protection et promotion des droits de la jeunesse	8	11	-3
Recherche	13	13	0
Total	125	139	-14

Heures rémunérées

Comparativement à la période précédente, le total des heures rémunérées en 2017-2018 a diminué de 2 %. Cet écart s'explique en partie parce qu'il y avait 145 effectifs réguliers en 2017-2018 comparativement à 153 pour la période précédente. Notons également qu'il y avait 20 employés en

absence pour invalidité, en congé de maternité et en congé sans traitement en 2017-2018. L'année précédente, ce nombre était de 14. C'est pourquoi, dans le tableau précédent, le total de nos effectifs est respectivement de 125 pour 2017-2018 et de 139 en 2016-2017.

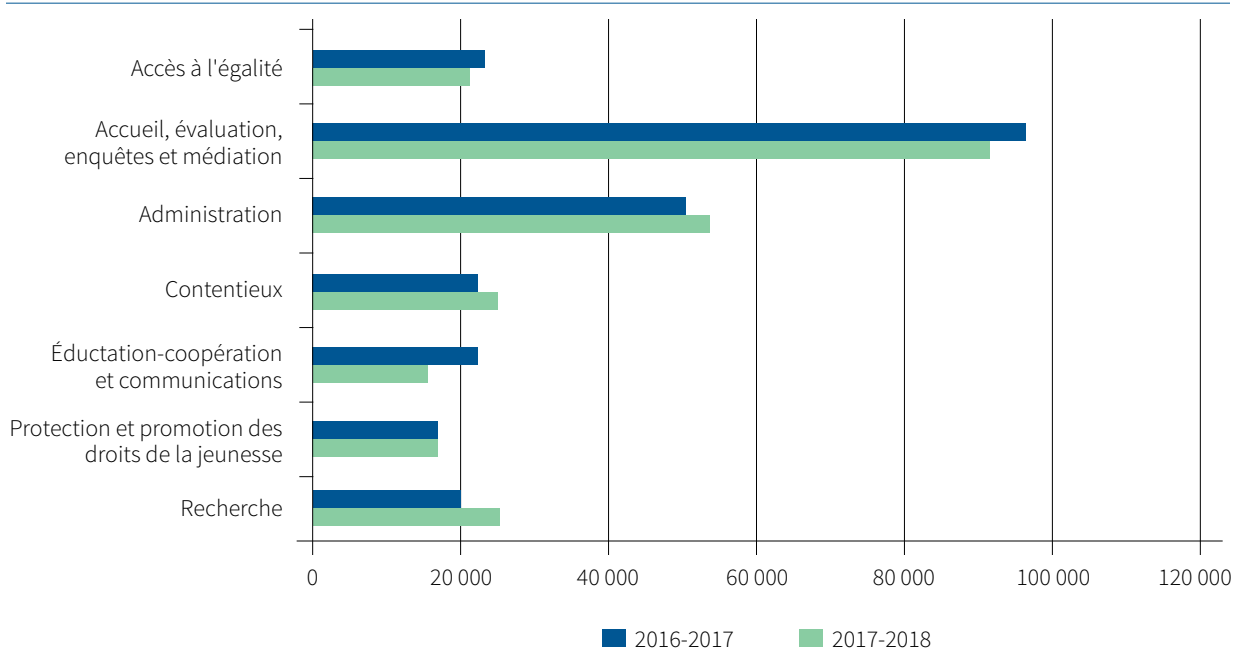
Tableau 17 – Nombre d'heures rémunérées par secteur d'activité

Secteur d'activité ou orientation stratégique	Heures rémunérées 2017-2018	Heures rémunérées 2016-2017	Écart
Accès à l'égalité	22 577	24 125	-1 548
Accueil, évaluation, enquêtes et médiation	91 474	96 465	-4 991
Administration	52 188	50 497	1 691
Contentieux	25 356	23 797	1 559
Éducation- coopération et communications	17 039	22 719	-5 680
Protection et promotion des droits de la jeunesse	18 114	18 007	107
Recherche	23 213	19 797	3 416
Total en heures rémunérées¹	249 461	255 407	-5 446
Total en ETC transposés² (total heures rémunérées/1826.3)	136,87	139,85	-2,98

1. Le total des heures rémunérées comprend les heures travaillées et les heures supplémentaires du personnel régulier et du personnel temporaire, à l'exclusion des stagiaires et des étudiants.

2. Le total en ETC transposés est le nombre total d'heures rémunérées converti en équivalent temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine, soit 1 826,3 heures par année.

Graphique 4 – Nombre d’heures rémunérées par secteur d’activité



Formation de la main-d'œuvre

Chaque année, nous transmettons au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale un rapport relatif à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, mieux connue sous

l'appellation de « loi du 1 % ». Pour la période 2017-2018, l'objectif n'a pas été atteint, une proportion de la masse salariale de 0,94 % étant allouée aux dépenses en formation (voir tableau 18).

Tableau 18 – Les dépenses pour la formation¹

Répartition des dépenses en formation	2017	2016
Proportion de la masse salariale (%)	0,94 %	1 %
Nombre moyen de jours de formation par personne ²	2,02	2,67
Montant alloué par personne ²	714 \$	850 \$

1. La reddition de comptes s'effectue sur l'année civile

2. Le dénominateur pour le calcul du nombre de jours de formation et les montants alloués par personne est le nombre total d'employés. Il se calcule en personnes, et non en ETC. Le total des employés représente tous les employés de l'organisation, y compris les cadres et les administrateurs de l'État, à l'exception des stagiaires et des étudiants.

Tel que mentionné dans le troisième axe de notre Plan stratégique 2015-2019, la formation et le maintien de l'expertise de notre personnel sont des éléments centraux. Afin de nous assurer du développement adéquat de la main d'œuvre, nous avons mis en place de nombreuses initiatives de formation interne qui ont suscité beaucoup d'intérêt et de participation de la part du personnel.

Tableau 19 – Répartition des dépenses destinées à la formation et au développement du personnel, par champ d'activité¹

Champ d'activité	2017	2016
Accès à l'égalité	7 546 \$	9 784 \$
Accueil, évaluation, enquêtes et médiation	31 728 \$	42 983 \$
Administration	21 482 \$	24 338 \$
Contentieux	12 431 \$	14 617 \$
Éducation- coopération et communications	6 085 \$	8 046 \$
Protection et promotion des droits de la jeunesse	4 417 \$	7 995 \$
Recherche	14 906 \$	11 031 \$
Total	98 595 \$	118 794 \$

1. La reddition de comptes s'effectue sur l'année civile.

Taux de départ volontaire du personnel régulier

Les deux tableaux suivants présentent respectivement le nombre d'employés ayant pris leur retraite, par catégories d'emploi et le taux de départ volontaire. Le nombre de personnes ayant pris leur retraite en cours d'année est le

même qu'en 2016-2017. Cependant, nous constatons un taux de départ volontaire plus élevé de 4% en comparaison avec l'année précédente.

Tableau 20 – Par catégories d'emploi, le nombre de personnes ayant pris leur retraite

Catégorie d'emploi	2017-2018	2016-2017
Cadre	2	1
Professionnel	5	6
Personnel technique et de bureau	1	1
Total	8	8

Tableau 21 – Le taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

	2017-2018	2016-2017
Taux de départ volontaire (%)	12 %	8 %

L'accès à l'égalité en emploi

La Commission n'est pas soumise à la Loi sur la fonction publique à l'égard des résultats en matière d'accès à l'égalité en emploi pour les ministères et organismes. Cependant, puisque nous accordons une grande importance à cette question, nous avons conçu, de façon volontaire, un programme d'accès à l'égalité qui s'inspire de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Ainsi, notre institution est fière d'œuvrer à favoriser une

représentation équitable des femmes, des minorités visibles, des minorités ethniques et des personnes handicapées qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi. Il est à noter que la Commission a des exigences d'emploi quant à la connaissance de la langue anglaise. Toutefois, les données sur les membres des communautés anglophones ne sont pas comptabilisées.

Données globales

Tableau 22 – Nombre total de personnes embauchées selon le statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
Nombre de personnes embauchées	17	20	3	4

Programme d'accès à l'égalité en emploi

Tableau 23 - Statut d'emploi et représentativité des différents groupes cibles au sein du personnel embauché

Statut d'emploi	Minorités visibles	Minorités ethniques	Autochtones	Personnes handicapées	Femmes	Total des membres d'au moins un groupe cible	Total de personnes embauchées	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible (%)
Régulier	2			2	13	14	17	82 %
Occasionnel	4			4	11	15	20	75 %
Étudiant				1	1	2	3	67 %
Stagiaire					3	3	4	75 %
Total	6			7	28	34	44	77 %

Le tableau suivant présente, par statut d'emploi, l'évolution du taux d'embauche des personnes appartenant à au moins un groupe cible. Nous sommes très fiers de parvenir progressivement à l'atteinte d'une meilleure représentation des groupes cibles.

Tableau 24 – Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles, par statut d'emploi

Statut d'emploi	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Régulier	82 %	80 %	43 %
Occasionnel	75 %	85 %	40 %
Étudiant	67 %	100 %	0 %
Stagiaire	75 %	67 %	0 %

Le tableau suivant présente l'évolution de la représentativité des différents groupes cibles au cours des trois dernières années. Par ailleurs, il est à noter qu'une personne peut appartenir à plus d'un groupe cible. Bien que nous constatons

un taux de représentativité similaire pour les groupes cibles minorités visibles et autochtones comparativement à l'année dernière, nous remarquons une augmentation du taux de représentativité chez le groupe personnes handicapées.

Tableau 25 - Évolution de la représentativité des différents groupes cibles au sein de l'effectif régulier

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2018	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier au 31 mars 2018 (%)	Nombre au 31 mars 2017	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier au 31 mars 2017 (%)	Nombre au 31 mars 2016	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier au 31 mars 2016 (%)
Autochtones	1	1%	1	1%		0%
Minorités visibles	31	21%	32	21%	25	19%
Minorités ethniques	7	5%	7	5%	7	5%
Personnes handicapées	11	8%	8	5%	9	7%
Femmes	122	77%	118	77%	109	83%

Gestion et contrôle de nos effectifs

Le tableau suivant présente la répartition de l'effectif pour la période du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018. Plus particulièrement,

il précise le nombre d'heures travaillées par les différentes catégories d'employés et le total des heures rémunérées.

Tableau 26 - Répartition de l'effectif

Catégorie d'emploi	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total des heures rémunérées	Total en ETC transposés	Nombre d'employés au 31 mars 2018
Personnel d'encadrement*	19 121	0	19 121	10	10
Personnel professionnel	151 528	1 242	152 770	84	91
Personnel de bureau, technicien et assimilé	73 505	69	73 574	40	44
Total	244 154	1 311	245 465	134	145
Total en ETC transposés (total des heures/1 826.3)	134	0,72			

* Le personnel d'encadrement inclut trois hauts dirigeants soit le président et les deux vice-présidents.



**Direction des services
administratifs**

Membres de l'équipe

Les ressources budgétaires

Les crédits octroyés à la Commission pour l'exercice 2017-2018, tels qu'annoncés au Volume II des *Crédits des ministères et organismes 2017-2018*, étaient de 15 282 800\$.

Ces crédits sont répartis comme suit : 12 104 100 \$ pour les dépenses de rémunération, 3 070 700 \$ pour les dépenses de fonctionnement et 108 000 \$ pour l'amortissement.

En cours d'année la Commission s'est vu accorder une contribution financière supplémentaire de 120 000 \$ du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pour sa contribution à deux mesures du Plan d'action gouvernemental 2015-2018 *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*.

Le tableau suivant présente nos dépenses par secteur d'activité, comparées à celles de l'exercice précédent.

Utilisation des ressources budgétaires

Tableau 27 - Les dépenses par secteur d'activité

Secteur d'activité	Dépenses réelles 2017-2018	Dépenses réelles 2016-2017	Écart	Variation %
Accès à l'égalité	1 236,0	1 522,6	(286,6)	(18,8)
Accueil, évaluation, enquêtes et médiation	4 723,2	4 844,3	(121,1)	(0,2)
Administration	3 229,6	3 125,3	104,3	3,3
Contentieux	1 530,3	1 604,7	(74,4)	(4,6)
Éducation-coopération et communications	1 270,7	1 416,6	(145,9)	(10,3)
Protection et promotion des droits de la jeunesse	998,7	974,1	24,6	2,5
Recherche	1 622,6	1 375,4	247,2	18,0
Total	14 611,1	14 863,0	(251,9)	(1,7)

Une baisse importante des dépenses est constatée par rapport à l'exercice précédent. Plus particulièrement, il s'agit d'une diminution de 251 900\$ correspondant à 1,7%.

La rémunération représente plus de 80% de la dépense totale. Les variations les plus notables d'une année à l'autre découlent donc, en grande partie, des mouvements de personnel entre unités administratives. Les écarts s'expliquent surtout par les délais de remplacement de postes laissés vacants à la suite de départs ou d'absences prolongées.

Les mesures de réduction de certaines dépenses de fonctionnement, mises en place depuis 2010 et toujours en vigueur, permettent un meilleur contrôle de nos dépenses. En 2017-2018, nous avons notamment réduit de façon importante nos dépenses de télécommunication. Une somme de 115 000\$, prévue dans le portefeuille de projets en informatique, n'a pas été dépensée. Ces travaux sont toujours planifiés et seront réalisés en 2018-2019.

Nos ressources informationnelles

Conformément à la Planification annuelle des ressources informationnelles (PARI-2016-2017), les travaux réalisés visaient principalement à assurer le bon fonctionnement de l'infrastructure réseau, la mise à niveau de l'outil de suivi des dossiers clients (CLIC_MARC) et les tableaux de bord. La prise en charge de la sécurité des données et des actifs informationnels faisait aussi partie de nos objectifs annuels.

Des sommes étaient également prévues, comme à chaque année, pour le remplacement des équipements défectueux et le renouvellement de plusieurs licences et contrats de soutien.

Bien que la Commission ait annoncé trois (3) projets, soit la refonte du site web et de l'intranet de même que la mise en place d'une gestion documentaire informatisée, ces projets n'ont pu voir le jour durant cet exercice. Ils sont reportés à la période 2018-2019.

Le tableau suivant présente les dépenses ainsi que les investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour 2017-2018.

Tableau 28 - Les dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles

Nombre	Dépenses et investissements		
	Prévus (000 \$)	Réels (000 \$)	Explication sommaire des écarts
Activités d'encadrement	94,2 \$	86 \$	Cet écart s'explique par une réorganisation des activités et des absences temporaires non remplacées.
Activités de continuité	841,2 \$	777 \$	Cet écart s'explique par une baisse des coûts en télécommunication, par des contrats de service non adressés pour cette période et des absences temporaires non remplacées.
Projets	189,8 \$	0 \$	Pour des raisons d'ordre organisationnel, nos projets n'ont pu voir le jour au cours de la période.
Dépenses et investissements en ressources informationnelles	1 125,2 \$	863 \$	

Le tableau suivant présente le suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web. Pour chacun des éléments présentés, des détails sont donnés.

Tableau 29 — Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

Élément	Détails
Liste des sections ou sites Web pas encore conformes	Site Web (www.cdpedj.qc.ca) - Liste des sections non conformes : - Le module de formation Situations d'apprentissage - La section Analyse de sous-représentation dans les organismes publics Intranet (https://portail.cdpedj.qc.ca) - Non conforme
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	Standard sur l'accessibilité d'un site Web (SGQRI 008-01) - En continu depuis la mise en ligne du nouveau site Web (27 mars 2013) : correctifs apportés aux pages non conformes, création et ajout de contenus conformes Standard sur l'accessibilité d'un document téléchargeable (SGQRI 008-02) - Tous les documents PDF ajoutés au site Web sont conformes Standard sur l'accessibilité du multimédia dans un site Web (SGQRI 008-03) - Toutes les vidéos sont insérées conformément au standard et contiennent les métadonnées exigées
Liste des obstacles et des situations particulières	Le système de gestion de contenu (SGC) utilisé pour programmer le site (Sharepoint 2010)
Ressources mises à contribution	Édimestre (1) Firmes externes : AccessibiliT (service de balisage PDF) Teknov (support Sharepoint 2010)
Prévision d'une refonte	Oui
Élaboration d'un plan d'action	Non
Démarche de sensibilisation et de formation	Non
Cadre de gouvernance	Non



Partie 4

Nos engagements



La Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Chaque année, nous recevons des plaintes concernant nos propres services. Tel que mentionné dans la *Déclaration de services aux citoyennes et citoyens*, nous traitons celles-ci avec sérieux et diligence dans la mesure où nous nous sommes engagés à offrir des services de qualité.

Du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018, la Commission a reçu 54 plaintes concernant la qualité de ses services. Le nombre de dossiers ouverts est légèrement inférieur à l'année précédente, alors que 66 dossiers avaient été ouverts. Comme l'an dernier, le motif d'insatisfaction le plus souvent invoqué lors du dépôt des plaintes concernait le professionnalisme (compétence et comportement).

Pendant cette période, le délai moyen du traitement des plaintes a été de 43 jours, ce qui est inférieur au délai de 45 jours auquel la Commission s'est engagée à respecter dans sa *Déclaration de services aux citoyennes et citoyens*.

La conclusion de l'examen de ces plaintes a principalement résulté en un règlement à la satisfaction du plaignant et l'adoption de mesures correctrices. Par exemple, un avis adressé à l'employé, l'adaptation de certaines pratiques ou le changement du responsable de dossier.

Actuellement, la qualité des services concerne le traitement des plaintes de la clientèle. Toutefois, dans notre *Plan stratégique 2015-2019*, nous avons entre autres comme objectif de mettre en place des processus efficaces d'évaluation de la qualité des services. Les travaux en vue de réaliser cet objectif ont débuté en février 2018.

La version électronique de la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens est accessible à l'adresse suivante: http://www.cdpedj.qc.ca/publications/declaration_services_2012_Fr.pdf

Le Plan stratégique

Le Plan stratégique 2015-2019 a été déposé à l'Assemblée nationale au mois de mars 2015.

Développé à partir de trois enjeux et de trois grandes orientations, il présente sept axes d'intervention, 16 objectifs et 33 indicateurs qui guideront nos actions jusqu'en 2019. Cette planification contribue à défendre et protéger les droits et libertés ainsi qu'à améliorer la qualité et l'efficacité de nos services à la population.

Nous présentons ici les résultats des principales actions qui ont été posées pour 2017-2018.

Plan stratégique

Les résultats pour 2017-2018

Enjeu 1 : l'égalité réelle en emploi

Orientation 1 : Promouvoir l'égalité réelle et sans discrimination en emploi

Axe d'intervention 1.1 : L'atteinte de l'égalité réelle et sans discrimination en emploi dans sa globalité et dans tous les secteurs

Objectif : 1.1.1 Surveiller l'évolution de l'état de la discrimination en emploi dans tous les secteurs du travail : public, parapublic et privé

Indicateurs	Résultats
Analyse des caractéristiques de la discrimination en emploi.	Les analyses ont porté principalement sur l'administration du questionnaire pré-embauche dans le réseau de la santé et des services sociaux et leur conformité à la Charte.
Identification des obstacles discriminatoires rencontrés par les jeunes en emploi.	Sera réalisé à partir de l'année 2018-2019.
Élaboration d'outils permettant de mieux comprendre l'étendue de la discrimination en emploi, de suivre son évolution et d'établir des moyens pour atteindre l'égalité réelle.	Un nouvel outil de mesure de compilation des données a été commandé. Son implantation est prévue en 2018-2019 et il facilitera le suivi de l'évolution de la représentation des membres des groupes visés auprès des organismes soumis à la LAE ainsi que les OBC. D'autres outils de mesures sont en élaboration et à venir en 2018-2019. Une recherche sur les fondements de l'accès à l'égalité en emploi, l'analyse de disponibilité, les zones de recrutement, bref le volet quantitatif des PAÉE a été effectuée et déposée à la direction des PAÉE. Une recherche a été effectuée afin d'améliorer l'évaluation critériée tel que présenté dans le jugement de Gaz Métro.
Mise sur pied d'une table de concertation avec des acteurs externes sur l'égalité réelle en emploi.	Sera réalisé à partir de 2018-2019. Les principaux acteurs externes identifiés sont les experts PAÉE, les représentants des membres des groupes visés et les représentants des réseaux assujettis à la LAE.

Objectif : 1.1.2 Conscientiser les acteurs aux obligations et aux avantages de mettre en place des pratiques d'emploi exemptes de discrimination

Indicateurs	Résultats
Organisation d'activités de conscientisation réunissant les principaux acteurs.	Sera réalisé à partir de l'année 2018-2019. Mandat de recherche réalisé en 2017 sur les mesures porteuses d'un PAÉE visant l'atteinte des objectifs de représentation des groupes visés.
Identification et promotion des bonnes pratiques en matière d'égalité réelle en emploi.	Plusieurs formations sur la discrimination systémique ont été présentée en personne ou sous la forme de webinaire aux organismes et partenaires d'affaires PAÉE. Ateliers de formation en milieu de travail offerts par le service d'éducation-coopération. Informations données lors des interventions en accommodement raisonnable. Mémoire à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et à la Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal dans le cadre de la consultation sur la lutte au profilage racial et au profilage social. Étude sur la promotion en emploi des membres des minorités visibles dans le secteur privé du Grand Montréal (en cours).
Valorisation des organisations qui ont atteint leurs objectifs de représentation.	Sera réalisé à partir de l'année 2018-2019.

Objectif : 1.1.3 Accroître les interventions de la Commission dans les secteurs où les pratiques s'éloignent des objectifs d'égalité réelle

Indicateurs	Résultats
Élaboration d'une approche systémique dans certains sous-secteurs d'activité desquels sont exclus des groupes de personnes dont les femmes.	Sera réalisé à partir de l'année 2018-2019.
Nombre d'interventions, de recours exercés et de causes types menées devant le Tribunal en matière de programmes d'accès à l'égalité.	Aucun. Révision en cours des indicateurs de performance afin de cibler les organismes faisant l'objet d'un suivi particulier.
Nombre de dossiers d'obligations contractuelles évalués dans chacun des secteurs d'activité économique.	130 dossiers d'obligations contractuelles ont été évalués dans tous les secteurs d'activité économique.

Enjeu 2 : les droits des personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion

Orientation 2 : Assurer le respect des droits et libertés des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion

Axe d'intervention 2.1 : Le développement d'un espace de délibération relativement aux droits des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion

Objectif 2.1.1 : Créer des lieux d'échanges et de délibérations portant sur les droits des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion

Indicateurs	Résultats
Identification des obstacles au respect des droits des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion.	Étude systémique sur l'inclusion scolaire des élèves handicapés ou ayant des difficultés d'adaptation et d'apprentissage - HDAA (en cours). Étude sur les actes haineux et xénophobes (en cours). Projet d'avis sur les obligations juridiques des camps de jour et camps de vacances à l'endroit des enfants en situation de handicap (en cours). Mémoire à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise et à la Commission sur la sécurité publique de la Ville de Montréal dans le cadre de la consultation sur la lutte au profilage racial et au profilage social. Lettres destinées à la présidente de la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale et au ministre de l'Éducation, au sujet de la conformité du projet de loi no 144, <i>Loi modifiant la Loi sur l'instruction publique et d'autres dispositions législatives concernant principalement la gratuité des services éducatifs et l'obligation de fréquentation scolaire</i>. Lettre destinée à la présidente de la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale et à la ministre responsable de l'Enseignement supérieur et de la condition féminine, au sujet du projet de loi n° 151, <i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i>.
Participation aux forums de partenaires impliqués dans l'intervention auprès des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion.	Participation aux audiences de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès (Commission Viens) : présentation des mandats, responsabilités et interventions de la Commission en vertu de la Charte et en protection de la jeunesse chez les enfants autochtones. Participation aux travaux du Comité-conseil de la consultation sur le racisme et la discrimination systémique. Participation aux travaux de l'Observatoire sur les profilages. Participation à la Conférence Fierté Canada. Participation à la Conférence nationale sur les droits des personnes LGBTTIQ2S+
Création d'espaces de concertation de partenaires impliqués auprès des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion.	Sera réalisé à partir de 2018-2019.

Objectif 2.1.1 : Créer des lieux d'échanges et de délibérations portant sur les droits des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion (suite)

Indicateurs	Résultats
Organisation d'activités de sensibilisation des décideurs et de la population aux situations de respect des droits des personnes ou des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion.	Interventions sur des projets de loi et de règlement ayant des impacts sur les droits des personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion (condition sociale, femmes, personnes handicapées, enfants, personnes âgées, itinérance, antécédents judiciaires, personnes immigrantes, minorités racisées). Présentation à l'École d'été « Droit, citoyenneté et handicap » de l'UQAM. Les séances d'éducation sont des activités de sensibilisation aux situations de respect des droits des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion. Les conférences et les kiosques d'information le sont également. 66 séances et 27 conférences ont été réalisées en 2017-2018. Mise à jour du guide virtuel sur les accommodements raisonnables (en cours).

Axe d'intervention 2.2 : Le renforcement du respect des droits des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion**Objectif 2.2.1 : Faire progresser le respect des droits des personnes et groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion**

Indicateurs	Résultats
Création et participation à des partenariats visant à favoriser le respect des droits des personnes ou des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion.	Co-organisation, avec le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et le Conseil du statut de la femme, de la Journée de réflexion sur le revenu minimum garanti tenue le 25 octobre 2017. Participation au Comité interministériel permanent sur la protection des droits des travailleurs étrangers temporaires. Participation au partenariat d'analyse sur les professions réglementées : inclusion, citoyenneté, accès (PAPRICA). Participation au partenariat « Les politiques publiques et leur mise en œuvre en matière de retour au travail après une lésion professionnelle chez les travailleurs précaires ou mobiles : une étude dans quatre provinces ». Participation à la Chaire de recherche sur l'homophobie. Participation au Partenariat de recherche sur les savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ. Participation au Groupe de travail sur l'accessibilité des commerces aux personnes handicapées.
Nombre d'interventions, de recours exercés et de causes types menées devant le Tribunal	40

Enjeu 3 : la performance organisationnelle

ORIENTATION 3 : Renforcer la capacité de la Commission à relever ses défis

Axe d'intervention 3.1 : La gestion des connaissances et de l'expertise

Objectif 3.1.1 : Assurer la valorisation et la reconnaissance du personnel	
Indicateurs	Résultats
Élaboration et mise en œuvre d'un programme de valorisation et de reconnaissance du personnel	Le sous-comité formation a repris ses activités en 2017-2018. Le programme de valorisation et de reconnaissance du personnel sera réalisé en 2018-2019.
Objectif 3.1.2 : Poursuivre le développement des compétences et assurer le transfert des connaissances	
Indicateurs	Résultats
Élaboration et mise en œuvre d'un programme de développement des compétences et des connaissances	Des formations internes ont été mises en place pour répondre au besoin de formation du personnel comme par exemple : « Outils d'aide au traitement des plaintes et formation sur le droit administratif », « Formation sur la loi sur le système de justice pénale pour les adolescents », « Atelier : Composer avec le stress au travail »
Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie intégrée de transfert des connaissances	En raison du grand nombre de départs à la retraite au cours des dernières années, la Commission a procédé à de nombreuses embauches externes et a enregistré un grand nombre de mouvements internes. Par conséquent, des plans d'intégration ont été mis en place afin de s'assurer que les employés soient rapidement en mesure d'effectuer leurs fonctions.

Axe d'intervention 3.2 : La cohérence de l'action de la Commission

Objectif 3.2.1 : Actualiser les outils normatifs et standardiser les façons de faire	
Indicateurs	Résultats
Mise à jour des outils normatifs	Un plan de mise à jour annuelle a été mis en place.
Application des pratiques standardisées en lien avec les outils normatifs	12 outils d'aide au traitement des plaintes. Élaboration d'un plan de formation et d'un processus pour la révision et la rédaction de nouveaux outils d'aide au traitement des dossiers. Élagage des documents du site WEB et du Portail. Les documents à caractère normatif ont été identifiés. Création d'un sous-comité élagage afin de déterminer le classement des documents (documents à caractère normatif ou informatif) et d'identifier les documents à abroger. Processus de révision du Règlement de régie interne afin de revoir les règles de fonctionnement de la Commission et des séances du comité des plaintes. Élaboration d'un plan de gestion documentaire. Développement d'un plan de publication des documents (web-portail). Réflexion sur les obligations légales de la Commission en regard aux versements à la BaNQ Importante révision des règles du calendrier de conservation. Nouvelle orientation par processus et activités. Plusieurs rencontres avec les directions sont en cours et seront suivies par une présentation générale au comité de gestion documentaire et comité de gestion. Développement d'une entente de service avec le CSPQ pour confirmer la proposition de gestion documentaire de la Commission. Développement d'une solution pour la gestion des dossiers semi-actifs. Poursuivre le traitement et la fermeture des dossiers inactifs.

Objectif 3.2.2 : Accroître la transparence

Indicateurs	Résultats
Diffusion des outils normatifs	Les directives sont disponibles sur le site Web de la Commission : http://www.cdpcj.qc.ca/fr/commission/Pages/documents.aspx Les nouveaux outils sont disponibles sur le Portail interne et ont été diffusés à l'interne.
Diffusion de décisions du comité des plaintes et du comité des enquêtes	Sera réalisé à partir de l'année 2018-2019

Objectif 3.2.3 : Utiliser le droit international comme levier stratégique

Indicateurs	Résultats
Nombre de références aux instruments internationaux dans les documents de la Commission	Sept références et Commentaires au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies relativement à l'examen des 21 ^e , 22 ^e et 23 ^e rapports périodiques du Canada dans le cadre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Axe d'intervention 3.3 : La qualité des services rendus par la Commission**Objectif 3.3.1 : Mettre en place des processus efficaces d'évaluation de la qualité des services rendus par la Commission**

Indicateurs	Résultats
Élaboration d'un processus d'évaluation de la qualité des services	Le mandat et le plan d'action en vue d'examiner le processus et les pratiques en matière de traitement des plaintes en qualité des services ont été rédigés. Les travaux du comité ont débuté en février 2018.
Mesure du degré de satisfaction des utilisateurs des services de la Commission	Sera réalisé à partir de l'année 2018-2019

Objectif 3.3.2 : Assurer la régionalisation des interventions de la Commission

Indicateurs	Résultats
Élaboration d'une stratégie de régionalisation des interventions	Sera réalisé à partir de l'année 2018-2019
Nombre d'activités réalisées en région	58 activités d'éducation effectuées dans des régions autres que Montréal (formation et conférences).

Axe d'intervention 3.4 : L'efficacité des services rendus par la Commission**Objectif 3.4.1 : Mettre l'accent sur les interventions de nature systémique**

Indicateurs	Résultats
Nombre d'interventions ayant un impact systémique	Sera réalisé à partir de l'année 2018-2019 À noter cependant que la Commission est partie intervenante dans le recours visant la <i>Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes</i> .

Objectif 3.4.2 : Traiter la discrimination complexe et les problématiques émergentes

Indicateurs	Résultats
Nombre d'interventions traitant la discrimination complexe et les problématiques émergentes	Sera réalisé à partir de l'année 2018-2019

Objectif 3.4.3 : Diminuer les délais dans le traitement de tous les dossiers	
Indicateurs	Résultats
Diminution progressive des délais de traitement des dossiers dans tous les secteurs d'activités	Un comité inter directions chargé des travaux liés à cet objectif a été mis sur pied. L'analyse des délais par direction, l'élaboration des priorités d'action ainsi que les modifications nécessaires à la production des données statistiques ont débuté et se termineront en 2018-2019.
Objectif 3.4.4 : Favoriser le recours à la médiation et à d'autres moyens de règlement des conflits	
Indicateurs	Résultats
Augmentation progressive des dossiers réglés en médiation ou par d'autres moyens de règlement des conflits	La production des données quant à l'augmentation progressive des dossiers réglés en médiation ou par d'autres moyens est prévue pour l'année 2018-2019. En 2017-2018, 149 dossiers de droits de la personne ont été fermés grâce à un règlement intervenu au stade de la médiation.
Élaboration d'une approche de médiation spécialement adaptée aux droits de la personne	L'approche de médiation sera intégrée au cadre de référence dont la réalisation est prévue en 2018-2019.



Annexes

Développement durable

La reddition de compte 2017-2018

Objectif gouvernemental :

1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique

Objectif organisationnel :

Renforcer les liens entre les mesures adoptées en matière de santé, gestion et les principes du développement durable

	Gestes	Suivis
Action Poursuivre la mise en œuvre des conditions favorables à la qualité de vie, à la santé et sécurité ainsi qu'à l'environnement au travail.	▶ Sensibiliser au programme d'aide aux employés et au réseau interne Entraide. ▶ Poursuivre les activités du comité de santé et sécurité au travail. ▶ Favoriser les pauses. ▶ Encourager les gens au travail à bouger. ▶ Former le personnel sur l'environnement de travail sain. ▶ Faire connaître et bonifier le programme d'ergonomie. ▶ Encourager les personnes à adhérer au programme AMT entreprise et OPUS+. ▶ Maintenir à jour et diffuser le plan d'intervention relatif à la clientèle agressive et la prévention des risques. ▶ Mettre à jour régulièrement le plan d'urgence.	Le réseau interne " Entraide ", d'aide aux employés, a été mis sur pied. Certains employés ont été formés en ergonomie et le personnel est encouragés à faire appel à leurs services. Les nouveaux employés sont informés dès leur arrivée de l'existence des différents programmes et services.
Cibles et indicateurs ▶ Rejoindre l'ensemble du personnel de la Commission. ▶ Bonifier les sections pertinentes du portail et diffuser l'information. ▶ S'associer avec les acteurs concernés pour mettre en œuvre les gestes. ▶ Solliciter la participation du personnel dans les différentes activités	▶ Le courriel est utilisé pour rejoindre tout le personnel. ▶ Le portail fera l'objet d'une refonte en 2018.	
Résultats de l'année Objectifs 100% réalisés.	Les activités prévues au plan ont été réalisées au courant de l'année.	

Objectif gouvernemental :**1.2 Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics****Objectif organisationnel :****Favoriser l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes et réduire l'empreinte énergétique de l'institution dans l'exercice de ses mandats**

	Gestes	Suivis
Action Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la politique pour un gouvernement écoresponsable et sensibiliser le personnel de la Commission à réduire sa consommation énergétique.	▶ Appliquer la politique d'achats écoresponsables. ▶ Diminuer l'impression et sensibiliser le personnel à l'utilisation des outils informatisés. ▶ Sensibiliser au système de classement et de suivi électronique. ▶ Favoriser l'utilisation d'agenda électronique plutôt que des agendas format papier. ▶ Sensibiliser et responsabiliser le personnel sur des actions simples d'économie énergétique de tout genre. ▶ Rendre les formulaires administratifs disponibles en version électronique. ▶ Former le personnel à l'utilisation de formulaires électroniques. ▶ Faire connaître le programme AMT entreprise et OPUS+. ▶ Favoriser l'usage de journaux électroniques.	L'utilisation du papier a été considérablement réduite. Tous les gestionnaires utilisent un agenda électronique et les employés sont également fortement encouragés à en faire usage. La majorité des formulaires administratifs sont maintenant en format électronique. Tous les nouveaux employés sont informés du programme Opus/AMT et de TéoTaxi, en plus d'être sensibilisés à l'économie d'énergie.
Cibles et indicateurs ▶ Rejoindre l'ensemble du personnel de la Commission. ▶ Bonifier les sections pertinentes du portail et diffuser l'information. ▶ S'associer avec les acteurs concernés pour mettre en œuvre les gestes. ▶ Solliciter la participation du personnel dans les différentes activités.	▶ La politique a été mise en œuvre. ▶ Une activité a été réalisée. ▶ L'utilisation du papier continue de diminuer. ▶ Des formations sont données occasionnellement. ▶ La participation au programme AMT (maintenant RTM) a beaucoup augmenté.	
Résultats de l'année Objectifs réalisés à 80%.		

Objectif gouvernemental :

1.4 Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique

Objectif organisationnel :

Diffuser les connaissances et les concepts du développement durable au personnel de la Commission en lien avec les 16 principes de développement durable.

	Gestes	Suivis
Action Faire connaître et promouvoir le Plan d'action 2015-2020 et mobiliser le personnel sur la nature et la portée du concept de développement durable.	▶ Participer aux diverses activités en lien avec le développement durable. ▶ Maintenir actif le comité du développement durable. ▶ Offrir des conférences au personnel. ▶ Informer sur les concepts du développement durable les nouveaux membres du personnel lors de leur accueil. ▶ Encourager la participation du personnel.	Activités en continu.
Cibles et indicateurs ▶ Rejoindre l'ensemble du personnel de la Commission. ▶ Cibler les activités pertinentes. ▶ Augmenter la participation du personnel aux activités proposées. ▶ S'assurer que le volet du développement durable fait partie intégrante de l'accueil du personnel et faire des sessions d'information au besoin.	▶ Une conférence a été offerte. ▶ Tous les nouveaux employés sont rencontrés et sensibilisés au développement durable.	
Résultats de l'année 100% réalisés.	Les activités prévues au plan ont été réalisées au courant de l'année.	

Objectif gouvernemental :

1.5 Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial

Objectif organisationnel :

Utiliser les activités et les milieux culturels pour préparer les communautés à faire face aux événements pouvant porter atteinte aux droits de la personne.

	Gestes	Suivis
Action Travailler en partenariat avec des acteurs du milieu pour favoriser l'atteinte des objectifs de développement social, économique, territorial et environnemental.	▶ Adhérer à la charte d'engagement de l'Agenda 21. ▶ Créer des partenariats avec les intervenants des milieux pertinents. ▶ Offrir des formations en matière de droits de la personne. ▶ Sensibiliser les groupes majoritaires à la diversité culturelle. ▶ Accompagner les acteurs dans la conception de leurs outils de plaidoyer et d'éducation aux droits. ▶ Distribuer des outils d'éducation aux acteurs du milieu. ▶ Diffuser de l'information aux communautés et à la population en général.	Activités en continu de la mission du secteur de l'éducation-coopération.
Cibles et indicateurs ▶ Cibler les milieux où le besoin est criant. ▶ Nombre de formations offertes. ▶ Pertinence des partenariats créés. ▶ Obtenir la rétroaction des acteurs.	▶	
Résultats de l'année Objectifs réalisés à 86%.	Activités liés au mandat du secteur éducation-coopération.	

Membres du personnel qui
se déplacent à vélo pour
se rendre au travail



Objectif gouvernemental :

4.1 Appuyer la reconnaissance, le développement et le maintien des compétences particulièrement celles des personnes les plus vulnérables

Objectif organisationnel :

Favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes éloignées du marché du travail.

	Gestes	Suivis
Action Outiller les acteurs du milieu à favoriser l'intégration en emploi des personnes éloignées du marché du travail.	▶ Distribuer des outils d'information sur les droits de la personne en milieu de travail. ▶ Offrir des formations en milieu de travail sur les droits en emploi et les réalités des personnes éloignées du marché du travail. ▶ Valoriser les services-conseils en accompagnement raisonnable.	Activités en continu. Activités s'inscrivant dans la réalisation de la planification stratégique, Enjeu 1 « L'ÉGALITÉ RÉELLE EN EMPLOI ».
Cibles et indicateurs ▶ Sensibiliser et informer les acteurs. ▶ Effectuer un suivi sur les résultats obtenus. ▶ Ajuster les actions posées.	▶	
Résultats de l'année À réaliser.	Suite à la réorganisation graduelle du service, ces activités reprennent vie.	

Objectif gouvernemental :

4.2 Appuyer et mettre en valeur les activités des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale qui contribuent à l'inclusion sociale et à la réduction des inégalités

Objectif organisationnel :

Permettre à des personnes victimes de discrimination d'avoir accès au marché du travail.

	Gestes	Suivis
Action S'associer avec des acteurs du milieu pour promouvoir l'atteinte de l'égalité réelle et sans discrimination en emploi.	▶ Accroître les interventions de la Commission dans les secteurs où les pratiques s'éloignent des objectifs d'égalité réelle. ▶ Conscientiser les acteurs quant à leurs obligations.	Activités en continu. Activités s'inscrivant dans la réalisation de la planification stratégique, Enjeu 1 « L'ÉGALITÉ RÉELLE EN EMPLOI ».
Cibles et indicateurs ▶ Cibler les secteurs qui s'éloignent des objectifs d'égalité réelle. ▶ Sensibiliser les acteurs des secteurs concernés.	▶	
Résultats de l'année	Suite à la réorganisation graduelle du service, ces activités reprennent vie.	

Objectif gouvernemental :**4.3 Appuyer et promouvoir le développement de mesures sociales et économiques pour les personnes en situation de pauvreté et les milieux défavorisés****Objectif organisationnel :****Assurer le respect des droits et libertés des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion.**

	Gestes	Suivis
Action Développer un espace de délibération relativement aux droits des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion et renforcer le respect de leurs droits.	► Identifier les obstacles au respect des droits des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion. ► Organiser des activités de conscientisation des décideurs et de la population au respect des droits des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion.	Activités en continu; Activités s'inscrivant dans la réalisation de la planification stratégique, Enjeu 2 « LES DROITS DES PERSONNES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ OU D'EXCLUSION ».
Cibles et indicateurs ► Sensibiliser les acteurs et les décideurs. ► Donner une tribune aux acteurs et décideurs ciblés. ► Diffuser les obstacles ciblés. ► Outiller les organismes. ► Partenariat avec des groupes de la société civile qui œuvrent pour la défense des droits.	►	
Résultats de l'année Objectifs réalisés à 33%.	Activités poursuivies en regard des enfants intégrés dans des groupes sectaires.	

Objectifs gouvernementaux non retenus

La liste des objectifs gouvernementaux non retenus ainsi que les motifs au soutien de ce choix se trouvent en annexe de notre Plan d'action de développement durable 2015-2020. Le plan est disponible en ligne au http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/plan_dev_durable_2015-2020.html.

Recommandations ou commentaires du commissaire au développement durable

La Commission n'a reçu aucune recommandation ni commentaire du commissaire au développement durable auquel elle aurait dû donner suite, en vertu de l'article 17 de la Loi sur le développement durable.

Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics

Vous trouverez ci-dessous les renseignements conformément à l'article 25 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics.

	Nature de la divulgation	Nombre
1	Le nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations	0
2	Le nombre de divulgations auxquelles il a été mis fin en application du paragraphe 3° de l'article 22	0
3	Le nombre de divulgations fondées	0
4	Le nombre de divulgations réparti selon chacune des catégories d'actes répréhensibles visées à l'article 4	0
5	Le nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l'article 23	0



Crédit photo : *Générations* (2014), une œuvre réalisée par M. Gene Pendon.

Murale produite par MU.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
cdpdj.qc.ca
360, rue Saint-Jacques, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5



Réf. : 082 F/2018-09
ISBN: 978-2-550-82433-6 (version PDF)
ISBN: 978-2-550-82428-2 (version imprimée)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec - 2018
Bibliothèque nationale du Québec

