

**ACCÈS.
ÉGALITÉ.
EMPLOI.**

**PRIX DROITS
ET LIBERTÉS**

Rapport d'activités et de gestion 2020-2021



Pour la conception visuelle de ce rapport, nous mettons de l'avant les lauréats de l'édition 2020 du Prix Droits et Libertés : la Société de transport de Montréal (STM) ainsi que la compagnie de théâtre Jean Duceppe. Des photos de la cérémonie de remise des prix sont notamment utilisées pour la couverture ainsi qu'en guise d'introduction pour les différentes sections du document.

Toute reproduction en tout ou en partie est permise à condition d'en mentionner la source.

Table des matières

Mot de la présidence	4	Service-conseil en matière d'accommodement raisonnable	34
Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le Rapport d'activités et de gestion de la Commission.....	7	Notre action en matière d'accès à l'égalité en emploi	37
Les faits saillants	8	La mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics	37
La Commission présente dans la sphère publique	10	Les programmes d'obligation contractuelle	38
Prix Droits et Libertés 2020	12	Notre action en matière de promotion des droits	39
SECTION 1 : Nos actions et activités	14	Les activités d'éducation.....	39
La protection et la défense des droits	15	La coopération	42
Porter plainte, dénoncer ou faire une demande d'intervention	15	Les communications	43
Faire appel à nous.....	15	SECTION 2 : Travaux de recherche et recommandations	44
Nos enquêtes	20	Nos travaux de recherche	45
Les enquêtes en droits de la personne	20	Analyse de la législation et des programmes gouvernementaux.....	45
Les enquêtes en protection des droits de la jeunesse	20	Recommandations – Direction de la recherche	46
Détails sur les plaintes et les demandes d'intervention	21	Recommandations – Direction de la protection et de la promotion des droits de la jeunesse	70
Motif de fermeture des dossiers	28		
Délai de traitement.....	29		
Accès à l'information et protection des renseignements personnels	30		
L'activité judiciaire	30		
Le rôle de la Commission.....	30		
Actions et procédures	31		
Règlements à l'amiable	31		
Jugements obtenus.....	31		

SECTION 3 : Le cadre législatif.....	72	SECTION 4 : Nos engagements.....	87
La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.....	73	Déclaration de services aux citoyennes et citoyens.....	88
La loi constitutive	73	Sommaire des résultats relatifs aux engagements du Plan stratégique transitoire 2019-2021.....	90
Évolution du cadre législatif.....	73	Résultats détaillés relatifs aux engagements du Plan stratégique transitoire 2019-2021.....	91
Les ministres responsables.....	73		
La mission	73	ANNEXES :	99
La vision	73	Développement durable.....	100
Les valeurs organisationnelles.....	74	Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics.....	104
Les fonctions et les responsabilités de la Commission	74	Glossaire	105
Nos membres.....	76		
Travaux des membres de la Commission.....	78		
Notre cadre administratif.....	79		
Les ressources humaines	80		
Nos équipes sont présentes à différents endroits sur le territoire	80		
Nos effectifs	81		
Heures rémunérées.....	81		
Formation de la main-d'œuvre	82		
Taux de départ volontaire du personnel régulier	83		
Notre programme d'accès à l'égalité en emploi	83		
Gestion et contrôle des effectifs	84		
Ressources budgétaires	85		
Contrats de service	85		
Ressources informationnelles.....	86		

Mot de la présidence

À bien des égards, 2020-2021 fut une période singulière. À l'heure où la société québécoise traverse toujours une situation de pandémie, nos pensées vont d'abord aux personnes qui ont perdu un proche, à celles qui ont continué d'effectuer des tâches essentielles dans un contexte souvent difficile et aux personnes dont la situation de précarité s'est accrue durant la dernière année. Nous l'avons souligné en cours d'année : nous ne sommes pas tous égaux face aux impacts de la pandémie et certains groupes de personnes sont, plus que d'autres, susceptibles de faire face à des enjeux importants.

La situation exceptionnelle que nous avons tous ensemble traversée a exigé de tout mettre en œuvre pour rappeler que les exigences de la Charte des droits et libertés de la personne, de la Loi sur la protection de la jeunesse et de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics continuent de s'appliquer. Le contexte de pandémie a exigé une capacité d'adaptation rapide et continue de la part de notre organisation et donc des membres de notre personnel dont nous souhaitons souligner l'engagement soutenu.

Malgré le contexte, la Commission a été présente dans l'espace public comme rarement par le passé. Que ce soit par d'importantes campagnes publicitaires, par un nombre important d'avis et mémoires portant sur des projets de loi ou encore par notre réponse aux nombreuses questions soulevées par l'évolution de la pandémie. Sur ce dernier point, nous avons mis sur pied un comité de veille stratégique afin de détecter les enjeux susceptibles d'affecter les droits de la personne et avons émis de nombreuses mises en garde et avis. Ainsi, la Commission a diffusé des déclarations en plus d'entreprendre des actions destinées à interpeller les pouvoirs publics afin de s'assurer que les droits de la personne soient au cœur des décisions. Nous avons aussi régulièrement mis à jour la page de notre site web Vos droits et la COVID-19. Plus de 20 000 personnes ont consulté cette page ainsi que celles concernant les droits en contexte de pandémie.

Un autre impact de la pandémie est son effet sur les enfants et particulièrement sur ceux qui sont plus vulnérables. Le fait que nous ayons reçu un nombre de demandes d'intervention moins important s'est traduit par une diminution de 24 % du nombre d'enquêtes ouvertes. C'est une très mauvaise nouvelle, car cela signifie que le non-respect des droits de nombreux jeunes ne nous a pas été rapporté. En cours d'année, nous avons aussi produit un important mémoire qui fut présenté à la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse. Beaucoup d'énergie fut consacrée à la production de ce document qui est, en quelque sorte, notre patrimoine en matière de droits de la jeunesse puisqu'il s'appuie sur 40 ans de réalisations. Nous

avons bon espoir que les 30 recommandations qu'il contient trouveront un écho favorable.

En cours d'année, nous avons aussi interpellé le gouvernement du Québec concernant la mise en place d'un mécanisme nécessaire, au sein des CISSS et des CIUSSS à travers le Québec, 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. Il s'agit d'une recommandation que nous avons notamment formulée dans le cadre de l'enquête systémique du Saguenay-Lac-Saint-Jean en 2017 et dans l'enquête portant sur une enfant décédée dans la région de Granby en mai 2019. Nous tenons à réitérer l'importance de donner suite à cette demande.

2020 fut le théâtre d'un événement tragique qui a marqué un tournant dans la lutte contre le racisme à l'échelle internationale et nationale : le meurtre de George Floyd, un Afro-Américain de 46 ans. Un décès survenu dans le cadre d'une intervention policière à Minneapolis le 25 mai. Cela a donné lieu à une vaste mobilisation et un mouvement de solidarité à travers le monde, y compris au Québec. Le gouvernement du Québec crée le Groupe d'action contre le racisme (GACR) le 17 juin en vue d'élaborer une série d'actions efficaces afin de lutter contre le racisme, notamment en déterminant les secteurs nécessitant prioritairement des mesures en ce sens (sécurité publique, justice, milieu scolaire, logement, emploi, etc.). Dès lors, la Commission a proposé une feuille de route institutionnelle sur le racisme pour assurer les suivis stratégiques requis dans le contexte. Une note stratégique fut transmise au GACR. Celle-ci présentait l'ensemble des mesures qui apparaissent, aux yeux de la Commission, fondamentales dans un plan d'action gouvernemental de lutte contre le racisme. Notre expertise fut d'une grande valeur car plusieurs des recommandations figurent dans le rapport du GACR.

Ici même, au Québec, un triste événement est survenu en septembre 2020 : le décès dans des circonstances tragiques de Joyce Echaquan. Ce drame fut un rappel troublant de la discrimination systémique dont sont victimes les personnes autochtones. Quoique les conséquences de cette discrimination sont connues et décriées, la mise en place des recommandations de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics (Commission Viens) tarde. Nous tenons à réitérer que notre organisation est pleinement engagée dans la promotion et la défense des droits des peuples autochtones.

2020 marquait le 20^e anniversaire d'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE). La question de l'intégration et de la progression en



emploi des personnes appartenant à l'un des cinq groupes historiquement victime de discrimination représente depuis longtemps une priorité de la Commission. En juin 2020, dans le contexte du dévoilement de notre rapport triennal, nous avons insisté sur le fait que les programmes d'accès à l'égalité en emploi ne sont pas appliqués de façon optimale et qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire pour parvenir à une situation acceptable. Nous sommes toutefois persuadés que les différentes mesures que nous avons mises en place pour aider les employeurs assujettis à atteindre leurs objectifs donneront des résultats. Il importe ici de rappeler que nous avons demandé au gouvernement d'élargir à l'ensemble des organismes publics l'application de la LAÉE, une mesure qui permettrait au milieu du travail de mieux refléter la population québécoise.

Encore cette année, nous observons une hausse du nombre de plaintes pour profilage racial, une augmentation de 87 % depuis 2018-2019. Il s'agit d'un thème sur lequel nous sommes régulièrement interpellés, comme par exemple, dans le cadre des audiences publiques sur la réalité policière. Puisqu'un nombre important des plaintes que nous traitons concerne des corps policiers, nous nous réjouissons du fait que, en accord avec l'une de nos recommandations, le rapport du Groupe d'action contre le racisme préconise la fin des interpellations policières aléatoires. Toutefois, l'ampleur de cet enjeu mériterait le déploiement d'une véritable politique nationale de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques. Une politique qui comprendrait un plan d'action pour prévenir et enrayer le profilage racial. Nous comptons poursuivre notre travail sur le sujet, notamment par des séances de formation et par des campagnes de sensibilisation.

Enfin, les citoyennes et citoyens sont au cœur des actions de la Commission et c'est pourquoi nous n'hésitons pas à revoir nos pratiques afin d'être une organisation toujours plus efficace et performante. À ce titre, nous sommes fiers d'avoir réduit de cinq mois le délai moyen pour le traitement d'un dossier en droits de la personne. Ce faisant, nous nous rapprochons de notre objectif qui est de faire connaître nos décisions dans un délai maximal de 15 mois. En cours d'année, nous avons aussi adopté notre stratégie de régionalisation, un outil de travail qui nous permettra de mieux desservir la population partout sur le territoire.

Philippe-André Tessier, président
Avocat, CRIA, ASC

Myrlande Pierre,
Vice-présidente responsable du mandat Charte

Suzanne Arpin,
Vice-présidente responsable du mandat jeunesse

Monsieur François Paradis
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 2020 au 31 mars 2021.

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 de la Commission,

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping 'P' followed by a horizontal line.

Philippe-André Tessier
Montréal, le 24 août 2021

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 2021.

Le président de la Commission,

A blue ink signature, appearing to be 'PAT', written in a stylized, cursive manner.

Philippe-André Tessier
Montréal, le 24 août 2021

Les faits saillants



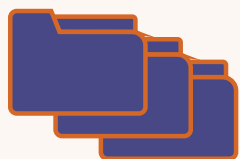
Droits de la personne et droits de la jeunesse en contexte de pandémie

15 avis, déclarations ou lettres ouvertes ont été diffusés



Nous avons franchi le cap du

10 000^e abonné à notre compte Facebook



Droits de la personne

27 % d'augmentation du nombre de dossiers d'enquête ouverts en deux ans



Protection des droits de la jeunesse

319 dossiers d'enquête traités



Service de médiation

Un taux de règlement de **75 %**



Exploitation d'une personne âgée ou handicapée

56 enquêtes ouvertes



146 entreprises soumises au programme d'obligation contractuelle



Profilage racial

86 enquêtes ouvertes



Direction des affaires juridiques

41 jugements obtenus



Demandes des médias

298 demandes traitées

109 entrevues réalisées



Activités de formation et d'information

114 séances offertes



Direction de la recherche

125 numéros de la Gazette officielle du Québec passés en revue

47 projets de loi analysés



En un an, le délai moyen pour le traitement d'un dossier en droits de la personne a diminué de

5 mois

La Commission présente dans la sphère publique

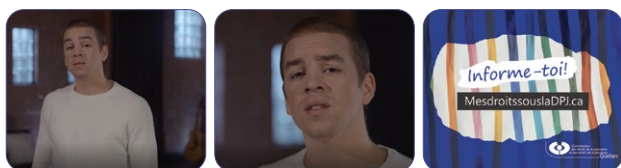
Quatre campagnes publicitaires ainsi qu'un projet d'exposition virtuelle ont été produits ou diffusés en cours d'année. Ce matériel avait pour vocation de promouvoir le respect de droits garantis par la Charte des droits et libertés ou de ceux protégés par la Loi sur la protection de la jeunesse.

La DPJ est dans ta vie ? Connais-tu tes droits ?

Cette campagne a été diffusée au printemps 2020 sur des plateformes de visionnement et d'écoute en ligne ainsi que sur les ondes de stations de radio. Réalisée en français et en anglais, elle visait à sensibiliser les jeunes dont la situation a fait l'objet d'un signalement de l'existence de certains droits.



Le comédien Antoine Pilon et l'artiste Samian ont été porte-parole pour cette campagne.



Publicité de 30 secondes avec Antoine Pilon diffusée sur des plateformes de visionnement en ligne.



Bandeau publicitaire diffusé sur le site web de APTN.

14 bédéistes 14 motifs de discrimination

Cette campagne publicitaire d'envergure a notamment fait l'objet d'une diffusion dans des hebdomadaires nationaux et régionaux ainsi que dans le métro de Montréal. L'objectif était d'informer et sensibiliser le public de l'existence de 14 motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés.



Affiche publicitaire à la station de métro Rosemont à Montréal.

Une pleine page de publicité a été diffusée dans Le Devoir.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse 22 janvier

#14motifs14bd: le bédéiste Blonk a choisi une fable animalière pour illustrer l'identité et l'expression de genre comme motifs interdits de discrimination. Gilberte veut devenir Gilbert. Et ça, bien des gens ont encore de la misère à l'accepter.

Infos sur notre campagne: <http://bit.ly/14motifs14bd>

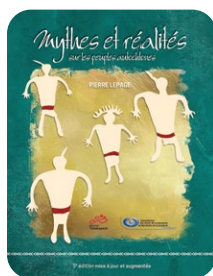
Pour en savoir plus sur le motif identité ou expression de genre: http://bit.ly/Motif_Genre

IDENTITÉ OU EXPRESSION DE GENRE PAR BLONK

La promotion de chacune des 14 bédés a été effectuée sur les médias sociaux.

Mythes et réalités sur les peuples autochtones

Campagne développée à partir de l'ouvrage du même nom. Son principal objectif était de transmettre des informations sur les réalités des peuples autochtones afin de lutter contre le racisme et, par extension, prévenir la discrimination. La campagne visait aussi à faire la promotion de l'ouvrage Mythes et réalités sur les peuples autochtones et, auprès des personnes autochtones, à donner de la visibilité aux versions simplifiées de la Charte des droits et libertés en langues autochtones. La diffusion a été effectuée pendant quatre à six semaines consécutives dans les journaux de six régions.



Couverture de la troisième édition de l'ouvrage Mythes et réalités sur les peuples autochtones.



Publicité ayant paru dans différents journaux.

À louer sans discriminer

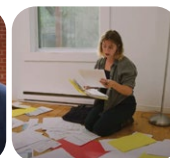
Cette campagne avait pour objectif d'expliquer aux propriétaires et aux locataires que la Charte des droits et libertés s'applique au domaine du logement. Que les propriétaires ne peuvent sélectionner les locataires potentiels en fonction de caractéristiques personnelles énumérées dans la Charte.



Affiche produite pour la campagne.



«Aide-mémoire sur les droits de la personne en matière de logement». Un document à l'intention des propriétaires.



La vidéo Logement Académie a été diffusée sur des plateformes de visionnement en ligne.

Fugitifs.ca : une exposition virtuelle

La Commission a collaboré avec l'artiste et historien Aly Ndiaye, alias Webster, pour lancer la version virtuelle de son exposition «Fugitifs!». Celle-ci vise à célébrer la résistance des personnes noires qui ont été réduites à l'esclavage à la fin du 18^e siècle au Québec. La Commission a notamment contribué à l'exposition en y ajoutant du contenu pédagogique en lien avec les droits de la personne et a produit le site web www.fugitifs.ca ainsi qu'une série de balados disponible sur les principales plateformes numériques. S'inscrivant dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, l'objectif de cet outil éducatif est de sensibiliser le grand public à l'esclavage et de lutter contre le racisme contemporain à travers l'éducation, l'art et l'histoire.



Prix Droits et Libertés 2020

Accès. Égalité. Emploi.

Afin de souligner le 20^e anniversaire de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE), la Commission a choisi le thème de l'accès à l'égalité en emploi pour la 32^e édition du Prix Droits et Libertés.

Cette édition visait à souligner le rôle des employeurs dans la lutte contre les inégalités. Le Prix cherchait notamment à récompenser des entreprises et organismes qui ont mis en place des initiatives innovantes favorisant un milieu de travail représentatif de la société et permettant un meilleur accès à l'égalité en emploi pour l'un ou plusieurs des cinq groupes historiquement discriminés : les personnes autochtones, les personnes vivant avec un handicap, les minorités visibles, les minorités ethniques et les femmes.

Les lauréats et le Prix Hommage

Deux prix ont été décernés à l'issue de l'évaluation des candidatures. Un premier pour un organisme public assujéti à la LAÉE et un second pour tout autre organisme ou entreprise privée.

Dans la catégorie des organismes publics qui appliquent un programme d'accès à l'égalité en emploi, le Prix a été remis à la Société de transport de Montréal (STM), entre autres, pour l'implication et la participation de tous les échelons hiérarchiques à la promotion d'un milieu de travail inclusif exempt de discrimination, pour l'ensemble de ses actions de visibilité et de partenariat pour attirer des candidatures des groupes sous-représentés, et pour l'atteinte de la parité femmes-hommes au sein du comité de direction.

Dans la deuxième catégorie, le Prix a été remis à la compagnie de théâtre Jean Duceppe pour ses auditions annuelles ouvertes pour ouvrir la voie à de nouveaux talents issus de la diversité et pour son projet de laboratoires Duceppe qui contribue à démocratiser l'accès au théâtre et à la culture par le dialogue et l'ouverture.

Un Prix Hommage a également été remis à Marie-Thérèse Chicha, professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et titulaire de la Chaire en relations ethniques. La Commission a tenu à honorer M^{me} Chicha qui a marqué l'histoire du Québec et sa quête d'égalité et de parité en emploi, à travers ses travaux, ses ouvrages et son travail d'enseignante.

Les finalistes

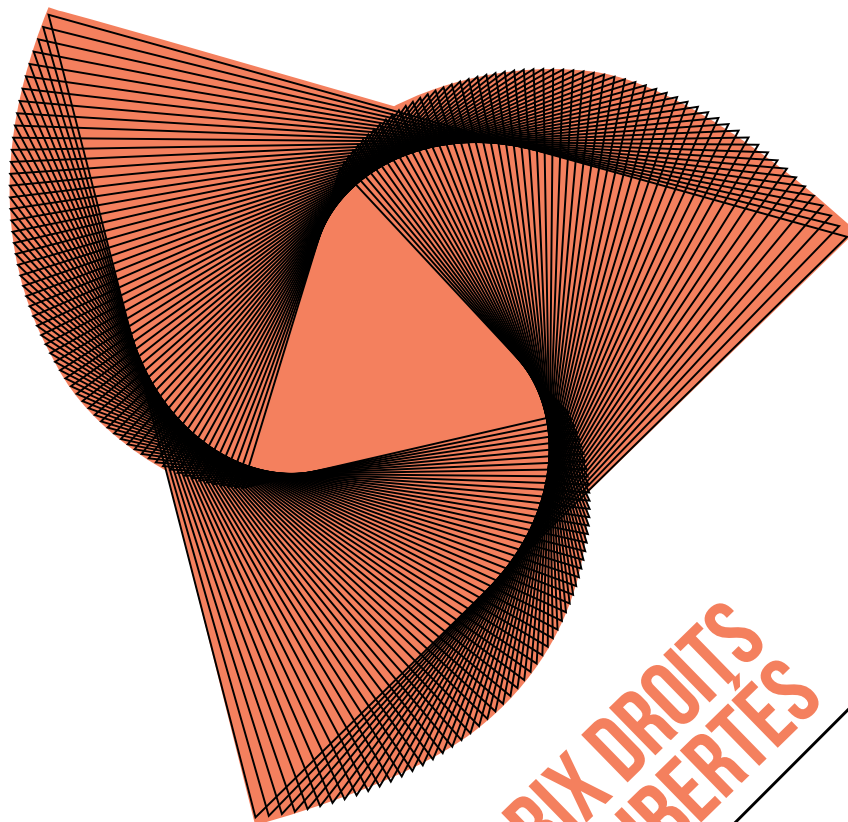
Les quatre autres finalistes sélectionnés par les membres du jury sont :

- Revenu Québec, notamment pour avoir développé un plan d'action sur la valorisation de la diversité et de l'inclusion qui témoigne d'une vision et d'un engagement à long terme de la haute direction, pour la formation des gestionnaires sur la diversité culturelle et pour la mise en place d'activités qui misent sur le développement de réflexes inclusifs visant à promouvoir l'ouverture et contrer les biais discriminatoires.
- La Ville de Montréal, pour ses trois programmes d'intégration en emploi qui mettent l'accent sur le parrainage et des stages rémunérés aux personnes handicapées, aux personnes autochtones et aux personnes immigrantes qui possèdent de l'expérience et qui éprouvent de la difficulté à obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications et diplômes.
- La Caisse Desjardins du Centre-nord de Montréal, pour son exercice de reconnaissance des équivalences de formation et des expériences de travail acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada, et la révision conséquente des positionnements salariaux.
- Énergir, pour la révision de son processus de recrutement pour améliorer la représentativité des femmes dans un métier non traditionnel et l'utilisation des capsules vidéo promues sur les médias sociaux pour attirer des candidates potentielles.
- Les membres du jury ont tenu à accorder une mention spéciale à la candidature d'auticonsult Canada qui est la première entreprise au Québec à employer spécifiquement des personnes sur le spectre de l'autisme/syndrome d'Asperger en tant que consultants en informatique.

Une cérémonie virtuelle

Étant donné les circonstances liées à la pandémie de la COVID-19, la cérémonie de remise de prix qui est habituellement tenue autour du 10 décembre (Journée internationale des droits de la personne) a été repoussée de trois mois. Afin de répondre aux exigences sanitaires, le format de la cérémonie a été ajusté et celle-ci a été présentée virtuellement sur la page Facebook de la Commission.

ACCÈS. ÉGALITÉ. EMPLOI.



PRIX DROITS
ET LIBERTÉS

CDPDJ.QC.CA/PDL
#PDL2020 #ÉGALITÉEMPLOI



Lors de la cérémonie, les membres du jury y ont notamment discuté du bilan des 20 ans de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et des perspectives à venir. Le ministre responsable de la lutte contre le racisme, Benoit Charrette, a également participé à la cérémonie virtuelle et a insisté sur l'importance de cette loi et des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la lutte contre le racisme et contre les discriminations.

Un jury exceptionnel

Le Prix Droits et Libertés 2020 a pu compter sur l'expertise de cinq membres du jury : Marco Bacon, consultant auprès

du Conseil en Éducation des Premières Nations, et lauréat de l'édition 2017 du Prix Droits et Libertés, Sylvain Le May, coordonnateur et responsable de l'accueil et du soutien aux étudiants en situation de handicap à l'UQAM et membre de la Commission, Judith Lussier, autrice et journaliste qui se penche notamment sur les enjeux de féminisme et les droits des minorités sexuelles et de genre, Myrlande Pierre, vice-présidente de la Commission et sociologue spécialisée sur les enjeux de racisme et discrimination systémiques ainsi que Tania Saba, experte en accès à l'égalité en emploi, fondatrice et titulaire de la Chaire de recherche sur la diversité et la gouvernance à l'Université de Montréal.

Section 1

Nos actions et activités



Prix Droits et Libertés 2020
ion des droits de la personne et des droits de la jeunesse
âtre Jean Duceppe, pour ses mesures d'égalité en emploi

La protection et la défense des droits

Porter plainte, dénoncer ou faire une demande d'intervention

Qui peut porter plainte et pourquoi ?

Toute personne ou tout groupe de personnes peut porter plainte. Un organisme représentant une ou des personnes peut aussi le faire en leur nom. La plainte repose sur le sentiment d'être victime :

- de discrimination ou de harcèlement fondés 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. Pour un cas allégué d'exploitation, il peut s'agir d'une dénonciation par une personne témoin de la situation.

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, d'une dénonciation ou d'une demande d'intervention, nous recevons chaque année une multitude de demandes d'information par écrit et par téléphone. Au cours de 2020-2021, nous avons reçu un total de 7 912 demandes d'information.

Les mandats de la Commission

Droits de la personne

Le mandat d'enquête de la Commission 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

Le mandat d'enquête 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'effectuer une demande d'intervention.

Le traitement des plaintes, dénonciations et demandes d'intervention

Dans le cas où une personne veut déposer une plainte, effectuer une dénonciation ou faire une demande d'intervention, notre personnel à l'accueil et à la recevabilité recueille les informations pertinentes et détermine si cette requête relève de notre compétence. Si ce n'est pas le cas, 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, Tribunal administratif 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 mener à l'ouverture d'un dossier d'enquête. Des 7 912 demandes d'information à portée générale reçues, 2 910 demandes ont été étudiées à la recevabilité et 1 111 ont mené à l'ouverture d'une enquête. Plus précisément, nous avons reçu 2 570 demandes et ouvert 839 enquêtes en droits de la personne et avons traité 348 demandes d'intervention et ouvert 272 dossiers d'enquête en protection des droits de la jeunesse. Il importe de souligner que les dossiers en droits de la personne incluent ceux de discrimination, harcèlement et exploitation.

Le tableau 1 présente un comparatif du nombre de demandes reçues et du nombre d'enquêtes ouvertes en droits de la personne et en protection des droits de la

jeunesse. Bien que ces dossiers soient ici présentés de manière combinée, il est essentiel de rappeler qu'ils sont traités de façon distincte.

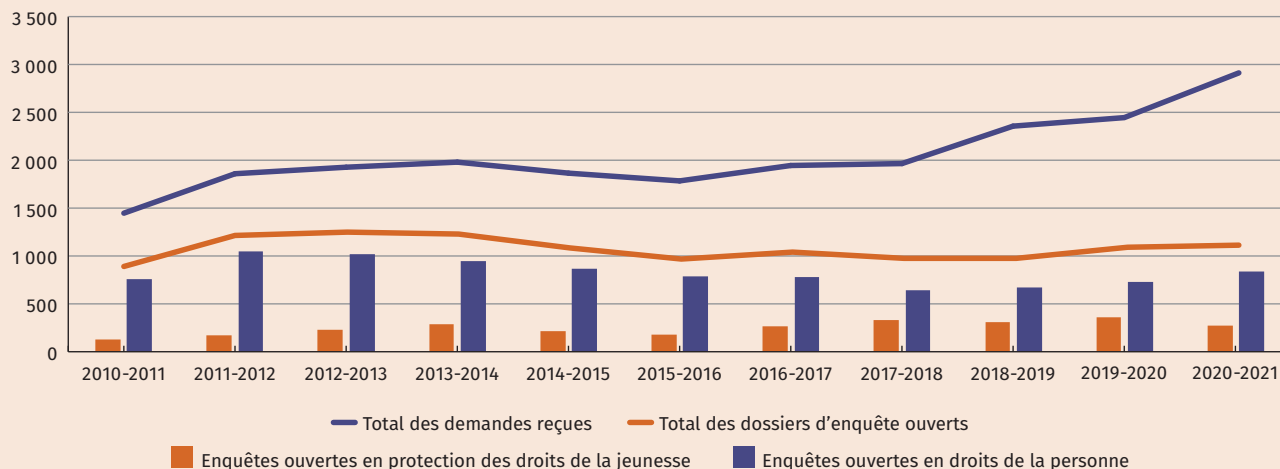
Tableau 1 – Demandes reçues et enquêtes ouvertes

	DEMANDES REÇUES				DOSSIERS D'ENQUÊTE OUVERTS			
	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2010-2011 (il y a 10 ans)	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2010-2011 (il y a 10 ans)
Droits de la personne	2 570	2 018	1 961	1 282	839	732	668	761
Protection des droits de la jeunesse	348	427	395	165	272	360	308	129
Total	2 918	2 445	2 356	1 447	1 111	1 092	976	890

Comme le montre le tableau précédent, nous avons encore cette année une augmentation du nombre de demandes reçues (2 918) et de dossiers ouverts (1 111). Alors que le nombre de dossiers d'enquête ouverts a légèrement augmenté, c'est surtout en droits de la personne que nous observons une hausse. Celle-ci est de 15% comparative-ment à l'exercice 2019-2020 (839 enquêtes ouvertes contre 732 l'année précédente).

Le graphique 1 présente, au cours des dix dernières années, l'évolution du nombre de dossiers d'enquêtes ouverts en droits de la personne et en protection des droits de la jeunesse. À titre indicatif, le nombre total de demandes traitées à l'étape de la recevabilité pour ces deux mandats est aussi précisé.

Graphique 1 – Évolution du nombre de dossiers d'enquête ouverts au cours des dix dernières années



Des interventions rapides

En matière de protection des droits de la personne, nous évaluons l'intérêt de la personne plaignante et de la personne ou de l'entité mise en cause de trouver rapidement une solution. Cette démarche est envisagée avant même de proposer un recours à notre service de médiation ou encore d'effectuer une analyse de la situation qui pourrait

mener les parties devant le tribunal. Ainsi, dans certaines situations, nous tentons de guider les parties vers la recherche d'une solution d'emblée satisfaisante.

Nous présentons à la page suivante trois exemples d'interventions rapides inspirés de faits réels.



Des interventions rapides

3

exemples de cas

Un manque d'accommodements pour l'étudiante d'un collège

Une étudiante en situation de handicap a des limitations dues à sa condition. Elle estime ne pas avoir reçu son diplôme parce que son collègue ne lui a pas offert les accommodements nécessaires durant ses études. Affirmant qu'il s'agit de discrimination fondée sur son handicap, elle décide de contacter la Commission.

La Commission analyse rapidement la situation et discute avec l'étudiante et la représentante du collège. À la suite de ces pourparlers, le collège accorde un diplôme à l'étudiante. De plus, en guise d'excuses pour le manque d'accommodements raisonnables durant la scolarité ainsi que pour l'obtention du diplôme deux ans plus tard que prévu, l'établissement verse un dédommagement de 5 000 \$ à la plaignante.

L'apparence physique à l'origine de propos discriminatoire en milieu de travail

Dans le cadre de son travail, une personne se dit victime de propos discriminatoires de la part de son supérieur fondés sur son apparence physique. Que ce soit devant ses collègues de travail ou en présence de clients de l'entreprise, le plaignant fait l'objet de moqueries relativement à sa situation de surpoids qui peut être associée au motif handicap. Dans ce contexte, il finit par quitter son emploi.

Le plaignant décide de contacter la Commission qui amorce une discussion entre le plaignant et l'employeur en vue de trouver une entente permettant d'éviter la tenue d'une enquête et, éventuellement, une judiciarisation de la plainte. L'entreprise accepte la demande de l'employé qui souhaite recevoir 900 \$ pour la perte de deux semaines de salaire.

Refus d'embauche pour antécédents judiciaires

Une femme réalise une entrevue en vue d'obtenir un emploi. Bien que celle-ci se déroule bien, elle apprend que sa candidature n'est pas retenue pour le poste et que ce serait en raison de ses antécédents judiciaires. Elle estime que ces antécédents n'ont aucun lien avec le poste convoité et que cela semble constituer de la discrimination. Elle décide donc de contacter la Commission pour s'informer.

La Commission vérifie d'abord auprès de l'employeur les causes justifiant le rejet de la candidature. Plus particulièrement, la Commission souhaite établir si les antécédents judiciaires de la plaignante sont bien le motif ayant justifié d'écarter sa candidature et, dans l'affirmative, s'il y a un lien entre ceux-ci et la nature du travail à accomplir. L'employeur affirme que ce sont plutôt des manquements au curriculum vitae de la plaignante qui ont justifié le rejet de sa candidature. En discutant avec les parties au dossier, et avec leur ouverture, la responsable du dossier a été en mesure de les amener à conclure une entente satisfaisante. La plaignante a pu apporter des correctifs à son CV qui a été de nouveau examiné dans le cadre du processus de dotation. À l'issue de la démarche, la candidate a obtenu le poste convoité.

La médiation – droits de la personne

À chacune des étapes du traitement d'un dossier, nous vérifions l'intérêt des parties de régler la situation à l'amiable. En ce sens, les parties peuvent tenter une médiation à tout moment. Durant la période 2020-2021, 188 dossiers ont été dirigés vers ce service et les trois quarts de ces dossiers se sont conclus par une entente.

Le tableau 2 présente l'issue des dossiers de plainte traités en médiation.

Tableau 2 – Dossiers traités en médiation

	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2010-2011 (Il y a 10 ans)
Dossiers transmis au service de médiation	188	303	164	229
Dossiers traités	161	315	167	205
Avec entente	121	241	110	112
Sans entente	34	50	46	92
Désistement	6	24	11	1
Taux de règlement	75 %	77 %	66 %	55 %



Notre service de médiation

3

exemples de succès

Un chien d'assistance interdit d'accès dans un bâtiment municipal

Une personne se voit refuser l'accès à un bâtiment municipal parce qu'elle est accompagnée de son chien d'assistance. La compagnie de sécurité constate que l'animal n'est pas un chien Mira et refuse de lui autoriser l'accès, et ce, malgré les identifications nécessaires. Le propriétaire du chien décide donc de communiquer avec la Commission pour déposer une plainte.

Durant son enquête, la Commission propose au plaignant et à la municipalité de recourir au service de médiation. À l'issue d'une entente, la municipalité offre une compensation monétaire au plaignant et ajoute sur son site web une mention reconnaissant que les chiens d'assistance sont les bienvenus à l'intérieur de ses bâtiments. La médiation permet de régler le différend entre un plaignant et un mis en cause, mais également d'amener à agir de manière préventive afin d'éviter qu'une situation ne se reproduise. Ainsi, la municipalité organise une rencontre entre le plaignant et son personnel pour les sensibiliser à la réalité d'une personne accompagnée d'un chien d'assistance. Enfin, l'agence de sécurité a modifié la formation qu'elle offre à ses employés en plus d'adapter ses politiques à la réalité des personnes accompagnées d'un chien d'assistance.

Refus d'embauche pour grossesse

Une femme effectue des démarches en vue d'obtenir un emploi. Dans le cadre du processus d'embauche, elle estime être victime de discrimination parce qu'elle est enceinte. Elle contacte la Commission afin de vérifier si elle peut déposer une plainte.

Après avoir examiné la situation, la Commission décide d'ouvrir une enquête dans le cadre de laquelle elle propose à la plaignante ainsi qu'à l'employeur de recourir à son service de médiation. Les deux parties acceptent et parviennent à une entente par laquelle la plaignante obtient des excuses verbales ainsi qu'une compensation monétaire pour dommages moraux. L'employeur met aussi en place une politique modifiant son processus de recrutement et sensibilise ses employés sur les différents motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne.

Harcèlement sexuel

Une adolescente obtient un nouvel emploi. Dans le cadre de son premier jour de travail, elle se trouve dans une situation inconfortable et stressante qu'elle estime être du harcèlement sexuel. Elle contacte la Commission afin de dénoncer la situation et vérifier s'il est possible de déposer une plainte pour ce motif.

La Commission accepte d'ouvrir une enquête sur la situation alléguée de harcèlement sexuel en milieu de travail. Elle propose à l'adolescente ainsi qu'à son patron de recourir au service de médiation. Ceux-ci acceptent et une entente survient entre les parties. Même sans admission de faute, le mis en cause accepte de mettre en place une politique contre le harcèlement sexuel au sein de son entreprise et d'installer une caméra de surveillance dans un lieu précis. De plus, il demande à ses employés de suivre une formation sur le harcèlement sexuel.

Nos enquêtes

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

Les enquêtes en droits de la personne

Les enquêtes peuvent porter sur des cas de discrimination ou de harcèlement fondés sur l'un des 14 motifs prévus à l'article 10 de la Charte, les situations 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 d'une enquête de la Commission (article 82 de la Charte). Elles peuvent aussi porter sur les cas d'exploitation de personnes âgées ou handicapées (article 48 de la Charte) (voir le tableau 7).

La Commission aide la personne plaignante à préciser le contenu de la plainte, s'assure que tous les éléments pertinents au dossier 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 parties à régler le dossier à l'amiable. Dans ce dernier cas, un processus de médiation peut être entrepris.

Lors de l'enquête, des éléments de preuve sont recherchés (témoignages, collecte de documents, etc.) afin de vérifier si la plainte est appuyée par une preuve suffisante. Le résultat de cette recherche est soumis au comité des plaintes qui est constitué de trois membres de la Commission. Ce comité évalue si les preuves sont suffisantes et prend une décision concernant le dossier.

Si les membres du comité des plaintes estiment que la preuve est suffisante, ils décident des mesures de réparation appropriées, telles que :

- cesser l'acte reproché;
- payer une indemnité;
- modifier une pratique.

Si ces mesures ne sont pas mises en œuvre dans le délai qu'elle fixe, la Commission peut s'adresser à un tribunal, dont le Tribunal des droits de la personne, pour obtenir qu'elles soient mises en œuvre.

Les enquêtes en protection des droits de la jeunesse

Lorsque les allégations portées à l'attention de la Commission lui donnent raison de croire que les droits d'un enfant ou d'un groupe d'enfants ont été lésés, l'enquêteur ou l'enquêtrice informe la personne, l'établissement ou l'organisme à qui les actes sont reprochés des éléments essentiels de la demande d'intervention afin d'obtenir sa version des faits. À la lumière des informations recueillies, la personne attitrée au dossier analyse ensuite la possibilité que la situation soit corrigée. Si cela est impossible, l'enquête se poursuit par la recherche des éléments de faits pertinents permettant de vérifier si les droits de l'enfant ou du 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 Commission a toujours raison de croire qu'il y a eu lésion de droits, elle émet des recommandations afin de faire cesser l'acte reproché et d'éviter que la situation ne se reproduise. Elle peut saisir le tribunal si les recommandations ne sont pas mises en œuvre dans le délai qu'elle fixe.

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 CISSS ou un CIUSSS ayant la prise en charge d'un enfant ou un adolescent en matière de protection de la jeunesse;
- 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.

Détails sur les plaintes et les demandes d'intervention

Le tableau suivant présente le statut des dossiers d'enquête en droits de la personne (discrimination, harcèlement et

exploitation) et en protection des droits de la jeunesse au cours des trois dernières années, ainsi qu'il y a dix ans.

Tableau 3 – Statut des enquêtes en droits de la personne et en protection des droits de la jeunesse

	DOSSIERS OUVERTS				TRAITÉES ET FERMÉES			
	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2010-2011 (il y a 10 ans)	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2010-2011 (il y a 10 ans)
Droits de la personne	839	732	668	761	662	849	571	682
Protection des droits de la jeunesse	272	360	308	129	319	306	308	108
Total	1 111	1 092	976	890	981	1 155	879	770

Un total de 1 111 dossiers ont été ouverts en cours d'année dont 839 en droits de la personne. Le nombre de dossiers traités et fermés a légèrement diminué par rapport à celui de l'année précédente, passant de 1 155 à 981. Cette diminution est attribuable à une diminution substantielle du nombre de ces dossiers en droits de la personne (662 contre 849 l'année précédente).

Alors qu'en droits de la personne nous avons ouvert un nombre de dossiers plus important qu'il n'en a été traité et fermé (839 contre 662), la situation est l'inverse en droits de la jeunesse où 272 dossiers ont été ouverts contre 319 qui furent traités et fermés.

En matière de droits de la personne, le tableau suivant présente le motif de discrimination et le secteur d'activité associés aux dossiers de plaintes ouverts. De plus, à titre

indicatif, nous présentons aussi les données des deux années précédentes.

Tableau 4 – Dossiers ouverts selon le secteur d'activité et le motif de discrimination – droits de la personne

Motif	SECTEUR					TOTAL			
	Travail	Logement	Acte juridique/ biens et services	Accès aux transports et lieux publics	Autre	2020-2021	2020-2021 en %	2019-2020 en %	2018-2019 en %
Âge	49	15	7	13	0	84	11%	6%	9%
Antécédents judiciaires	27	0	1	0	0	28	3%	8%	7%
Condition sociale	1	9	2	1	5	18	2%	2%	2%
Convictions politiques	3	0	2	3	0	8	1%	1%	1%
État civil	7	4	4	1	0	16	2%	1%	2%
Grossesse	22	1	0	0	0	23	3%	4%	4%
Handicap	87	10	53	123	14	287	37%	35%	36%
Identité ou expression de genre	4	0	7	0	1	12	1%	1%	2%
Langue	8	1	3	2	1	15	2%	1%	2%
Orientation sexuelle	6	4	1	1	5	17	2%	2%	1%
Race, couleur, origine ethnique ou nationale	66	15	44	13	85	223	28%	29%	24%
Religion	2	1	7	1	1	12	2%	3%	3%
Sexe	14	0	4	1	5	24	3%	5%	4%
Autre*	0	0	1	0	15	16	2%	2%	2%
Total	296	63	136	159	132	783	100 %	100 %	100 %
Pourcentage 2020-2021	38 %	8 %	17 %	20 %	17 %	100 %			
Pourcentage 2019-2020	49 %	6 %	19 %	11 %	16 %	100 %			
Pourcentage 2018-2019	53 %	9 %	16 %	10 %	12 %	100 %			
2010-2011 (il y a 10 ans)	46 %	10 %	23 %	14 %	7 %	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 38 % de l'ensemble des dossiers de discrimination ouverts, le secteur du travail est bon premier dans le total des plaintes traitées. On observe toutefois une diminution importante de ce secteur depuis deux ans. Une baisse notamment attribuable à une augmentation du secteur « Accès aux transports et lieux publics ». Ce dernier secteur occupe 20 % des enquêtes contre 11 % l'année précédente.

Les deux motifs les plus souvent invoqués sont le handicap (37 %) suivi de la race, la couleur, l'origine ethnique ou

nationale (28 %). Hormis le motif âge, qui a presque doublé, nous observons une certaine stabilité dans la part des différents motifs de discrimination menant à l'ouverture d'un dossier.

Puisque plus d'un tiers des plaintes de discrimination proviennent du secteur du travail, le tableau 5 présente une répartition des 296 nouveaux dossiers ouverts dans ce secteur selon différents sous-secteurs d'activité.

Tableau 5 – Dossiers ouverts dans le secteur du travail selon le sous-secteur d'activité et le motif de discrimination

Motif	SOUS-SECTEUR					TOTAL			
	Embauche	Congédiement et mise à pied	Conditions de travail	Représailles	Autre	2020-2021	2020-2021 en %	2019-2020 en %	2018-2019 en %
Âge	10	26	8	0	5	49	17%	9%	10%
Antécédents judiciaires	13	11	1	0	2	27	9%	17%	13%
Condition sociale	0	1	0	0	0	1	0%	1%	1%
Convictions politiques	0	2	1	0	0	3	1%	1%	1%
État civil	3	4	0	0	0	7	2%	1%	2%
Grossesse	5	14	3	0	0	22	7%	8%	6%
Handicap	15	53	15	0	4	87	29%	30%	40%
Identité ou expression de genre	1	2	1	0	0	4	1%	1%	2%
Langue	2	5	1	0	0	8	3%	1%	2%
Orientation sexuelle	1	3	1	0	1	6	2%	2%	0%
Race, couleur, origine ethnique ou nationale	7	23	21	0	15	66	22%	18%	14%
Religion	1	1	0	0	0	2	1%	3%	2%
Sexe	3	7	4	0	0	14	5%	8%	6%
Total	61	152	56	0	27	296	100 %	100 %	100 %
Total 2020-2021 en %	21%	51%	19%	0%	9%	100%			
Total 2019-2020 en %	29%	44%	6%	1%	21%	100%			
Total 2018-2019 en %	31%	44%	8%	0%	17%	100%			
Total 2010-2011 en % (il y a 10 ans)	25%	37%	19%	s.o.	21%	100%			

s.o. : sans objet

En examinant le secteur du travail, on remarque d'abord que le sous-secteur congédiement et mise à pied est responsable de 51 % des dossiers ouverts. Ensuite vient le sous-secteur embauche avec 21%. Ce dernier est en diminution depuis deux ans (il représentait 31% des plaintes en 2018-2019). Les conditions de travail sont désormais le troisième sous-secteur en importance avec 19% (6% un an plus tôt).

Les motifs de discrimination handicap et race, couleur, origine ethnique ou nationale sont les deux principaux objets des plaintes en milieu de travail avec des proportions respectives de 29% et 22%. Nous observons une augmentation des dossiers ouverts pour le motif âge, ce dernier étant passé de 9% en 2019-2020 à 17% en 2020-2021.

Le profilage racial

Nous traitons des plaintes de discrimination pour une situation alléguée de profilage racial. Comme l'indique le tableau suivant, 86 dossiers d'enquête ont été ouverts pour

ce motif en cours d'année. Depuis 2018-2019, nous constatons une augmentation importante du nombre de dossiers ouverts pour ce motif (87% d'augmentation).

Tableau 6 – Dossiers ouverts pour profilage racial

2020-2021	2019-2020	2018-2019	2010-2011 (il y a 10 ans)
86	76	46	40

Plaintes et dénonciations pour exploitation d'une personne âgée ou d'une personne handicapée

Outre les plaintes de discrimination, la Commission traite des plaintes et des dénonciations en matière d'exploitation d'une personne âgée ou handicapée. Le tableau de la page suivante présente le nombre de ces dossiers en plus d'indiquer leur part dans l'ensemble des enquêtes effectuées en droits de la personne.

Tableau 7 – Demandes d'information reçues et enquêtes ouvertes en matière d'exploitation d'une personne âgée ou d'une personne handicapée

	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2010-2011 (il y a 10 ans)
Nombre de demandes d'information reçues	226	267	221	*
Nombre de dossiers d'enquête ouverts	56	59	54	63
En %, la part des dossiers d'exploitation ouverts dans l'ensemble des dossiers d'enquête en droits de la personne	7%	8%	8%	8%

*Information non disponible.

Nous avons reçu 226 demandes d'information et avons ouvert 56 dossiers d'enquête en matière d'exploitation d'une personne âgée ou d'une personne handicapée. Ainsi, le quart des demandes d'information reçues s'est traduit par l'ouverture d'un dossier d'enquête. Par ailleurs, ces

dossiers représentent 7% de l'ensemble des dossiers d'enquêtes ouverts en droits de la personne.

En protection des droits de la jeunesse, le tableau suivant présente les principaux motifs ayant justifié l'ouverture d'un dossier.

Tableau 8 – En %, le motif des dossiers ouverts – protection des droits de la jeunesse

Motif	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2010-2011 (il y a 10 ans)
Communications confidentielles	28%	26%	27%	s.o.
Services sociaux	18%	19%	19%	s.o.
Décisions prises dans l'intérêt de l'enfant	11%	14%	9%	s.o.
Signalement	12%	14%	8%	11%
Évaluation de la situation et orientation	7%	9%	8%	16%
Ordonnance non respectée	0%	1%	6%	s.o.
Stabilité des liens et des conditions de vie	5%	2%	1%	s.o.
Être entendu, informé et accompagné	8%	6%	6%	s.o.
Mesures disciplinaires en centre de réadaptation	2%	1%	1%	s.o.
Exclusivité des responsabilités	0%	1%	3%	s.o.
Milieu substitut	8%	5%	2%	s.o.
Entente provisoire	0%	0,5%	1%	s.o.
DPJ	0%	1%	3%	s.o.
Prise en charge de la situation de l'enfant	0%	s.o.	s.o.	49%
Services en ressources d'hébergement	0%	s.o.	s.o.	20%
Autre	3%	0,5%	6%	1%
Projet de vie permanent	s.o.	s.o.	s.o.	3%
Total	100%	100%	100%	100%

s.o. : sans objet

Avec 28 %, le motif « communications confidentielles » est celui ayant fait l'objet du plus grand nombre d'ouvertures de dossiers. Au fil des ans, ce motif demeure celui qui suscite le plus de demandes d'intervention. La Loi sur la protection de la jeunesse reconnaît clairement à l'enfant retiré de son milieu familial le droit à la stabilité des liens ainsi que le droit de communiquer avec les personnes qui lui sont significatives. Par conséquent, le DPJ doit être proactif afin de permettre à l'enfant de garder des contacts avec

ces personnes. La décision de restreindre ces contacts doit être fondée sur le seul critère de l'intérêt supérieur de l'enfant.

Le tableau 9 présente le type de requérant à l'origine des demandes d'intervention. Le requérant est la personne qui fait la demande d'intervention pour l'enfant ou encore l'enfant lui-même.

Tableau 9 – Demandes d'intervention par type de requérant – protection des droits de la jeunesse

Requérant	NOMBRE	EN %	NOMBRE	EN %	NOMBRE	EN %	NOMBRE	EN %
	2020-2021		2019-2020		2017-2018		2010-2011 (il y a 10 ans)	
Parent	176	51%	253	59 %	244	62 %	88	53 %
Grand-parent	13	4 %	43	10 %	37	9 %	s.o.	s.o.
Milieu élargi	24	7 %	37	9 %	28	7 %	26*	16 %*
Enfant	24	7 %	9	2 %	9	2 %	9	5 %
Famille d'accueil	35	10 %	14	3 %	18	5 %	10	6 %
Avocat de l'enfant ou de ses parents	10	3 %	6	1 %	18	5 %	10	6 %
Professionnel (juge ou autre)	26	7 %	21	5 %	25	6 %	10	6 %
Commission (de sa propre initiative)	12	3 %	26	6 %	5	1 %	12	7 %
Autre	28	8 %	18	4 %	11	3 %	0	0 %
Total	348	100 %	427	100 %	395	100 %	165	100 %

s.o. : Sans objet

*Dossiers ayant pour requérant « la famille ou un voisin ».

Pour plus de la moitié des 348 demandes d'interventions que nous avons reçues, c'est l'un des parents du jeune qui a interpellé la Commission. Il est à noter que nous obser-

vons une augmentation des situations où la famille d'accueil est identifiée comme requérante (35 dossiers en 2020-2021 contre 14 en 2019-2020).



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

Non-respect des droits d'un enfant retiré de sa famille d'accueil

Un enfant de 12 ans est retiré d'urgence de la famille d'accueil où il est hébergé depuis l'âge de trois ans. Il considère cette famille d'accueil comme ses parents. Une demande d'intervention est déposée à la Commission, car à la suite de son retrait, il est privé de communications et de visites avec la famille d'accueil. Une situation qui perdure pendant près de deux mois malgré ses demandes de les revoir.

La Commission intervient devant le tribunal et dépose une requête pour lésion de droits. Suite à cette démarche, la Chambre de la jeunesse retourne l'enfant dans sa famille d'accueil, reconnaissant que ses droits ont été lésés en raison de nombreux éléments. D'abord, il y a eu omission d'informer la famille d'accueil de la date et de l'heure de l'audience pour mesure provisoire. De plus, il y a eu interdiction de contacts et imposition de conditions durant les contacts non supervisés entre l'enfant et sa famille d'accueil. Enfin, il y a eu omission d'expliquer convenablement au jeune sa situation au regard de la possibilité de retour dans sa famille d'accueil.

Un jeune dans une unité de réadaptation privé de sorties

Un enfant âgé de 13 ans est hébergé dans une unité de réadaptation annexée à un centre hospitalier depuis plusieurs années. Il vit avec un trouble du spectre de l'autisme, un trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité en plus d'une déficience intellectuelle non spécifiée. Depuis son placement, l'enfant a vécu plusieurs périodes pendant lesquelles il n'a eu aucune sortie à l'extérieur. Cette situation a incité une personne à effectuer une demande d'intervention auprès de la Commission.

La raison invoquée par le DPJ sont ses troubles de comportements et le manque d'intervenants pour accompagner le jeune lors de ses sorties considérant le risque de fugue. À l'issue de l'enquête de la Commission, un plan de sortie est élaboré pour l'enfant et des démarches sont entreprises auprès d'un organisme communautaire pour trouver des bénévoles accompagnateurs.

Absence de procédure interne pour encadrer la supervision des contacts

La Commission reçoit une demande d'intervention. Des contacts entre une mère et son enfant sont supervisés par l'intervenante sociale de la DPJ sans motif valable. Il a été admis que la supervision des contacts aurait dû être levée plus tôt.

À la suite de l'intervention de la Commission, la DPJ s'engage à élaborer un guide permettant de mieux encadrer la supervision des contacts entre un parent et son enfant afin d'assurer qu'une telle situation ne se reproduise plus.

L'origine des plaintes et des demandes d'intervention par région administrative

Le tableau 10 présente, par région administrative, le nombre de dossiers ouverts en droits de la personne et en protection des droits de la jeunesse. En combinant ces

deux données, un ratio du nombre de dossiers ouverts par 100 000 habitants est aussi présenté.

Tableau 10 – Dossiers ouverts par région administrative

Région administrative	Population*	NOMBRE DE DOSSIERS OUVERTS		DOSSIERS OUVERTS PAR 100 000 HABITANTS		
		Droits de la personne	Protection des droits de la jeunesse	2020-2021	2019-2020	2018-2019
01-Bas-Saint-Laurent	197 987	5	3	4	12	7
02-Saguenay-Lac-Saint-Jean	278 971	11	16	10	9	11
03-Capitale nationale	757 065	62	12	10	11	12
04-Mauricie	274 013	18	18	13	25	16
05-Estrie	333 704	23	17	12	16	12
06-Montréal	2 069 849	330	66	19	16	14
07-Outaouais	401 388	34	5	10	11	15
08-Abitibi-Témiscamingue	147 897	7	10	11	9	11
09-Côte-Nord	90 529	5	4	10	9	8
10-Nord-du-Québec	46 178	0	17	37	20	26
11-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	90 697	2	5	8	13	14
12-Chaudière-Appalaches	432 782	18	9	6	5	6
13-Laval	442 648	63	7	16	12	11
14-Lanaudière	524 368	47	18	12	13	11
15-Laurentides	631 592	58	30	14	14	11
16-Montérégie	1 603 232	111	30	9	10	9
17-Centre-du-Québec	251 671	7	s.o. [†]	—	—	—
Région non spécifiée	—	—	5 ^{††}	—	—	—

*Source : Institut de la statistique du Québec. Profils statistiques par région et MRC géographiques. Avril 2021.

s.o. : Sans objet

† En droits de la jeunesse, les données de la région Centre-du-Québec apparaissent dans la Mauricie, car ces deux territoires sont couverts par une même DPJ.

†† Il nous est impossible d'assigner ce nombre à une région en particulier, car il s'agit d'une situation où nous menons une enquête sur un organisme situé dans une région autre que celles où résident les enfants impliqués.

Avec un total de 37 plaintes et demandes d'intervention par 100 000 habitants, le Nord-du-Québec est de loin la région affichant le plus haut ratio par habitant. Les 17 demandes d'intervention traitées en protection des droits de la jeunesse expliquent à elles seules cette situation.

Le Bas-Saint-Laurent et Chaudière-Appalaches sont les régions où le nombre de plaintes et de demandes d'intervention est le plus bas au Québec avec respectivement 4 et 6 plaintes et demandes d'intervention par 100 000 habitants.

Motif de fermeture des dossiers

Tableau 11 – Motif de fermeture des dossiers – droits de la personne

Motif de fermeture	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Décision du comité des plaintes	308	45 %	416	49 %	231	40 %
Règlement	207	30 %	194	23 %	154	27 %
Cesser d'agir pour les raisons suivantes : ■ demande du plaignant de cesser d'agir dans son dossier ■ le plaignant ne communique plus avec la Commission ■ le plaignant a exercé un autre recours que ceux prévus aux articles 49 et 80 de la Charte	139	20 %	178	21 %	146	26 %
Jugement d'un tribunal	16	2 %	48	6 %	28	5 %
Mandat non exécutable	6	1 %	5	1 %	0	0 %
Fermeture administrative	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Fermeture à l'évaluation ou à la recevabilité	14	2 %	8	1 %	11	2 %
Total	690	100 %	849	100 %	570	100 %

308 dossiers (45 %) ont été fermés à la suite d'une décision de notre comité des plaintes. C'est le motif de fermeture le plus important après le règlement de la plainte (30 %) et le fait d'avoir cessé d'agir à la demande du plaignant ou parce que ce dernier a cessé de communiquer avec la Commission ou encore qu'il a entrepris un autre recours que ceux

prévus aux articles 49 et 80 de la Charte. Il importe de souligner que l'écart entre le nombre total de fermetures de dossier (690) diffère de celui apparaissant au tableau 3 (662). Cette différence s'explique par le fait que la décision de fermeture de certains dossiers chevauche deux exercices financiers.

Tableau 12 – Motif de fermeture des dossiers – protection des droits de la jeunesse

Motif de fermeture	2020-2021		2019-2020		2018-2019	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Situation corrigée avec ou sans entente/recommandations	145	45 %	147	48 %	95	31 %
Absence de preuves de lésion de droits	118	37 %	101	33 %	169	55 %
Tribunal déjà saisi des mêmes faits	55	17 %	54	18 %	39	13 %
Hors du champ de compétence de la Commission	1	0 %	3	1 %	2	0 %
Abandon du requérant	0	0 %	1	0 %	3	1 %
Total	319	100 %	306	100 %	308	100 %

Près de la moitié (45 %) des demandes d'intervention traitées en cours d'année ont été fermées à la suite de la mise en place de mesures correctrices ayant comme objectif de faire cesser l'acte reproché et d'éviter la récurrence de situations de lésion de droits reconnus aux enfants.

Dans certains cas, les mesures sont mises en place dès le début de l'enquête ou à la suite d'un engagement à corriger

la situation de la personne ou de l'organisme à qui les actes sont reprochés. Dans d'autres cas, la Commission doit poursuivre son enquête dont les résultats sont présentés aux membres du comité des enquêtes pour décision et recommandations. La demande d'intervention ne sera alors fermée qu'une fois les recommandations mises en œuvre. À défaut, la Commission peut saisir le tribunal de la situation.

Délai de traitement

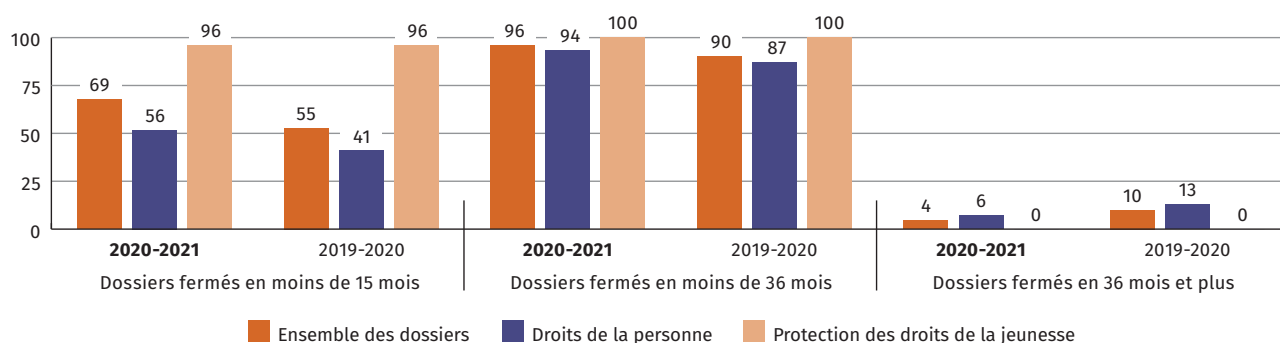
Les situations pouvant faire l'objet d'une enquête sont diverses. Sauf situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers, la Commission s'est fixée comme objectif de faire connaître aux parties sa décision dans une période maximale de quinze mois suivant le dépôt de la plainte relevant de la Charte des droits et libertés de la personne.

En matière de droits de la jeunesse, la demande d'intervention sera traitée dans un délai maximal de six mois. Les enquêtes systémiques, plus complexes, peuvent requérir plus de temps de réalisation.

Quoique nos objectifs en droits de la personne et 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 de 36 mois et plus.

Graphique 2 – Délai de traitement d'un dossier à la Commission

En %, les dossiers fermés en moins de 15 mois, en moins de 36 mois et en 36 mois et plus.

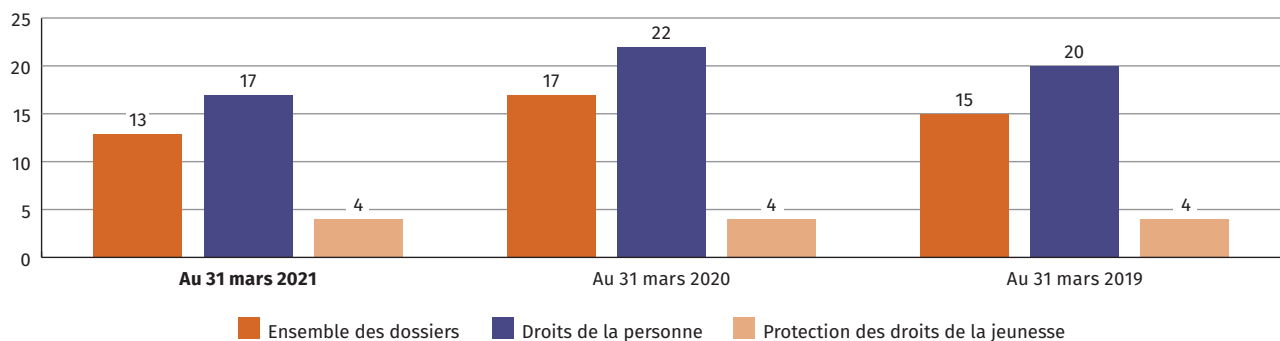


Au cours de 2020-2021, la part des dossiers traités et fermés en moins de 15 mois a augmenté de manière significative passant de 55 % à 69 %. Cette bonne performance est attribuable au délai de traitement des dossiers en droits de la personne, dont 56 % ont été fermés en moins de 15 mois. Alors que la quasi-totalité de nos dossiers d'enquête en protection des droits de la jeunesse (96 %) a été traitée et fermée en moins de 36 mois, le pourcentage des dossiers traités et fermés en 36 mois et plus est de 4 %. Nous tenons à souligner que le pourcentage de ces dossiers est en constante diminution depuis trois ans.

Par ailleurs, il importe de préciser que 85 % des demandes d'intervention en protection des droits de la jeunesse respectent l'engagement de 180 jours prévu à la déclaration de services aux citoyennes et citoyens.

Quoique chaque dossier ait son propre degré de complexité et que les dossiers en droits de la personne et ceux en protection des droits de la jeunesse soient fort différents, le graphique 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



Comme l'indique le graphique 3, le délai moyen pour le traitement d'un dossier a diminué de quatre mois, passant de 17 mois en 2019-2020 à 13 mois en 2020-2021. Cette importante baisse est imputable au délai de traitement des dossiers en droits de la personne qui est passé de 22 mois en 2019-2020 à 17 mois en 2020-2021.

Au cours de l'année 2020-2021, 389 dossiers de plaintes en droits de la personne ont été fermés en moins de 458 jours sur un total de 582 dossiers fermés par décision. Ce nombre représente 67 % des dossiers qui ont été fermés à l'intérieur du délai de 15 mois prévu à la déclaration de services aux citoyennes et citoyens.

Accès à l'information et 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 2020-2021, celui-ci a répondu à 373 demandes provenant d'avocats, de journalistes et de citoyens.

- 226 demandes de vérifications diligentes faites par des avocats.
- 18 demandes concernant l'accès à des documents ou à des renseignements administratifs.
- 129 demandes d'accès à des renseignements personnels.

Dans ces deux derniers cas, pour les 147 demandes :

- 36 demandes ont été acceptées et 58 l'ont été 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.
- 16 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.

Nous avons reçu 28 demandes d'une autre nature et neuf qui étaient incomplètes.

Il est à noter que le délai moyen de réponse à ces requêtes fut de 29 jours.

Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Le tableau suivant regroupe un large éventail de demandes. Lorsqu'une demande comporte plus d'un volet (par exemple, accès à des renseignements personnels et rectification) elle n'est comptabilisée qu'une seule fois. Dans ce dernier cas, le classement est effectué en fonction de ce qui est jugé prépondérant dans la nature de la demande.

Pour l'exercice 2020-2021, nous avons traité un total de 147 demandes, soit 34 de plus que durant l'exercice précédent.

Tableau 13 – Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Délais	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	12	70	-
21 à 30 jours	4	25	-
31 jours et plus	2	34	-
Total	18	129	-

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 lui assignons un avocat

ou une avocate. Cette personne pourra représenter la victime durant le processus, et ce, sans frais. L'avocate ou l'avocat lui explique les différentes étapes du processus

judiciaire et les enjeux juridiques associés à son 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 des droits et libertés de la personne, 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 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.

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, dans l'intérêt public, contribuer à trouver une solution complète au litige. À cet égard, la Commission est intervenue afin de :

- Contester le caractère discriminatoire des règles prévues au Décret 2020-006 adopté en vertu de la Loi sur la santé publique dans le cadre de la pandémie et qui limitait les droits de visite pour les enfants placés en vertu de la LPJ.
- Appuyer la demande d'accès aux garderies subventionnées par les demandeurs d'asile et contester le caractère discriminatoire de la règle l'interdisant, fondé sur les motifs race, sexe et condition sociale.
- Appuyer l'action collective contre les CHSLD publics en lien avec les services offerts aux usagers et la protection contre l'exploitation des personnes âgées et handicapées prévue à l'article 48 de la Charte.
- Faire une demande d'intervention au Tribunal administratif du travail pour présenter des arguments en lien avec le caractère discriminatoire du harcèlement psychologique subit par une salariée.

Actions et procédures

Le tableau suivant porte sur notre mandat de protection des droits de la personne. Il présente d'une part, le nombre de dossiers où la Commission a proposé aux parties des mesures pour réparer le préjudice et prévenir la récurrence de l'atteinte aux droits. Ce travail est effectué tant pour la personne que dans l'intérêt public et considérant la suffisance de preuve de discrimination, d'exploitation ou de harcèlement révélée par l'enquête. D'autre part, le tableau indique le nombre de recours en justice intentés lorsque les mesures proposées n'ont pas été mises en œuvre.

Tableau 14 – Nombre d'actions et procédures

	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Dossiers où des mesures ont été proposées après enquête	79	114	82
Recours en justice intentés en faveur des victimes	43	70	49

Règlements à l'amiable

Nos avocates et avocats ont négocié des règlements dans 20 dossiers. Plus précisément, 12 au stade de la décision administrative de la Commission d'agir en faveur de la victime de discrimination, d'exploitation ou de harcèlement, après enquête. Huit dossiers ont été négociés après qu'un recours en justice ait été intenté par la Commission en faveur de la victime.

Jugements obtenus

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

Tableau 15 – Jugements obtenus selon l'instance

Instance	2020-2021
Tribunal des droits de la personne	28
Cour supérieure	3
Cour d'appel du Québec	8
Cour du Québec	1
Cour suprême du Canada	1
Total	41

dossiers qui ont marqué l'actualité judiciaire

Deux policiers accusés de profilage racial

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Nyembwe) c. Ville de Gatineau (Service de Police de la Ville de Gatineau), 2021 QCTDP 1 (CanLII) (demande de permission d'appeler par la Ville rejetée)

La Commission a défendu un plaignant qui estimait avoir été victime de profilage racial par deux policiers du Service de police de la Ville de Gatineau (SPVG). Se déplaçant sur les lieux d'un appel reçu pour violence conjugale, les policiers interceptent le plaignant sur leur route. Ce dernier se trouve à proximité d'un dépanneur alors qu'il fait des courses. Malgré qu'il n'ait rien à voir avec la situation de violence conjugale et qu'il ne corresponde aucunement à la description du suspect recherché par les policiers, il est détenu pour fins d'identification.

Estimant qu'il y a suffisance de preuve au terme de son enquête, la Commission représente le plaignant devant le Tribunal. Elle dépose notamment en preuve une expertise sociologique sur le contexte social et le profilage racial au sein des forces policières. Le Tribunal confirme la pertinence de cette expertise et conclut que les étapes de l'intervention

policrière reposaient sur du profilage racial. Que ce soit lors de la décision de l'interpeller et de le détenir, lorsqu'on lui a ordonné de s'identifier, lorsqu'il a été arrêté ou encore lorsqu'on lui a remis un constat d'infraction pour avoir troublé la paix.

Dans ce contexte, le Tribunal s'interroge et émet des réserves importantes sur le jugement rendu en déontologie policière sur les mêmes faits et qui n'avait pas conclu à une situation de profilage. Il octroie les pleins dommages demandés (15 000\$ de dommages moraux et un total de 3 000\$ de dommages punitifs), insistant notamment sur le grave préjudice subi par les personnes racisées du fait du profilage racial. Enfin, le Tribunal émet deux recommandations au SPVG afin d'améliorer la compréhension du phénomène du profilage et de documenter celui-ci au sein des interventions des agents.

La Cour rejette une demande d'appel d'un jugement dans un dossier d'exploitation

Riendeau c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Succession Provencher), 2021 QCCA 406 (CanLII)

En 2019, la Commission a obtenu un jugement du Tribunal reconnaissant qu'une personne âgée avait été victime d'exploitation. La personne accusée décide de faire appel de ce jugement, contestant l'admissibilité en preuve de la déclaration de la victime (décédée avant l'introduction du recours) qui a été recueillie en cours d'enquête. De plus, il est demandé à la Cour de déterminer si, en appliquant la preuve par présomption, le Tribunal a erré lorsqu'il a relié toutes les transactions douteuses pendant la période de référence à l'appelante.

Dans sa décision, la Cour d'appel rejette l'appel et confirme le jugement du Tribunal des droits de la personne qui avait accueilli le recours de la Commission. La Cour met en valeur l'enquête de la Commission et confirme à plusieurs égards la façon de faire la preuve en matière d'exploitation qui a été développée par l'institution au cours des années. La Cour d'appel mentionne que plusieurs facteurs institutionnels de même que certaines dispositions explicites de la Charte encadrent étroitement le travail des enquêteurs de la Commission. Elle affirme aussi que la nature des dossiers d'exploitation nécessite souvent l'administration d'une preuve par ouï-dire et que la Charte laisse au Tribunal une certaine marge d'appréciation pour recevoir une telle preuve.

Ainsi, le 12 mars 2021, la Cour d'appel rejette l'appel de l'appelante et confirme le jugement du Tribunal des droits de la personne condamnant celle-ci à verser plus de 283 000 \$ à la succession de la victime, incluant 10 000 \$ de dommages moraux.

L'Affaire Jérémy Gabriel devant la Cour suprême

Agissant en faveur de Jérémy Gabriel, la Commission avait obtenu gain de cause devant le Tribunal des droits de la personne et la Cour d'appel. L'humoriste Mike Ward a donc décidé de porter l'affaire devant la Cour suprême.

Au moment des événements en litige, Jérémy Gabriel est un jeune enfant qui fait l'objet de blagues humiliantes, méprisantes et dégradantes en lien avec son handicap de la part de l'humoriste. Les propos reprochés ont été tenus sur scène plus de 300 fois et au moyen de capsules web. Selon la Commission, et comme l'ont reconnu le Tribunal et la Cour d'appel, les propos sont discriminatoires et ont porté atteinte au droit de Jérémy à la sauvegarde de sa dignité sans distinction fondée sur son handicap. Mike Ward invoque pour sa part la liberté d'expression pour justifier la discrimination.

C'est la première fois que la Cour suprême aura à se prononcer sur le caractère discriminatoire de propos entre individus, dans le contexte de la conciliation entre le droit à l'égalité et la liberté d'expression. Puisqu'il n'existe pas de hiérarchie entre les droits et qu'aucun droit n'est absolu, la Cour devra procéder à un exercice de conciliation et déterminer si la liberté d'expression artistique premièrement est distincte de la liberté d'expression et, deuxièmement, peut justifier, dans le contexte qui lui est soumis, la discrimination et l'atteinte aux droits fondamentaux d'un enfant.

Service-conseil en matière d'accommodement raisonnable

Le Service-conseil en matière d'accommodement raisonnable (SCAR) a comme rôle d'accompagner les entreprises, les organisations et 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. Comparativement à l'exercice 2019-2020, où nous avons traité 131 demandes, le contexte de pandémie a contribué à une baisse marquée du nombre de celles-ci (53 pour 2020-2021). Dans un contexte de télétravail, les demandes d'accommodement liées au milieu du travail ont fortement diminué. La fermeture de nombreux commerces a aussi inévitablement causé une diminution du nombre de demandes d'accommodement reçues tant par des membres du personnel que par des bénéficiaires de service.

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 76 % des demandes et portent notamment sur la présence de chien guide ou d'assistance (20 % du total des demandes), les conditions de travail, les questions liées à la COVID-19, l'intégration d'enfants handicapés en camp de jour ou l'inclusion en milieu scolaire. Le tableau 16 présente les motifs de discrimination pour les nouvelles demandes reçues.

Tableau 16 – Demandes reçues par motif de discrimination

Motif	2020-2021	2020-2021, en %	2019-2020, en %	2018-2019, en %	2010-2011, en % (il y a 10 ans)
Handicap	39	76 %	68 %	56 %	43 %
Religion	7	14 %	20 %	28 %	37 %
Autres	5	10 %	8 %	10 %	10 %
Demande d'ordre général, sans motif particulier	0	0 %	4 %	6 %	10 %
Total	51	100 %	100 %	100 %	100 %



**Service-conseil
en matière
d'accommodement
raisonnable**

3 situations où son expertise a été sollicitée

Effectuer un stage en temps de pandémie

La directrice des études d'un établissement d'enseignement supérieur fait appel à notre service-conseil, car elle a reçu une demande d'accommodement de la part d'une étudiante enceinte. Cette dernière est inscrite dans un programme de soins infirmiers et elle souhaite effectuer son stage en milieu hospitalier malgré sa grossesse. L'établissement se demande comment l'accommoder vu les mesures préventives en place pour protéger les femmes enceintes de la COVID-19.

Le SCAR explique à la directrice qu'il est important de respecter les normes définies par la Direction de la santé publique pour le milieu hospitalier. Le port d'équipement de protection individuelle n'étant pas considéré comme suffisant, les infirmières enceintes sont automatiquement mises en retrait préventif. Dans ce contexte-ci, la directrice propose d'attribuer la mention «incomplet temporaire» au relevé de notes de l'étudiante et le SCAR lui confirme que c'est une alternative envisageable tant que cela ne la pénalise pas pour la suite de son parcours académique.



Conciliation travail-famille en contexte d'urgence sanitaire

La contrôleuse d'une compagnie privée sollicite notre service-conseil pour une question concernant le retour au travail de ses employés. Elle a dû procéder à des mises à pied en raison du confinement, mais souhaite désormais réintégrer certains salariés. L'une des employées refuse de retourner au travail en raison de ses obligations familiales. L'entreprise se demande si elle a l'obligation de l'accommoder et s'il lui incombe de trouver des solutions pour aider l'employée à concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale considérant le contexte sanitaire particulier.

Le SCAR informe l'employeur qu'il n'a pas l'obligation d'accommoder une employée indisponible à retourner au travail du fait que sa présence est requise auprès de ses enfants. Selon l'interprétation des tribunaux québécois, la « situation parentale » est exclue de « l'état civil », motif interdit de discrimination par la Charte. Néanmoins, l'employeur peut, à sa discrétion, trouver une entente avec la salariée et lui permettre, par exemple, de reprendre le travail à temps partiel pour qu'il puisse organiser convenablement les horaires de travail des membres de son personnel.

Retour au travail en période de déconfinement

La directrice générale d'une compagnie privée se demande comment planifier le retour au travail d'une employée dont l'état physique et mental s'est dégradé durant la pandémie. N'étant plus en mesure d'effectuer certaines tâches en raison d'une prise de poids considérable, la directrice se demande si elle doit accommoder son employée.

Le service-conseil l'informe que l'obésité est reconnue par les tribunaux comme étant un handicap et qu'a priori, l'obligation d'accommodement raisonnable s'applique dans ce contexte-ci. Par conséquent, il lui a été conseillé d'envisager des mesures d'accommodement appropriées aux besoins de l'employée, tel que la possibilité de travailler assise plutôt que debout ou d'interchanger certaines tâches avec un autre employé. Ces mesures peuvent être mises en place si elles n'entraînent aucune contrainte excessive. Dans l'éventualité où l'employée n'était plus en mesure d'accomplir l'essentiel de ses tâches, la notion de contrainte excessive devrait être évaluée très finement.

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

Au Québec, la Charte des droits et libertés encadre l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Ces programmes ont pour objectif d'assurer une représentation équitable de certains groupes historiquement victimes de discrimination à l'emploi et de corriger tout élément d'un système d'emploi qui pourrait avoir un effet discriminatoire sur les membres de ces groupes, soit :

- Les femmes.
- Les personnes autochtones : ce sont les personnes qui s'identifient comme appartenant à l'un de ces groupes, soit les Premières Nations, les Métis du Canada et les Inuit. Les Premières Nations comprennent les personnes autochtones avec statut ou sans statut.
- Les minorités visibles : les personnes sont considérées comme appartenant à ce groupe en raison de leur « race » ou de la couleur de leur peau. Elles ne font pas partie du groupe des personnes autochtones.
- Les minorités ethniques : les personnes sont considérées comme appartenant à ce groupe si leur langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elles ne font pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles.

La langue maternelle correspond à celle qui a été apprise en premier lieu pendant l'enfance et qu'une personne comprend encore.

- Les personnes handicapées : au Québec, selon la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1), une personne handicapée se définit comme étant « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. »

Ceci inclut les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme ainsi que celles ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante. Cela inclut également les personnes dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.

Il est à noter que la Commission n'utilise pas le terme « Indien » pour parler des Premières Nations. Une exception s'impose cependant dans certains cas pour préserver l'exactitude de la référence à certaines données de Statistique Canada, utilisées dans l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi au Québec.

Dans le cadre de notre mandat, nous appuyons les organismes et les entreprises qui désirent ou qui doivent implanter un PAÉE. Que ce soit sur une base volontaire ou encore dans le cadre 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

Myrlande Pierre, vice-présidente, est responsable du mandat Charte et de l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE). L'administration des opérations reliées à la Loi est assumée par notre Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC). Cette équipe a comme rôle principal d'assister les organismes dans l'élaboration et l'implantation de leur PAÉE. Il est à noter qu'elle peut aussi intervenir pour prévenir ou corriger la discrimination systémique en emploi, offrir des activités de promotion et d'information ou encore faire appliquer la loi devant les tribunaux.

Au 31 mars 2021, 322 organismes publics étaient visés par la LAÉE. Le tableau 17 présente un portrait de la représentation des groupes visés au sein de ces organismes publics.

Tableau 17 – Représentation totale des groupes visés dans les organismes publics

GROUPES VISÉS	TAUX DE REPRÉSENTATION		
	Au 31 mars 2021	Au 31 mars 2019	Au 31 mars 2009
Femmes	65.8 %	65.3 %	53.9 %
Personnes autochtones	0.4 %	0.3 %	0.3 %
Minorités visibles	10 %	6.3 %	2.7 %
Minorités ethniques	3.6 %	3.4 %	3.1 %
Personnes handicapées	0.8 %	1 %	n.d.

n.d. : Non disponible

Le tableau précédent présente les taux de représentation globaux pour chacun des groupes visés par la LAÉE. La plus récente lecture de ces données a été effectuée au 31 mars 2021. Celle-ci inclut les dernières données cumulées des organismes publics assujettis à la LAÉE qui ont été reçues par la Commission.

Rappelons que le cycle d'implantation pour les organismes publics est de trois ans. De plus, les délais de traitement des programmes des organismes d'un réseau peuvent s'échelonner sur une période d'un an. En conséquence, certaines données de la représentation des organismes publics datent de trois à quatre ans. C'est le cas pour les centres de services scolaires, la Sûreté du Québec et deux sociétés de transport. Ces données seront toutefois mises par jour en 2021, suivant la publication de ce rapport.

Les cibles (taux de disponibilité) et les objectifs visés (sous-représentation) par catégories professionnelles d'emploi pour chacun des organismes publics seront disponibles dans le prochain rapport triennal.

Un rapport annuel portant sur la situation des personnes handicapées dans des organismes publics est aussi en cours de rédaction. Sa publication est prévue au cours du premier trimestre de l'exercice 2021-2022.

Afin de favoriser l'augmentation de la représentation des membres des groupes visés par la LAÉE, une nouvelle approche a été déployée avec les employeurs. Nos interventions mettent ainsi l'accent sur l'importance de choisir adéquatement des mesures de redressement efficaces favorisant l'augmentation de la représentation des membres des groupes visés. Cette nouvelle approche peut prendre un certain temps avant de produire pleinement ses effets sur la représentation des membres des groupes visés. Nous croyons cependant que celle-ci donnera de bons résultats et favorisera une hausse de la représentation.

Tous les organismes publics avaient été traités à la fin du quatrième trimestre de l'exercice 2020-2021.

Les programmes d'obligation contractuelle

Au Québec, la représentation totale des groupes visés dans le cadre de l'application du programme d'obligation contractuelle (OBC) pour les organismes privés est identique à celle des deux exercices précédents.

Nous tenons à souligner que la nouvelle approche élaborée pour les organismes publics sera aussi appliquée aux organismes privés soumis à un programme d'obligation contractuelle. Une mise à jour des données de la majorité de ces organismes privés sera faite au cours de la prochaine année financière.

Tableau 18 – Statut du dossier des entreprises soumises à l'obligation d'avoir un programme d'accès à l'égalité

Nombre de dossiers actifs au 31 mars 2020	131
■ (+) Nombre de nouveaux dossiers du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	16
■ (-) Nombre de dossiers actifs fermés du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021	1
Nombre de dossiers actifs au 31 mars 2021	146

Notre action en matière de promotion des droits

Notre mandat nous confère la responsabilité d'élaborer et d'appliquer un programme d'information et d'éducation (article 71 de la Charte). Ce dernier vise à promouvoir et 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.

Les activités d'éducation

Nos outils et nos activités d'éducation et d'information sont adaptés aux besoins d'un public diversifié. En fonction de nos mandats, ils abordent des thèmes très différents. La nature de ces activités est aussi variable et peut prendre la forme de séances de formation en présentiel ou en ligne, de webinaires ou de guides d'accompagnement et

d'outils interactifs. Notre travail d'éducation se fait aussi par une participation à de nombreuses conférences et colloques. Le tableau suivant présente le thème des séances de formation et d'information offertes dans le cadre de notre action en matière de promotion des droits et de l'accès à l'égalité en emploi.

Tableau 19 – Thème des séances de formation et d'information

VOLET DE LA MISSION	THÈME DES SÉANCES	NOMBRE DE SÉANCES
Protection de la jeunesse	Le signalement au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ)	23
	Tes droits selon la LPJ et la LSJPA	1
	Le rôle de la Commission et les droits des enfants pris en charge (LPJ et LSJPA)	6
	La lésion de droit en matière de protection de la jeunesse	0
	Autre	2
	Total	32
Droits de la personne	Le racisme	17
	Les réalités et les droits des peuples autochtones	13
	Les accommodements raisonnables (au travail, à l'école et dans les services)	8
	L'exploitation des personnes âgées et des personnes handicapées	7
	Les droits de la personne, la discrimination et la Charte	7
	Les droits de la personne en matière de recrutement et d'embauche	6
	Le profilage discriminatoire	4
	Le harcèlement discriminatoire	4
	Droits des minorités sexuelles et de genre	4
	Autres thèmes (logement, handicap)	5
	Total	75
Accès à l'égalité en emploi	Le recrutement des personnes handicapées	4
	Autre	3
	Total	7
Grand total		114

Protection de la jeunesse

Les formations sont orientées autour de quatre grands thèmes : tes droits selon la LPJ et la LSJPA, le rôle de la Commission et les droits des enfants dont la situation est prise en charge par un Directeur de la protection de la jeunesse (LPJ et LSJPA), la lésion de droits en matière de protection de la jeunesse et le signalement au DPJ.

La formation sur la Loi sur la protection de la jeunesse et le signalement au DPJ a notamment été offerte aux étudiants en technique de travail social du Cégep de Jonquière ainsi qu'aux techniciens ambulanciers du CTAQ et à tous les animateurs de camp de jour des Loisirs des Hauts-Sentiers. La formation concernant le rôle de la Commission et les droits des enfants dont la situation est prise en charge par un Directeur de la protection de la jeunesse a été offerte entre autres aux professionnels du département de révision du DPJ Batshaw et aux étudiants en service social de l'Université d'Ottawa. La formation sur les droits des jeunes en vertu de la LSJPA a été offerte aux intervenants de la maison des jeunes de Beauport.

Droits de la personne

En raison de la pandémie, les agentes et agents d'éducation-coopération ont dû revoir entièrement leurs façons de faire ainsi que le contenu des formations de manière à effectuer des prestations à distance. Certaines formations habituellement offertes en une journée ont dû être morcelées en deux ou trois séances afin de faciliter l'apprentis-

sage en ligne. Le temps requis pour l'adaptation des séances de formation ainsi que leur séparation sur plus d'une journée explique en partie la diminution du nombre de séances offertes comparativement aux années antérieures.

Comme l'indique le tableau 19, les 75 séances de formations et d'information en matière de droits de la personne ont porté sur un large éventail de sujets. Le thème le plus offert, avec 17 séances, est le racisme. Considérant que ce sujet est également abordé dans nos séances sur les droits et les réalités des peuples autochtones, au moins 40 % du total des séances offertes ont traité de cet enjeu et ont rejoint 1 764 personnes. La moitié des activités d'éducation ont été demandées par des organismes publics, incluant des institutions scolaires, des cégeps, des municipalités et des ministères alors que le tiers ont été offertes à des organismes ou associations du milieu communautaire. 20 % des séances ont rejoint des gestionnaires et des conseillers et conseillères en ressources humaines d'entreprises privées, des étudiantes et étudiants, des juristes et des syndicats.

Accès à l'égalité en emploi

Plusieurs activités et rencontres avec des partenaires ont été organisées. D'abord, une deuxième rencontre avec les membres de la Table d'experts universitaires spécialisés en accès à l'égalité en emploi a eu lieu. Certains partenariats externes se poursuivent, notamment avec le Comité de soutien aux employeurs ainsi que le Conseil du Trésor.





Les activités d'éducation

3

exemples de formation offerte

Des séances de formation sur mesure

Occasionnellement, des organisations nous présentent de multiples besoins ne pouvant être traités en une seule séance de formation. Dans ces situations, en mettant à profit l'expertise de nos agentes et agents d'éducation, nous préparons un programme sur mesure qui est adapté aux objectifs de ces organisations.

C'est ainsi que nous avons offert à des membres du personnel du Protecteur du citoyen quatre séances de formation sur les biais discriminatoires et un atelier sur le racisme et les droits de la personne. Le succès de ces formations a fait en sorte que d'autres séances de formation en matière de racisme et d'exploitation des personnes âgées ou handicapées sont prévues.

Formation en ligne sur le racisme

Deux conférences en ligne sur le racisme ont été offertes à des associations et des syndicats du milieu de la santé. La première devant 120 personnes et la seconde devant 520 infirmiers et infirmières. Intitulée «Jeter les bases pour aborder et traiter le racisme», cette formation fut l'occasion de faire un survol de la question du racisme. Par la suite, les personnes ayant participé à cette séance ont la possibilité d'approfondir leurs connaissances en obtenant une formation plus complète sur le racisme vue sous l'angle des droits de la personne.

Loi sur la protection de la jeunesse et signalement au DPJ

En matière de protection des droits de la jeunesse, nous avons offert une formation portant sur la Loi sur la protection de la jeunesse et le signalement au DPJ pour les étudiants et étudiantes en enseignement au primaire de l'Université de Montréal. Ainsi, 75 personnes ont été en mesure de se familiariser avec la LPJ et les motifs de signalement. Ce fut aussi l'occasion de mieux comprendre l'obligation de signalement dans le cadre de la Loi.

La coopération

Notre mandat prévoit la coopération avec toute organisation vouée à la promotion des droits de la personne. Ce travail revêt différentes formes, que ce soit la réalisation de projets avec des organismes partenaires, la participation à des groupes de travail, ou encore des présentations à des forums organisés par des chaires de recherche qui œuvrent sur des sujets liés à nos mandats.

Cette collaboration se fait autant avec des organismes communautaires que des institutions publiques. Cette année, nous avons notamment collaboré avec le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ), le Centre de justice de proximité de la Montérégie et la CNESST pour la réalisation de quatre capsules vidéo visant à informer les travailleurs étrangers temporaires œuvrant en agriculture de leurs droits. Nous avons également appuyé le Conseil Interprofessionnel du Québec pour l'organisation d'une journée de formation destinée aux syndicats sur l'intervention auprès des personnes vulnérables et avons participé au comité aviseur pour un projet de création de contenus éducatifs sur le harcèlement sexuel et psychologique au travail, piloté par l'organisme Hummanovis.

Parmi les projets en partenariats dont nous sommes fiers, nous avons réalisé, dans le cadre de la Décennie internationale des personnes de descendance africaine décrétée par l'ONU et de concert avec l'artiste et historien Webster, une plateforme interactive sur l'histoire de l'esclavage au Québec à partir de son exposition *Fugitifs*!

La Commission a également contribué au Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie, notamment par la production, en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine (SCF), d'une balado sur l'impact de la pandémie sur les femmes sous l'angle des droits et libertés.

Notre mandat de coopération s'exprime également par la participation de membres du personnel, de gestionnaires et de membres de la présidence à des dizaines de tables et comités au côté d'acteurs institutionnels et de groupes de

la société civile. Nous avons notamment participé aux 16 comités régionaux sur le processus d'intervention concertée en matière de maltraitance des personnes âgées, au Forum sociojudiciaire autochtone, au Comité de coordination provinciale des crimes et incidents haineux, et au Comité des relations entre les inspecteurs et la communauté de la Société de transport de Montréal ainsi qu'au Comité interministériel en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes et plusieurs comités mis en place par le SCF.

Résultats :

- Sensibiliser et informer le grand public aux droits et libertés reconnus aux femmes par la Charte des droits et libertés de la personne. Avec la collaboration du SCF, la Commission a produit un outil d'information et de sensibilisation destiné au grand public, dont la forme principale est un balado qu'elle diffuse sur son site Web et ses réseaux sociaux.

Accompagné d'une foire aux questions, cet outil traite de l'impact de la pandémie sur les femmes sous l'angle des droits et libertés de la personne. Différentes questions sont abordées avec comme fil conducteur le travail des femmes. Le tout est traité dans une approche intersectionnelle des droits. Fait à souligner, l'expertise de la Commission fut mise à contribution dans le plan d'action gouvernemental.

- Analyser le phénomène de sous-valorisation des emplois à prédominance féminine et formuler des recommandations visant à mettre en place des actions permettant d'assurer une meilleure reconnaissance de la valeur de ces emplois d'un milieu à l'autre.

En matière de droits de la jeunesse, un travail de coopération a été effectué auprès des organismes partenaires afin de réactiver la Table jeunesse. Une première rencontre a eu lieu en septembre et une seconde en décembre 2020. Plus d'une vingtaine d'organismes ont participé à ces rencontres.

Les communications

Nos activités de communication participent à la réalisation de notre mandat de promotion des droits. Nous produisons des publications, effectuons un important travail de relation avec les médias, sommes très actifs sur les médias sociaux, réalisons des capsules vidéo et effectuons une mise à jour régulière de notre site Web.

En plus de répondre à 298 demandes d'information de la part des médias, nous avons diffusé 51 communiqués et déclarations et nos porte-parole ont accordé 109 entrevues, soit 38 de plus que l'année précédente. 83 de ces entrevues ont été accordées par l'une des vice-présidentes ou le président. Si plusieurs de ces demandes proviennent de médias nationaux, un nombre important proviennent de médias régionaux ou de médias communautaires et spécialisés.

Cette année, nous avons produit une campagne publicitaire d'envergure : 14 bédésistes 14 motifs de discrimination. Comme son nom l'indique, cette campagne avait pour objectif d'informer la population de l'existence des 14 motifs de discrimination interdits par la Charte. Des placements publicitaires ont notamment été effectués dans des journaux et dans le métro de Montréal. Une campagne nommée Mythes et réalités sur les peuples autochtones a aussi fait l'objet de diffusion dans les hebdomadaires régionaux. Elle visait à transmettre de l'information sur les réalités des peuples autochtones afin de lutter contre le racisme et, par extension, prévenir la discrimination. Cette campagne était aussi l'occasion de faire la promotion de

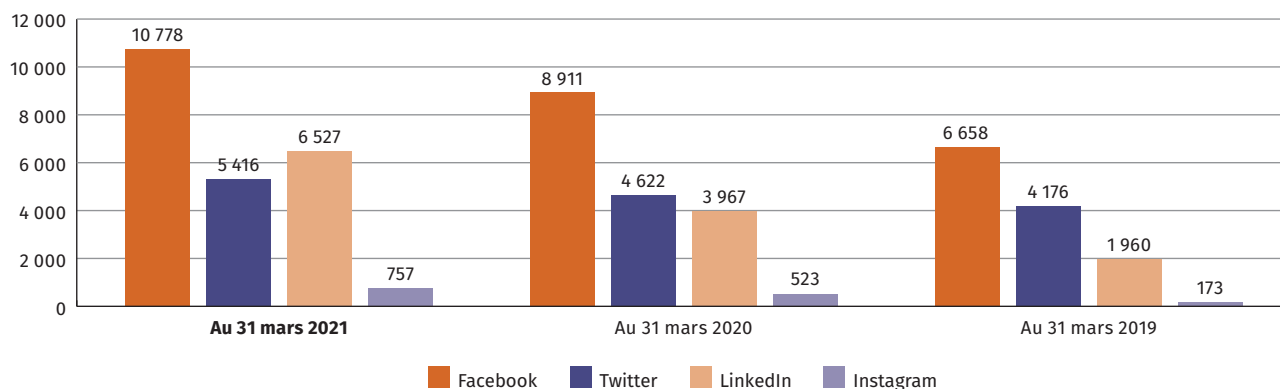
l'ouvrage Mythes et réalités sur les peuples autochtones et de la version simplifiée de la Charte en langues autochtones.

Une troisième campagne, À louer sans discrimination, a été amorcée en 2021. Elle avait pour objectif d'expliquer aux propriétaires et aux locataires que la Charte des droits et libertés de la personne s'applique au domaine du logement. Cette campagne a fait l'objet d'une diffusion sur les médias sociaux.

Présence sur les médias sociaux

La Commission est très active sur les médias sociaux. Près de 1 200 publications ont été faites au cours de l'exercice 2020-2021 et certaines de celles-ci ont été vues par plus de 81 000 personnes. Ces publications ont généré une nouvelle croissance dans le nombre d'abonnements pour chacune de nos plateformes. À ce titre, le nombre d'abonnés à notre compte Instagram a augmenté de 45 %. Nous observons aussi une augmentation de plus 65 % du nombre d'abonnés pour notre compte LinkedIn qui compte désormais 6 527 abonnés. Notre page Facebook compte 1 864 abonnements de plus que l'an dernier. Au 31 mars 2021, le nombre d'abonnés à cette page était de 10 778. Enfin, notre fil d'actualité Twitter comptait 5 416 abonnés. Le graphique suivant présente l'évolution du nombre d'abonnements sur ces médias sociaux.

Graphique 4 – Évolution du nombre d'abonnés sur Facebook, Twitter, LinkedIn et Instagram



Section 2

Travaux de recherche
et recommandations

EMPLOI.



Prix Droits et Libertés 2020

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
théâtre Jean Duceppe, pour ses mesures d'égalité en emploi

Nos travaux de recherche

Que ce soit en matière de droits de la personne ou de droits de la jeunesse, la Commission produit 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. En matière de protection des droits de la jeunesse, la réalisation d'enquêtes nous amène aussi à émettre des recommandations.

Analyse de la législation et des programmes gouvernementaux

Nous avons passé en revue les 125 numéros de la Gazette officielle du Québec et analysé 47 projets de loi, ainsi que les projets de règlement. L'objectif est de vérifier la conformité de ceux-ci avec la Charte. En plus de ce travail, des programmes gouvernementaux et des documents de consultation ont aussi été analysés. Ces analyses, effectuées selon une approche à la fois juridique et sociale, prennent la forme de commentaires ou de mémoires.

Notre rôle consultatif

Outre notre fonction d'analyse de la législation et des programmes gouvernementaux, nous exerçons un rôle consultatif auprès d'intervenants tels les ministères et organismes publics ou encore la société civile. La réponse à leurs demandes est tributaire des ressources dont nous disposons.

Les avis et études

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

En août 2020, la Commission a rendu public un avis dans lequel elle conclut que l'obligation de porter le couvre-visage

dans les lieux fermés, prévue par un décret, semble conforme aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne. Bien que la mesure soit susceptible de porter atteinte à certains droits de la Charte, la Commission estime, selon les informations dont elle disposait, que cette limitation serait justifiable au sens de l'article 9.1 de la Charte.

Avis : https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/avis_obligation_masque.pdf

Par ailleurs, nous finalisons un avis sur les obligations juridiques des camps de jour municipaux à l'endroit des enfants en situation de handicap.

Nous entretenons aussi plusieurs formes de collaboration avec les milieux de la recherche. À ce titre, la Commission est notamment membre des partenariats de recherche suivants : Accès au droit et accès à la justice (Université de Montréal), Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (UQAM), Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres (UQAM), Observatoire des profilages (Université de Montréal), Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'intelligence artificielle et du numérique (Université Laval), Observatoire québécois des inégalités, Projet de recherche Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (UQAM), Politiques et pratiques en matière de retour au travail après une lésion professionnelle : défis de taille et solutions innovatrices 2018-2023 (Université d'Ottawa), Racisme et radicalisation au Québec : cartographie des discours sociaux croisés dans, par, sur et à travers les médias (UQAM).

La Direction de la recherche et la Direction de la protection et de la promotion des droits de la jeunesse produisent des mémoires, commentaires et avis qui contiennent des recommandations émises à différentes entités. Celles-ci sont notamment le résultat de l'analyse de la législation et des programmes gouvernementaux. En matière de protection des droits de la jeunesse, les conclusions d'enquêtes nous amènent aussi à émettre des recommandations. Après avoir présenté les recommandations de la Direction de la recherche, nous exposons les recommandations de la Direction de la protection et de la promotion des droits de la jeunesse.

Recommandations – Direction de la recherche

Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale

Projet de loi n° 49, Loi modifiant la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités, la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale et diverses dispositions législatives

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL49_elections-ethique-municipalites.pdf

Adressé à : Commission de l'aménagement du territoire de l'Assemblée nationale

Nos recommandations :

1. amender l'article 71 du projet de loi afin d'y ajouter une obligation, pour les membres du conseil, d'adopter un comportement qui vise à favoriser le maintien d'un climat de travail harmonieux et respectueux ainsi qu'un milieu de travail sain et exempt de toute forme de harcèlement;
2. amender l'article 24 du projet de loi modifiant l'article 188 de la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités afin que soit prévue l'obligation pour le conseil d'évaluer la mise en place de mesures pour éliminer les obstacles à l'accessibilité au bureau de vote dans l'endroit établi par le président des élections. Le document que ce dernier devrait déposer au conseil devrait contenir les informations nécessaires aux fins de cette évaluation;
3. amender l'article 48 du projet de loi, introduisant les articles 513.11 et 513.15 à la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités, afin d'assurer le droit au respect du secret professionnel de l'ensemble des professionnels visés par le Code des professions.

Impact ou suivi :

Au 31 mars 2021, le projet de loi n° 49 était toujours à l'étude à l'Assemblée nationale.

Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale

Projet de loi n° 51, Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL51_RQAP_conciliation-famille-travail.pdf

Adressé à : Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale

Nos recommandations :

1. amender le projet de loi pour ajouter, à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, la « situation de famille » aux motifs pour lesquels il est interdit de discriminer;
2. amender le projet de loi afin de prévoir la possibilité de remplacer deux semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables du RQAP par des prestations quotidiennes pour responsabilités parentales une fois le retour au travail;
3. amender le projet de loi afin que le RQAP tienne compte des situations particulières de tous les parents adoptants ainsi que des besoins de leurs enfants;
4. amender le projet de loi pour remplacer les expressions « congé de paternité » et « prestations de paternité », apparaissant au RQAP, par des termes qui reflètent mieux la diversité des parents et des familles.

Impact ou suivi :

Les recommandations de la Commission ont été partiellement suivies. Des amendements déposés visant à ce que le RQAP tienne compte des situations particulières de tous les parents adoptants ainsi que des besoins de leurs enfants ont été adoptés.

Mémoire à la Commission des finances publiques de l'Assemblée nationale

Projet de loi n° 53, Loi sur les agents d'évaluation de crédit

https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL53_agence_evaluation_credit.pdf

Adressé à : Commission des finances publiques de l'Assemblée nationale

Nos recommandations :

1. amender le projet de loi afin que l'expression « agent d'évaluation de crédit » fasse l'objet d'une définition plus précise de la part du législateur;
2. amender le projet de loi afin que l'activité d'évaluation de crédit soit réservée aux personnes désignées comme agents d'évaluation de crédit par l'Autorité des marchés financiers;
3. amender le projet de loi afin d'y inclure une définition de l'expression « cote de crédit » utilisée aux articles 13 à 15, 20 et 69.

Impact ou suivi :

Les recommandations de la Commission n'ont pas été suivies à proprement parler, mais certains des amendements apportés au projet de loi répondent à des préoccupations qu'elle a exprimées dans son mémoire.

Mémoire à la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse (Commission Laurent)

https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_commission-laurent.pdf

Adressé à : Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse

Nos recommandations :

1. la Commission réitère les recommandations formulées dans son dernier rapport sur la mise en œuvre de la LPJ (article 156.1 de la LPJ) portant sur les délais d'intervention du DPJ;

2. la Commission réitère les recommandations formulées dans son dernier rapport sur la mise en œuvre de la LPJ (article 156.1 de la LPJ) portant sur l'accès aux services requis dans l'ensemble des missions des CISSS/CIUSSS;
3. la Commission réitère sa recommandation de réviser l'outil SSP, insistant sur l'importance du jugement clinique des intervenants en protection de la jeunesse en matière d'évaluation d'un signalement et la nécessité de ne pas le substituer par les conclusions de tout système informatique d'aide aux traitements des signalements;
4. que le MSSS élabore un cadre de référence à l'attention de tous les DPJ afin qu'ils intègrent l'approche interculturelle et antiraciste au processus d'évaluation clinique en prenant en compte les spécificités des enfants et parents racisés et qu'ils s'assurent que les orientations et les principes de ce cadre soient bien compris et appliqués par les intervenants;
5. que les DPJ s'assurent de communiquer régulièrement avec les enfants hébergés en famille d'accueil et s'assurent d'une connaissance des conditions de vie de l'enfant en se rendant sur les lieux le plus souvent possible;
6. que les DPJ s'assurent de l'exécution des ordonnances de la Chambre de la jeunesse;
7. que les DPJ s'assurent du maintien des relations significatives de l'enfant lorsqu'il est retiré de son milieu familial, sauf si un tel maintien s'avère contraire à son intérêt. À cet effet, les DPJ doivent prendre des actions concrètes afin que les communications et les visites entre l'enfant et les personnes concernées soient maintenues. Ils doivent adapter leurs interventions aux enfants en bas âge et à ceux en situation de vulnérabilité qui ne peuvent s'exprimer;
8. que les dispositions de la LPJ relatives au droit de l'enfant de communiquer soient clarifiées en fonction des éléments suivants : 1) toute interdiction de contacts entre un enfant placé en milieu substitut et une personne doit reposer sur une analyse fondée sur l'intérêt de l'enfant; 2) toute décision visant une interdiction de contacts entre une personne et un enfant placé en famille d'accueil ou confié à une personne significative doit être soumise au tribunal; et 3) toute décision visant une interdiction de contacts entre une personne et un enfant hébergé en centre de réadaptation ou en centre hospitalier doit suivre la procédure actuellement prévue à l'article 9 de la LPJ;
9. lorsque le déplacement de l'enfant est envisagé, que les DPJ effectuent une évaluation rigoureuse du lien affectif qui le relie aux membres de sa famille d'accueil ou aux personnes à qui il est confié. Cette évaluation doit inclure l'impact d'un tel déplacement dans la situation de l'enfant;

10. que la LPJ soit modifiée afin de clarifier l'obligation du DPJ de saisir le tribunal lorsqu'il souhaite déplacer un enfant. Cette obligation s'appliquerait lorsqu'une ordonnance rendue en vertu de l'article 91.1(3) de la LPJ ne désigne pas la famille d'accueil qui doit héberger l'enfant;
11. que le moyen employé, à titre de mesure d'empêchement au sens de l'article 11.1.2 de la LPJ, soit spécifié dans l'avis soumis à la Commission en vertu de l'article 63 de la LPJ et dans le compte rendu prévu à l'article 6 du Règlement sur les conditions applicables au recours à certaines mesures d'encadrement. En outre que les dispositions prévues au Règlement sur les conditions applicables au recours à certaines mesures d'encadrement, qui concerne l'hébergement en unité d'encadrement intensif, s'appliquent aux mesures d'empêchement, en y apportant les adaptations nécessaires.
12. que les régimes restrictifs de liberté employés dans les unités spécialisées soient expressément autorisés par la loi. Ces derniers devraient être employés de façon strictement exceptionnelle, en respectant la procédure prescrite et toujours dans l'intérêt de l'enfant. Également que des formations sur l'utilisation des mesures d'isolement et de contention soient dispensées aux intervenants et éducateurs œuvrant dans les unités spécialisées;
13. que soient mis en œuvre les appels à l'action concernant spécifiquement la protection de la jeunesse formulés par la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics;
14. que la LPJ soit modifiée afin de clarifier la compétence exclusive du tribunal de déterminer l'existence d'une supervision, la fréquence et la durée des contacts qu'il ordonne entre un enfant et toute personne;
15. que l'article 76.1 par. 2 de la LPJ portant sur l'hébergement obligatoire provisoire soit modifié. Cette modification doit prévoir que la prolongation d'une telle mesure au-delà de 60 jours répond au critère de « motifs sérieux », et ce, même en présence d'un consentement des parties;
16. la Commission réitère les recommandations qu'elle a formulées dans son dernier rapport sur la mise en œuvre de la LPJ (article 156.1 de la LPJ) portant sur la collaboration au sein des CISSS/CIUSSS et entre les différents CISSS/CIUSSS;
17. la Commission réitère les recommandations formulées dans son dernier rapport sur la mise en œuvre de la LPJ (article 156.1 de la LPJ) portant sur le partage des renseignements confidentiels au sein des CISSS/CIUSSS et avec les différents partenaires du milieu;
18. que le libellé des articles 35.4 et 36 de la LPJ soit modifié, afin que l'obligation de divulgation ou de communication qui y est prévue incombe autant aux professionnels qui œuvrent dans un établissement au sens de la LSSS, qu'aux autres professionnels travaillant dans d'autres institutions et organismes, dont ceux communautaires. Les renseignements divulgués ou communiqués, sur demande du DPJ dans le contexte de la rétention d'un signalement ou de l'évaluation de la situation d'un enfant, doivent être en lien avec l'objet du signalement;
19. que la Charte soit modifiée pour étendre aux articles 39 à 48 la primauté sur la législation que confère l'article 52 de celle-ci. Cette primauté pourrait entrer en vigueur graduellement et ainsi être limitée dans un premier temps aux lois postérieures, puis étendue aux lois existantes;
20. que le droit de la famille à des mesures de soutien soit explicitement reconnu dans la Charte;
21. que l'article 45 de la Charte soit modifié afin que le droit à un logement suffisant soit explicitement reconnu comme faisant partie du droit à des mesures sociales et financières, susceptibles d'assurer un niveau de vie décent;
22. que la Commission soit rattachée directement à l'Assemblée nationale pour tous les aspects de sa gestion, y compris les aspects budgétaires;
23. prévoir un mécanisme de suivi des recommandations qu'elle formule dans l'exercice de ses responsabilités;
24. modifier l'article 23 b) de la LPJ afin d'y ajouter qu'elle peut faire enquête sur toute situation pour laquelle elle a des motifs de croire que des représailles ont été exercées contre une personne, un groupe ou un organisme intéressé par le traitement d'une demande d'intervention en vertu de la LPJ ou qui y a participé, que ce soit à titre de personne dont la situation est ou devrait être prise en charge par le DPJ, de requérant, de témoin ou autrement. De plus, ajouter à, l'article 23 c) de la LPJ, la possibilité pour la Commission de prendre les moyens légaux qu'elle juge nécessaires pour que des mesures soient prises afin de corriger la situation et demander qu'un tribunal puisse ordonner des dommages punitifs, nonobstant toute autre disposition d'une loi applicable, lorsque des représailles ont été exercées;
25. ajouter une disposition dans la LPJ indiquant qu'elle doit être informée lorsque le coroner conduit une investigation à la suite du décès d'un enfant, des raisons ayant justifié l'ouverture de celle-ci et les personnes, établissements ou organismes étant mis en cause. De même, examiner la possibilité qu'elle soit avisée soit par le DPJ ou le président-directeur général du CISSS ou du CIUSSS ou un représentant du MSSS lorsqu'un enfant ayant fait l'objet d'un signalement ou que sa situation est prise en charge par le DPJ ou le Directeur provincial a subi de graves blessures;

26. que les termes «ou éviter que celle-ci ne se reproduise» soient ajoutés à la fin de l'article 25.2 de la LPJ. De manière corollaire, modifier le quatrième alinéa de l'article 91 de la LPJ afin qu'il y soit inscrit que le tribunal peut ordonner toute mesure de nature systémique afin d'éviter que des situations semblables se reproduisent. Également introduire dans la LPJ une disposition prévoyant l'obligation de notifier à la Commission tous les jugements de lésion de droit. De plus, y ajouter une disposition prévoyant l'obligation de notifier les avis d'appel de jugements de lésion de droit;
27. que la responsabilité de veiller au respect des droits des enfants soit attribuée à un ministre, et ce, conformément aux engagements auxquels le gouvernement a adhéré sur le plan international ainsi qu'aux obligations qui lui incombent en vertu du droit québécois;
28. que le Préambule de la Charte énonce que celle-ci trouve son inspiration dans les instruments juridiques internationaux relatifs aux droits et libertés, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, les deux pactes internationaux et la *Convention relative aux droits de l'enfant* (CRDE). De plus, préciser, au préambule de la LPJ ou à son article 3, que les droits contenus à la LPJ doivent s'interpréter et s'appliquer en tenant compte de la CRDE;
29. au gouvernement : de se doter sans plus tarder d'un processus d'évaluation d'impact des décisions sur les enfants destinés à déterminer les répercussions de toute proposition de loi, de politique ou de crédit budgétaire sur les enfants et l'exercice de leurs droits ainsi qu'un processus d'évaluation de ces répercussions permettant de mesurer l'impact effectif de l'application des décisions. À cet égard, elle estime qu'elle serait l'institution la mieux désignée pour assurer la surveillance de la mise en œuvre d'un processus d'évaluation gouvernemental des répercussions de ses actions sur les droits des enfants ainsi que pour soutenir les différents acteurs qui seraient impliqués dans ce processus;
30. au gouvernement : d'adopter, en collaboration avec les ministères et les organismes gouvernementaux concernés et ses partenaires ainsi qu'avec la participation des enfants, une stratégie pour assurer la promotion et la défense des droits de l'ensemble des enfants du Québec. Cette stratégie doit inclure des mécanismes de suivi et d'examen.

Impact ou suivi :

Au 31 mars 2021, le rapport final de la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse n'avait pas été rendu public.

Mémoire à la Commission d'accès à l'information sur le document de consultation « Intelligence artificielle »

https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_consultation_CAI_IA.pdf

Adressé à : Commission d'accès à l'information

Nos recommandations :

1. élargir la notion de renseignements personnels et considérer comme tels les données anonymisées ou dé-identifiées;
2. évaluer l'impact des systèmes d'intelligence artificielle non pas uniquement en fonction de leurs objectifs ou des fins poursuivies, mais également en fonction des résultats effectifs qui découlent de leur utilisation. À cette fin, tenir compte de la totalité des motifs de discrimination prohibés par l'article 10 de la Charte dans l'encadrement du « profilage »;
3. faire preuve de prudence dans l'utilisation du terme « profilage », susceptible de créer une confusion en droit québécois;
4. considérer, dans l'encadrement des systèmes d'intelligence artificielle, le droit à une audition publique et impartiale de sa cause par un tribunal indépendant et qui ne soit pas préjugé et s'assurer que les personnes affectées par l'utilisation d'un système d'intelligence artificielle disposent de suffisamment d'information pour exercer leurs droits et recours et que soit pris en compte, dans la création d'un tel droit de recours, le déséquilibre des forces pouvant exister entre une personne dont les droits sont affectés et les acteurs publics ou privés qui contrôlent les systèmes d'intelligence artificielle.

Impact ou suivi :

Le suivi est en cours.

Commentaires concernant le projet de Règlement sur l'encadrement d'activités en fonction de leur impact sur l'environnement

https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/LETTRE_reglement_environnement.pdf

Adressé à : ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques

Nos recommandations :

1. rappelant l'importance de l'exercice du droit à l'information et de la participation citoyenne dans la protection du droit de vivre dans un environnement sain et respectueux de la diversité et de nombreux droits qui y sont liés, la Commission souhaite que la réglementation prévoie des mécanismes de publicité accessibles pour toutes activités susceptibles d'avoir un impact sur l'environnement. De plus, elle encourage le gouvernement à prendre en compte les effets cumulatifs de ces activités.

Impact ou suivi :

Les recommandations de la Commission n'ont pas été prises en compte.

Collecte de données désagrégées visant à lutter contre les impacts discriminatoires de la pandémie en conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne

https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/LETTRE_collecte-donnees-desegregees_Covid-19.pdf

Adressé à : ministre de la Santé et des Services sociaux; Directeur national de la santé publique

Nos recommandations :

1. que les différents ministères, municipalités et organismes publics se dotent de mécanismes rigoureux et d'indicateurs de collecte et d'analyse des données désagrégées afin de cibler et de lutter efficacement contre la discrimination systémique;
2. la définition des méthodes et indicateurs de collecte de données ainsi que le traitement et l'analyse de celles-ci devraient être réalisés sous la supervision d'une équipe d'experts indépendants, notamment spécialisés en droits de la personne;
3. les groupes représentant les personnes autochtones, afrodescendantes, racisées ou marginalisées ayant interpellé le gouvernement sur l'urgence de collecter des données, notamment sur la « race », la langue et le revenu, devraient également être consultés aux différentes étapes de la collecte, du traitement et de la publication de ces données.

Impact ou suivi :

Le suivi est en cours.

Situation des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA) dans le contexte de la crise sanitaire actuelle (COVID-19)

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/actualites/lettre-au-ministre-de-laadu-4>

Adressé à : ministre de l'Éducation

Nos recommandations :

1. rappel au gouvernement du Québec et à l'ensemble des prestataires de services éducatifs d'adapter les services éducatifs qu'ils offrent aux personnes en situation de handicap et, plus particulièrement, les services destinés aux élèves HDAA.

Impact ou suivi :

Le suivi est en cours.

Notes pour la présentation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse devant la Commission des institutions de l'Assemblée nationale à l'occasion des consultations particulières et auditions publiques

Projet de loi n° 55, Loi modifiant le Code civil pour notamment rendre imprescriptibles les actions civiles en matière d'agression à caractère sexuel, de violence subie pendant l'enfance et de violence conjugale

Les notes de présentation :

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/notes-pour-la-prasentation-de-6>

Adressé à : Commission des institutions de l'Assemblée nationale

Nos recommandations :

1. appui aux modifications proposées par le projet de loi concernant le délai de prescription de l'action en réparation du préjudice corporel résultant d'un acte pouvant

constituer une infraction criminelle si le préjudice résulte d'une agression à caractère sexuel puisqu'elles renforceraient l'exercice des droits et libertés reconnus à toute personne par la Charte;

2. proposition de clarifications relatives à la terminologie de l'article 2926.1 du Code civil;
3. questions sur l'application de la modification législative relative à l'excuse;
4. l'État doit prendre l'engagement d'identifier et d'implanter des mesures de prévention propres à protéger la vie, l'intégrité physique et psychique des enfants ainsi que leur sûreté et dignité;
5. des mesures de sensibilisation devant obligatoirement viser à lutter contre la banalisation ainsi qu'à informer les victimes ou leur famille et entourage de leurs droits, notamment ceux qui leur sont reconnus par la Charte, l'éducation aux droits et libertés de la personne étant un moyen incontournable de lutter contre toute forme de violence, incluant la violence sexuelle, celle vécue par les enfants et la violence conjugale.

Impact ou suivi :

Les recommandations de la Commission ont été partiellement suivies.

Conformité à la Charte

Projet de loi n° 61, Loi visant la relance de l'économie du Québec et l'atténuation des conséquences de l'état d'urgence sanitaire déclaré le 13 mars 2020 en raison de la pandémie de la COVID-19

Adressé à : Commission des finances publiques de l'Assemblée nationale

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/LETTRE_PL61_relance_economie.pdf

Nos recommandations :

1. soulignant que les mesures d'accélération des projets d'infrastructure prévues par le projet de loi, notamment en matière environnementale, pourraient avoir des impacts sur le droit à l'information (art. 44), le droit de vivre dans un environnement sain et respectueux de la biodiversité (art. 46.1) et les droits qui y sont afférents, la Commission s'inquiétait de l'absence de mécanisme de reddition de compte sur les impacts environnementaux;
2. elle s'était aussi dite préoccupée du fait que la prolongation de l'état d'urgence sanitaire pour une durée prolongée pourrait entraîner des atteintes à divers

droits de la Charte, notamment le droit à la liberté de sa personne, le droit au respect de sa vie privée et le droit à l'inviolabilité de la demeure.

Impact ou suivi :

Le gouvernement n'a pas donné suite à ce projet de loi. Il a plutôt présenté, à l'automne 2020, un nouveau projet de loi, le projet de loi n° 66, Loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructure. Celui-ci reprenait avec certaines modifications le projet de loi n° 61, dont quelques-unes qui répondaient aux préoccupations exprimées par la Commission.

Conformité du projet de Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration au Québec avec les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/LETTRE_reglement_immigration.pdf

Adressé à : ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

Nos recommandations :

1. éviter d'imposer indirectement une sélection des personnes admissibles au regroupement familial par l'imposition de conditions liées au conjoint qui n'accompagne pas le candidat à l'immigration;
2. éviter de placer les candidats étudiants dans une situation de vulnérabilité accrue pouvant découler de l'exigence de détenir un permis de travail fermé;
3. éviter de poser des conditions différenciées en fonction du niveau de compétence au sens de la Classification nationale des professions;
4. clarifier rapidement les conditions dans lesquelles les travailleurs étrangers actuellement en emploi à titre de préposés aux bénéficiaires pourront déposer une demande de sélection au gouvernement du Québec en vertu du projet pilote annoncé.

Impact ou suivi :

Les recommandations de la Commission ont été partiellement suivies. Notamment, la condition qui était imposée au conjoint ne s'appliquera que lorsque ce dernier sera inclus dans la demande de sélection.

Commentaires concernant le projet de Règlement sur le transport rémunéré de personnes par automobile et projet de Règlement sur la formation des chauffeurs qualifiés

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/actualites/lettre-au-ministre-du-transport-sur-le-projet-de-reglement-sur-le-transport-remunere-de-personnes-par-automobile>

Adressé à : ministre du Transport

Nos recommandations :

1. expliciter dans le Règlement sur le transport rémunéré de personnes par automobile la finalité de la cueillette de cette information afin que celle-ci permette au ministre de prendre les mesures qui s'imposent pour corriger les difficultés d'accès à toute personne et ce, peu importe, son handicap;
2. apporter les modifications nécessaires pour qu'il soit clairement compris à quoi réfère le terme «véhicule accessible», lequel devrait tenir compte des obligations et responsabilités des prestataires de services de transport rémunéré de personnes par automobile en matière d'accessibilité des personnes en situation de handicap;
3. modifier le projet de Règlement sur la formation des chauffeurs qualifiés afin de déterminer le nombre d'heures de formation qui doit être consacré aux sujets en lien avec le transport de personnes en situation de handicap. En outre, les sujets à aborder dans la formation de base devraient être précisés. Celle-ci devrait porter sur les besoins spécifiques que peuvent présenter certaines personnes en situation de handicap plutôt que sur les caractéristiques de leurs déficiences et incapacités.

Impact ou suivi :

Les recommandations de la Commission n'ont pas été prises en compte.

Commentaires de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le cadre de la consultation de la Commission des partenaires du marché de travail en vue de l'élaboration d'une nouvelle politique d'intervention sectorielle

Adressé à : Commission des partenaires du marché de travail

Nos recommandations :

1. les impacts de la pandémie et les transformations numériques se feront sentir notamment sur la prévalence du télétravail, l'apprentissage à distance et sur différents droits tels que le droit à l'égalité; ces transformations auront des effets sur certaines catégories de personnes, dont les personnes en situation de handicap;
2. des mesures inclusives en lien avec la gestion des ressources humaines doivent être mises en place afin d'assurer l'accès à l'égalité réelle en emploi de la main d'œuvre dite atypique; la situation de précarité dans laquelle se trouvent de nombreux travailleurs étrangers temporaires et travailleurs d'agence notamment, doit constituer une priorité de la future politique, et ce, pour l'ensemble des secteurs d'emploi dans lesquels ils se retrouvent;
3. lors de la mise en place de mesures (normes, règlements, etc.) dans les différents secteurs d'emploi, favoriser une analyse différenciée selon les motifs interdits de discrimination, notamment le sexe, le handicap, l'origine ethnique ou nationale;
4. traiter les enjeux liés au harcèlement sexuel et discriminatoire;
5. ajouter, à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, la «situation de famille» aux motifs desquels il est interdit de discriminer»;
6. que l'ensemble des comités sectoriels de main d'œuvre confirment, voire renforcent leur position en lien avec la diversité et plus largement leur engagement envers l'égalité réelle en emploi et la lutte à la discrimination, notamment en recommandant aux entreprises de leur secteur respectif de mettre en place des programmes volontaires d'accès à l'égalité en emploi.

Impact ou suivi :

Au 31 mars 2021, la nouvelle politique d'intervention sectorielle n'avait pas été rendue publique.

Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale

Consultations particulières et auditions publiques au sujet d'outils technologiques de notification des contacts ainsi que sur la pertinence de ce type d'outils, leur utilité et le cas échéant, les conditions de leur acceptabilité sociale dans le cadre de la lutte contre la COVID-19

https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_consultation_outils_notification_covid-19.pdf

Adressé à : Commission des institutions de l'Assemblée nationale

Nos recommandations :

1. que le gouvernement prévoie une procédure d'évaluation continue et transparente de son application de notification d'exposition et que celle-ci soit notamment fondée sur les droits et libertés inscrits à la Charte;
2. que le fonctionnement de l'application soit transparent et largement accessible;
3. que le gouvernement détermine des règles d'imputabilité dans le cadre du recours à une application de notification d'exposition;
4. que le gouvernement s'assure de pallier les effets de la fracture numérique avant de donner son aval à une application;
5. que le gouvernement s'assure que le consentement à la collecte, à l'usage et à la transmission des données soit libre et éclairé, donné à des fins spécifiques, pour une durée déterminée, portant sur les données nécessaires et qu'il puisse être renouvelé régulièrement;
6. que le gouvernement interdise à des tiers d'exiger l'utilisation de l'application de notification d'exposition;
7. que le gouvernement mette en place des mesures de surveillance et de contrôle pour s'assurer que l'interdiction d'exiger l'utilisation de l'application de notification d'exposition soit effective.

Impact ou suivi :

Les recommandations de la Commission ont été suivies. À l'issue des consultations, les membres de la commission parlementaire ont notamment conclu que le cadre juridique québécois est inadéquat quant à la protection des données et des renseignements personnels et l'accès à l'information, au consentement éclairé et à la lutte contre la discrimination.

Bilan de la mise en œuvre des recommandations du Rapport de la consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial et ses conséquences

La version intégrale :

<https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/bilan-profilage-racial.pdf>

La synthèse :

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/bilan-profilage-racial-synthese>

Adressé à : ministre de l'Éducation; ministre de l'Enseignement supérieur; ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration; ministre de la Justice; ministre de la Santé et des Services sociaux; ministre délégué à la Santé et aux Services sociaux; ministre de la Sécurité publique; ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale; centres intégrés de santé et de services sociaux et centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux; centres de services scolaires; villes et leur service de police

Nos recommandations :

1. que le gouvernement adopte une politique de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques, qui inclut notamment un plan d'action pour prévenir et enrayer le profilage racial et ses conséquences et qui :
 - soit définie de façon intersectorielle et comprenne des mesures visant entre autres le secteur de la sécurité publique, du milieu scolaire et du système de protection de la jeunesse interpellés par le présent document;
 - tienne compte des réalités particulières que vivent les personnes racisées, entre autres les personnes des communautés noires, et les personnes immigrantes;
2. que chaque organisme public s'assure de mettre en place des mesures appropriées pour atteindre et même dépasser les objectifs de représentation des minorités ethniques et des minorités visibles au sein de son personnel tel que prévus par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
3. que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour augmenter la représentation des minorités ethniques et des minorités visibles dans l'administration publique et que, concurremment, l'article 92 de la Charte soit modifié afin d'assujettir les programmes

d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique aux mécanismes de reddition de comptes et de contrôle de la Commission;

4. que le ministère de la Sécurité publique prenne des mesures afin d'atteindre les objectifs de représentation des minorités ethniques et des minorités visibles, ainsi que des femmes, au sein du système de déontologie policière;
5. que le Bureau des enquêtes indépendantes s'assure d'atteindre les objectifs de représentation des minorités ethniques et des minorités visibles, ainsi que des femmes, au sein de son personnel;
6. que les minorités visibles constituent un groupe visé distinct et spécifique des programmes d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique;
7. que soit identifiée la proportion que représentent les minorités visibles au sein de la fonction publique et que, le cas échéant, des objectifs de représentation propres à ce groupe soient établis par type d'emploi (permanent, occasionnel, etc.) et catégorie d'emploi (haute direction, cadre, professionnel, etc.);
8. que le gouvernement s'assure de l'uniformisation dans les lois, décrets et arrêtés ministériels des catégories utilisées pour désigner les groupes ciblés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi;
9. que les ministères et les organismes publics analysent, révisent et corrigent les règles, les pratiques et les processus de décision à tous les niveaux du système d'emploi — le recrutement, la sélection, la décision de dotation (embauche et promotion), la mutation, la formation et tous les autres mouvements du personnel — en tenant compte du caractère historique, systémique et intersectionnel des discriminations et du racisme;
10. que la haute direction des ministères et des organismes publics, de concert avec les syndicats concernés, mette en place des mesures spécifiques pour améliorer la progression et la promotion des employés des minorités visibles en emploi de sorte que ceux-ci soient adéquatement représentés dans toutes les catégories professionnelles. Plus précisément, la haute direction, les ressources humaines et les syndicats devront veiller à ce que le critère de l'ancienneté n'ait pas d'effets discriminatoires sur la formation, la nomination par intérim et la promotion des personnes des minorités visibles en emploi;
11. que pour chaque secteur visé, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, en collaboration avec les facultés universitaires et les cégeps concernés, s'assure que les programmes comportent une formation antiraciste et interculturelle, incluant l'éducation aux droits et libertés prévus à la Charte, et veille à ce que les étudiants acquièrent des compétences

antiracistes et interculturelles au terme de leurs études. Cette formation doit :

- aborder le racisme, la discrimination et le profilage racial dans leur contexte sociohistorique et sous leur aspect systémique et intersectionnel;
 - être obligatoire et systématiquement assortie d'une évaluation formelle des acquis;
 - et être revue régulièrement afin que ses contenus tiennent compte du contexte et de l'évolution du racisme, de la discrimination et du profilage racial;
12. que l'éducation aux droits et libertés prévus à la Charte soit formellement inscrite dans la Loi sur l'instruction publique afin de favoriser la compréhension, par les élèves, des mécanismes institutionnels et systémiques qui contribuent à renforcer diverses formes de préjugés, d'exclusion et de discrimination;
 13. que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur révisé le matériel didactique et les outils pédagogiques de tous les ordres d'enseignement du système éducatif québécois de manière à ce que l'histoire et la représentation des minorités racisées y soient prises en compte et présentées en respectant leurs propres perspectives. En outre, que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur mette à la disposition des enseignants appelés à utiliser ce matériel didactique des outils pédagogiques et une formation sur ces enjeux;
 14. que les ministères et les organismes publics visés par ce bilan dispensent, à l'intention des membres de la haute direction, responsables des ressources humaines, cadres et autres employés, une formation continue obligatoire basée sur l'éducation aux droits et libertés ainsi que sur les mécanismes de lutte contre le racisme, la discrimination et le profilage racial. Cette formation doit :
 - aborder ces trois enjeux dans leur contexte sociohistorique et sous leur aspect systémique et intersectionnel;
 - être systématiquement assortie d'une évaluation formelle des acquis;
 - et être revue régulièrement afin que ses contenus tiennent compte du contexte et de l'évolution du racisme, de la discrimination et du profilage racial;
 15. que les syndicats présents dans les milieux de travail des ministères et organismes publics visés dispensent, à l'intention de leurs représentants syndicaux, une formation continue obligatoire basée sur l'éducation aux droits et libertés ainsi que sur les mécanismes de lutte contre le racisme, la discrimination et le profilage racial. Cette formation doit :
 - aborder ces trois enjeux sous leur aspect systémique et intersectionnel;

- être systématiquement assortie d'une évaluation formelle des acquis;
 - et être revue régulièrement afin que ses contenus tiennent compte du contexte et de l'évolution du racisme, de la discrimination et du profilage racial;
16. que les ministères et organismes publics s'assurent que leurs pratiques de dotation (embauche, promotion et mutation) et d'évaluation de rendement du personnel en situation d'autorité – pour toutes les catégories d'emplois, y compris les postes cadre – tiennent compte des compétences antiracistes et interculturelles, incluant celles associées au respect des droits et libertés prévus à la Charte;
17. que, dans le respect des droits et libertés de la personne, l'ensemble des ministères et institutions concernés – en collaboration avec des experts indépendants en la matière – se dotent de méthodes et d'indicateurs uniformes afin d'effectuer une collecte de données fiables, eu égard aux populations qu'ils desservent, et ce, en vue de déceler les possibles biais discriminatoires et pratiques de profilages à toutes les étapes de leur action. En outre que :
- ces données soient collectées de façon désagrégée en fonction des motifs de discrimination « race », origine ethnique ou nationale et couleur, mais aussi d'autres motifs tels que la condition sociale, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, la langue ainsi que le handicap;
 - les ministères et institutions visés développent des modalités complémentaires de suivi en matière de profilage racial et de discrimination systémique, entre autres, afin de documenter de manière qualitative l'expérience des populations concernées;
 - les agents et intervenants appelés à recueillir les données reçoivent une formation adéquate en la matière, mise à jour au besoin;
 - les ministères et institutions visés rendent publiques les données recueillies de manière désagrégée et anonymisée, dans le respect des règles relatives à la protection des renseignements personnels;
 - et qu'ils effectuent une reddition de comptes publique annuelle qui permette notamment de :
 - présenter l'évolution des indicateurs de mesure du profilage discriminatoire;
 - faire état des résultats obtenus grâce aux modalités complémentaires de suivi mises en œuvre afin de documenter l'expérience des populations concernées par le profilage discriminatoire;
- recevoir et tenir compte des commentaires des populations visées, incluant les personnes racisées, des associations qui les représentent ainsi que des experts en la matière;
18. que le gouvernement prévoit des mesures de lutte à la pauvreté qui ciblent précisément les groupes les plus à risque de vivre sous le seuil de la pauvreté, notamment les personnes immigrantes arrivées récemment, les personnes autochtones, les personnes racisées, incluant les femmes, les mères monoparentales et les enfants de ces groupes, et qu'il se dote d'outils d'évaluation visant à en mesurer l'efficacité. En outre que ces mesures s'inscrivent dans une stratégie gouvernementale concertée et structurante de lutte contre la pauvreté qui :
- permette la mise en œuvre effective de l'ensemble des droits et libertés de la personne garantis par la Charte;
 - repose explicitement sur une compréhension adéquate de l'approche fondée sur les droits et de l'interdépendance de ceux-ci;
 - établisse une vision de la lutte contre la pauvreté qui tienne compte de la nature multidimensionnelle du phénomène et de son caractère systémique, en regard des revenus, mais aussi de l'exclusion sociale, des conditions de logement, d'accès aux services de santé, d'éducation, d'alimentation, d'emploi et d'insertion en emploi, etc.;
 - soit fondée sur une approche intersectionnelle des motifs de discrimination permettant de tenir compte du cumul des facteurs de pauvreté, entre autres eu égard à la racisation et à la féminisation de ce phénomène;
 - s'attaque aux stéréotypes et aux préjugés ciblant les personnes en situation de pauvreté, incluant ceux qui entretiennent une vision axée sur la responsabilité individuelle et culpabilisante de la pauvreté, et met de l'avant le droit à l'égalité qui leur est garanti par la Charte;
 - permette aux personnes et aux familles de disposer des ressources nécessaires pour assurer un niveau de vie décent;
 - assure la participation des personnes et des familles en situation de pauvreté dans la définition des mesures qui les concernent;
 - inclue une définition claire des cibles à atteindre, des échéanciers pour le faire et des indicateurs nécessaires;

19. que le ministère de la Santé et des Services sociaux s'assure que des ressources suffisantes permettent d'agir en amont du système de protection de la jeunesse, dans une perspective de prévention des situations pouvant compromettre la sécurité ou le développement des enfants, notamment par la mise en place et le financement adéquat de services d'aide de première ligne et communautaires œuvrant auprès des familles racisées, immigrantes ou réfugiées;

20. que les villes et leur service de police instaurent un mécanisme d'évaluation et de révision régulière de leurs politiques et pratiques policières, afin de s'assurer qu'elles ne comportent aucun biais discriminatoire, en elles-mêmes ou dans leur application. Devraient notamment être ainsi revues les politiques et pratiques policières portant sur :

- le déploiement des ressources policières selon les quartiers;
- la lutte à la criminalité et aux gangs de rue;
- l'application des règlements municipaux;
- et la lutte aux incivilités.

Ce mécanisme d'évaluation et de révision devrait aussi comprendre une consultation des membres des communautés racisées concernées.

21. que le gouvernement interdise dès maintenant et définitivement l'ensemble des interpellations sans motifs des piétons et passagers de véhicule (« street checks ») sur le territoire québécois; – que les modalités de mise en œuvre de cette interdiction respectent l'esprit des recommandations 1.1 à 1.7 du rapport du professeur Wortley. Le système de gestion des données relatives à ces interpellations devrait notamment être désactivé et les données ne devraient plus être accessibles aux fins des activités policières de patrouille; – que les services de police doivent adopter une politique visant à clarifier auprès des membres de leur personnel l'interdiction des interpellations sans motifs des piétons et passagers de véhicule (« street checks »); – qu'en lien avec la recommandation n° 17 du présent bilan, le gouvernement prévoit l'obligation pour les services de police d'instaurer un mécanisme de suivi systématique des interpellations enregistrées, incluant en fonction des motifs de discrimination pertinents; – que les services de police aient l'obligation de rendre publiques annuellement les données relatives au suivi systématique des données d'interpellation enregistrées, notamment en fonction des motifs de discrimination pertinents;

22. que les services de police formulent des directives permettant de détecter et de contrôler les manifestations de profilage racial parmi leurs agents, notamment par l'application de sanctions disciplinaires appropriées;

23. que la Loi sur la police soit révisée afin de prévoir l'instauration obligatoire de commissions civiles de surveillance des corps de police mis sur pied en vertu de celle-ci. Ces commissions devraient notamment avoir pour responsabilités de :

- de déterminer de façon générale, après consultation du chef de police, les objectifs et priorités de la municipalité en matière de services policiers;
- de s'assurer que le chef de police établisse des programmes et des stratégies mettant en œuvre ces priorités et objectifs;
- de veiller à ce que les valeurs et les besoins de la communauté soient reflétés dans ces objectifs, priorités, programmes et stratégies;
- de veiller à ce que les services de police soient fournis de manière conforme à ces valeurs et besoins;
- d'élaborer ou de recommander des politiques en vue de la gestion efficace du corps de police;
- puis d'établir des lignes directrices pour traiter les plaintes internes et disciplinaires. En outre qu'une fois mises sur pied, ces commissions civiles de surveillance des corps de police contribuent à l'évaluation et la révision des politiques et pratiques prévues à la recommandation n° 20;

24. que, dans une approche fondée sur la prévention, le gouvernement et les villes, dans leurs champs de compétences respectifs, financent adéquatement les services de santé, sociaux et communautaires de proximité nécessaires en vue d'abandonner les approches fondées sur la gestion pénale des problèmes sociaux. Parallèlement, que les villes s'inspirent d'initiatives de partenariat réussies entre la police, le réseau de la santé et des services sociaux et le milieu communautaire afin de constituer des alternatives au recours inapproprié à la force, notamment en privilégiant la communication et la désescalade des conflits. Enfin, que, dans ce cadre, l'ensemble des autorités concernées portent une attention particulière à la mise en œuvre effective des droits économiques et sociaux, incluant ceux des personnes marginalisées risquant d'être victimes de profilage discriminatoire en fonction des motifs « race », couleur, origine ethnique ou nationale, mais aussi d'autres motifs interdits, tels que la condition sociale et la situation de handicap;

25. que soit modifiée la Loi sur la police afin de permettre au Commissaire à la déontologie policière de mener des enquêtes de sa propre initiative lorsque l'intérêt public le commande;

26. que le gouvernement modifie le Code de déontologie des policiers du Québec afin d'obliger les policiers, sous peine de sanctions, à informer les citoyens de

leurs droits chaque fois qu'ils procèdent à une interpellation, notamment quant au fait qu'ils n'ont pas l'obligation de s'identifier;

27. que soit modifiée la Loi sur la police afin que le Commissaire à la déontologie policière ait l'obligation d'informer le plaignant alléguant un comportement discriminatoire qu'il peut également porter plainte à la Commission;
28. que l'article 147 de la Loi sur la police soit révisé de manière à ce que le processus de conciliation prévu lorsqu'une plainte est déposée au Commissaire à la déontologie policière soit volontaire. En outre que la loi précise que l'une des parties puisse, en tout temps, selon sa seule appréciation et sans être tenue de dévoiler ses motifs, y mettre fin, sans nuire à la suite du processus;
29. que la Loi sur la police soit modifiée afin d'abroger l'article 192 qui confère aux policiers le droit au silence et à la non-collaboration;
30. que la Loi sur la police soit modifiée afin qu'y soit précisée qu'au moins la majorité des membres du personnel du Commissaire à la déontologie policière soit composée de civils qui ne sont pas des ex-policiers, et ce, en excluant les conciliateurs pour lesquels la loi prévoit déjà qu'ils ne peuvent être ni avoir été des policiers;
31. que soit modifié l'article 289.1 de la Loi sur la police de façon à ce que :
 - une enquête du Bureau des enquêtes indépendantes doive être tenue sur toute allégation relative à une infraction à caractère sexuel sans égard au fait que le directeur du Bureau considère celle-ci frivole ou sans fondement;
 - le Bureau des enquêtes indépendantes puisse, dans le respect de ses compétences, mener une enquête à l'initiative de son directeur;
 - le directeur du Bureau puisse recevoir un signalement 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 à feu » dans les circonstances visées par la loi;
32. que la Loi sur la police soit modifiée afin d'y inscrire que :
 - les enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes doivent, pour la majorité, n'avoir jamais été à l'emploi d'un service de police et que les ex-policiers qui y sont embauchés n'aient pas été à l'emploi d'un service de police depuis au moins 5 ans;
 - un enquêteur du Bureau des enquêtes indépendantes ne pourra être impliqué dans une enquête, que ce soit à titre d'enquêteur principal ou à un autre titre, lorsque celle-ci concerne un corps de police duquel il a déjà été membre ou employé.
33. modifier la définition proposée à l'article 1 du Règlement sur le déroulement des enquêtes du Bureau des enquêtes indépendantes de façon à ce que constitue une blessure grave au sens de ce règlement toute blessure physique ou psychologique qui est susceptible de nuire de manière sérieuse ou importante à l'intégrité ou au bien-être du plaignant, ou encore qui peut avoir des répercussions plus que passagères ou bénignes sur la santé de la victime, incluant celles qui découlent de l'utilisation d'une arme autre qu'une arme à feu;
34. modifier le Règlement sur le déroulement des enquêtes du Bureau des enquêtes indépendantes afin qu'y soient inscrites les sanctions disciplinaires et pénales prévues en cas de non-respect de ces obligations;
35. modifier le Règlement sur le déroulement des enquêtes du Bureau des enquêtes indépendantes afin d'instituer au sein du Bureau le poste d'agent de soutien aux personnes civiles touchées par l'incident, ayant le statut d'agent de la paix et qui aurait pour mandat de leur offrir le support nécessaire pendant l'enquête;
36. modifier la Loi sur l'instruction publique afin d'y ajouter l'obligation pour les directeurs d'école :
 - de mettre en place des mesures alternatives avant d'appliquer une suspension et de prévoir la possibilité pour l'élève et ses parents de faire entendre leurs points de vue avant qu'une sanction disciplinaire ne soit imposée;
 - de tenir compte des facteurs de vulnérabilité de l'élève, associés à un ou à des motifs de discrimination prohibés en vertu de l'article 10 de la Charte, lorsqu'ils décident de l'application d'une mesure disciplinaire;
37. que les directions d'écoles primaires et secondaires, de centres de formation professionnelle et de centres de formation aux adultes s'engagent sans plus tarder à mettre en œuvre les moyens d'action identifiés par la Commission eu égard à l'application des mesures disciplinaires envers les élèves racisés, notamment en :
 - énonçant expressément dans leurs normes organisationnelles que la discrimination sous toutes ses formes est interdite dans l'école, y compris en matière de maintien de l'ordre, de la discipline et de la sécurité;
 - examinant leurs pratiques et leurs normes organisationnelles afin de s'assurer qu'elles sont exemptes de tout biais discriminatoire;
 - intervenant, sans discrimination ni profilage, pour appréhender les comportements jugés

problématiques d'élèves racisés et en collaborant avec les parents et les intervenants communautaires dans la recherche de solutions;

- informant les élèves et leurs parents des mécanismes de protection et des recours juridiques existants s'ils croient être victimes de racisme, de discrimination et/ou de profilage racial;
38. que lorsque le centre de service scolaire fait appel à une agence de sécurité privée, il exige de cette dernière que le travail des agents soit exempt de profilage racial, que des consignes claires leur soient données à cet effet et qu'un contrôle serré soit exercé sur ceux-ci;
 39. afin de favoriser la réussite éducative des élèves racisés et immigrants, que les écoles mettent en œuvre des modèles de collaboration parents-école impliquant davantage les intervenants communautaires;
 40. que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur s'assure que le financement de l'aide supplémentaire d'un établissement scolaire soit évalué en fonction des conditions socio-économiques et des besoins qui sont propres à l'élève et à sa famille, et non pas selon les caractéristiques socio-économiques du milieu où ceux-ci résident;
 41. modifier l'article 193.7 de la Loi sur l'instruction publique afin que soit intégré à son libellé le principe d'égalité des chances de tous les élèves, qui est un élément fondamental de la mission de l'école québécoise telle qu'elle est définie à l'article 36 de la Loi sur l'instruction publique. L'ajout de ce principe favoriserait la mise en œuvre du droit à l'égalité protégé par la Charte, notamment lorsqu'il s'agira de procéder à l'analyse des résultats des élèves et à la formulation de recommandations aux centres de services scolaires;
 42. que les centres de services scolaires intègrent dès le départ les élèves du secteur de l'accueil dans leur école de quartier au lieu de les diriger vers un point de service de leur centre de services scolaire;
 43. que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur accorde une réduction du nombre d'élèves par classe lorsqu'il y a intégration d'élèves issus du secteur de l'accueil en classe régulière;
 44. que la Loi sur l'instruction publique prévoit une dérogation permettant à l'élève allophone ayant intégré tardivement le système scolaire québécois et présentant un grand retard scolaire de poursuivre sa scolarisation au secondaire jusqu'à l'âge de 21 ans;
 45. que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur uniformise les outils d'évaluation des compétences langagières des élèves allophones;
 46. que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur exige des centres de services scolaires une reddition de comptes plus détaillée concernant l'usage et la gestion des allocations destinées aux élèves recevant des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français;
 47. que les centres de services scolaires poursuivent leurs efforts pour mettre en place des initiatives à l'intention des familles nouvellement arrivées afin de créer les conditions optimales à une intégration scolaire et sociale;
 48. que les centres de services scolaires s'assurent que les outils pédagogiques et le matériel didactique utilisés en classe d'accueil sont adaptés aux besoins particuliers, à la réalité socioculturelle et à l'âge des élèves de ce secteur;
 49. que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur adopte des mesures spécifiques pour soutenir les apprentissages et la réussite éducative des élèves racisés et immigrants inscrits à la formation aux adultes;
 50. que les centres de services scolaires, en collaboration avec les directions de centres de formation aux adultes, définissent des plans de formation et de soutien qui permettent d'accompagner le personnel scolaire de ces centres au regard de l'adaptation des services destinés aux élèves racisés et immigrants;
 51. que les centres de services scolaires revoient le mode de financement des centres d'éducation des adultes de façon que ces derniers ne soient plus incités, même indirectement, à sanctionner les absences répétées des élèves par l'expulsion;
 52. que les centres de services scolaires veillent à ce que le secteur des adultes mette sur pied des programmes de francisation mieux adaptés aux besoins des jeunes immigrants, soit des cours adaptés à l'apprentissage des matières scolaires requises pour l'obtention de leur diplôme d'études secondaires;
 53. que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, en collaboration avec les centres de services scolaires, prenne les mesures nécessaires pour permettre aux élèves en difficulté d'obtenir, dans la mesure du possible, leur diplôme d'études secondaires au secteur des jeunes et ainsi infléchir la tendance actuelle des écoles secondaires à diriger cette catégorie d'élèves vers le secteur des adultes;
 54. que le ministère de la Santé et des Services sociaux élabore, en collaboration avec des experts spécialisés en intervention interculturelle et antiraciste, une formation antiraciste et interculturelle destinée aux professionnels du milieu de la santé et des services sociaux qui œuvrent

auprès des enfants et leur famille. Cette formation doit viser à réduire les mauvaises interprétations de la dynamique familiale vécue par les enfants racisés et les enfants immigrants. Elle doit également :

- traiter les conséquences psychologiques et les traumatismes vécus par les enfants racisés et leur famille qu'engendre un signalement, retenu ou non, au directeur de la protection de la jeunesse;
 - tenir compte de l'approche systémique et intersectionnelle du racisme, de la discrimination et du profilage racial. À cet égard, une attention particulière doit être accordée à la condition sociale des familles racisées, immigrantes et réfugiées;
 - être obligatoire et systématiquement assortie d'une évaluation formelle des acquis. Les contenus de cette formation et les modalités d'évaluation des acquis devront être révisés régulièrement;
 - que les centres intégrés de santé et de services sociaux ainsi que les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux dispensent cette formation aux professionnels concernés;
- 55.** que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur élabore, en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux et des experts spécialisés en intervention interculturelle et antiraciste, une formation antiraciste et interculturelle destinée aux professionnels du milieu scolaire. Cette formation doit viser à réduire les mauvaises interprétations de la dynamique familiale vécue par les enfants racisés et les enfants immigrants. Cette formation doit également :
- aborder les étapes de l'intervention en protection de la jeunesse dans une perspective antiraciste et interculturelle;
 - traiter les conséquences psychologiques et les traumatismes vécus par les enfants racisés et leur famille qu'engendre un signalement, retenu ou non, au directeur de la protection de la jeunesse;
 - tenir compte de l'approche systémique et intersectionnelle du racisme, de la discrimination et du profilage racial. À cet égard, une attention particulière doit être accordée à la condition sociale des familles racisées, immigrantes et réfugiées;
 - être obligatoire et systématiquement assortie d'une évaluation formelle des acquis. Les contenus de cette formation et les modalités d'évaluation des acquis devront être révisés régulièrement. En outre que les centres de services scolaires dispensent cette formation aux professionnels concernés;
- 56.** que les directeurs de la protection de la jeunesse se dotent de critères ou balises permettant à leurs intervenants d'évaluer les situations pour lesquelles une consultation sur les questions antiracistes et interculturelles auprès d'un expert est requise, et ce, à toutes les étapes du système de protection de la jeunesse. Les directeurs de la protection de la jeunesse devront se concerter pour que, dans la mesure du possible, de tels critères ou balises testés et éprouvés, soient normalisés et uniformisés à l'ensemble des services offerts en protection de l'enfance et de la jeunesse au Québec;
- 57.** que les centres intégrés de santé et de services sociaux et les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux s'assurent de l'existence de mécanismes de collaboration entre les directeurs de la protection de la jeunesse et les autres directions de leur établissement. En l'absence de tels mécanismes, ceux-ci doivent être mis en place. En outre que centres intégrés de santé et de services sociaux et centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux assurent la mise en place des mécanismes formels de collaboration entre les directeurs de la protection de la jeunesse et le milieu communautaire;
- 58.** que chaque centre intégré de santé et de services sociaux et centre intégré universitaire de santé et de services sociaux mette sur pied une équipe multidisciplinaire et intersectorielle composée d'experts des questions antiracistes et interculturelles afin que, lorsque la situation s'y prête, les interventions auprès des familles racisées, immigrantes et réfugiées prennent en compte les besoins des enfants et de leurs parents;
- 59.** que le ministère de la Santé et des Services sociaux élabore un cadre de référence à l'attention de tous les directeurs de la protection de la jeunesse afin qu'ils intègrent les approches interculturelle et antiraciste au processus d'évaluation clinique en prenant en compte les spécificités des enfants et parents racisés, immigrants et réfugiés et qu'ils s'assurent que les orientations et les principes de ce cadre soient bien compris et appliqués par les intervenants;
- 60.** que les centres intégrés de santé et de services sociaux et les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux inscrivent leur engagement à respecter les principes d'une approche antiraciste et interculturelle dans leur politique organisationnelle, dans leur énoncé de mission et dans leur code d'éthique;
- 61.** que les centres intégrés de santé et de services sociaux et les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux mettent sur pied des mécanismes destinés à s'assurer que l'approche antiraciste et interculturelle soit prise en considération à toutes

les étapes de l'intervention du directeur de la protection de la jeunesse et appliquée par les intervenants œuvrant en protection de la jeunesse. Les directeurs de la protection de la jeunesse doivent veiller à ce que leur personnel utilise les ressources internes du centre intégré de santé et de services sociaux ou du centre intégré universitaire de santé et de services sociaux pour mieux intervenir auprès des familles et enfants racisés, immigrants et réfugiés;

62. modifier l'article 2.4 (5) b) de la Loi sur la protection de la jeunesse pour substituer le terme « communautés culturelles » par ceux de « minorités racisées » et « minorités ethniques » en définissant, dans cette loi, les deux groupes tel que le fait l'article 1 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
63. modifier l'article 3 de la Loi sur la protection de la jeunesse pour ajouter les caractéristiques de l'identité culturelle des enfants racisés et des enfants des minorités ethniques aux facteurs à prendre en considération lorsque des décisions doivent être prises en vertu de cette loi, et ce, dans l'intérêt de l'enfant et dans le respect de ses droits.

Impact ou suivi :

La Commission a largement diffusé le bilan auprès des acteurs visés par les recommandations. Elle a notamment eu des échanges avec plusieurs d'entre eux et réitéré ses recommandations à différentes occasions, par exemple lors des consultations du Comité consultatif sur la réalité policière. La Commission poursuivra ces diverses initiatives en vue d'assurer un suivi rigoureux de la mise en œuvre de ces recommandations.

Mémoire à la Commission de la sécurité publique de la Ville de Montréal

Dans le cadre de la consultation sur la politique en matière d'interpellations du Service de police de la Ville de Montréal

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_interpellations_police_montreal.pdf

Adressé à : Commission de la sécurité publique de la Ville de Montréal

Nos recommandations :

1. à la Ville de Montréal et au SPVM :

- interdire dès maintenant et définitivement l'ensemble des interpellations sans motifs des piétons et passagers de véhicule (« street checks ») sur le territoire québécois;
- que les modalités de mise en œuvre de cette interdiction respectent l'esprit des recommandations 1.1 à 1.7 du rapport du professeur Wortley. Le système de gestion des données relatives à ces interpellations devrait notamment être désactivé et les données ne devraient plus être accessibles aux fins des activités policières de patrouille;
- modifier la politique du SPVM sur les interpellations afin de clarifier auprès des membres de son personnel l'interdiction des interpellations sans motifs des piétons et passagers de véhicule (« street checks »);
- en lien avec la recommandation sur la collecte de données qui suit, instaurer un mécanisme de suivi systématique des interpellations enregistrées, incluant en fonction des motifs de discrimination pertinents;
- rendre publiques annuellement les données relatives au suivi systématique des données d'interpellations enregistrées, notamment en fonction des motifs de discrimination pertinents;

2. que dans le respect des droits et libertés de la personne, le SPVM — en collaboration avec des experts indépendants en la matière — se dote de méthodes et d'indicateurs uniformes afin d'effectuer une collecte de données fiables, eu égard aux populations qu'il dessert, et ce, en vue de déceler les possibles biais discriminatoires et pratiques de profilages à toutes les étapes de son action. En outre que :

- ces données soient collectées de façon désagrégée en fonction des motifs de discrimination « race », origine ethnique ou nationale et couleur, mais aussi d'autres motifs tels que la condition sociale, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, la langue ainsi que le handicap;
- le SPVM développe des modalités complémentaires de suivi en matière de profilage racial et de discrimination systémique, entre autres afin de documenter de manière qualitative l'expérience des populations concernées; les agents et intervenants appelés à recueillir les données reçoivent une formation adéquate en la matière, mise à jour au besoin;

- le SPVM rend publiques les données recueillies de manière désagrégée et anonymisée, dans le respect des règles relatives à la protection des renseignements personnels;
- et qu'il effectue une reddition de comptes publique annuelle qui permette notamment de :
 - présenter l'évolution des indicateurs de mesure du profilage discriminatoire;
 - faire état des résultats obtenus grâce aux modalités complémentaires de suivi mises en œuvre afin de documenter l'expérience des populations concernées par le profilage discriminatoire;
 - recevoir et tenir compte des commentaires des populations visées, incluant les personnes racisées, des associations qui les représentent ainsi que des experts en la matière.

Impact ou suivi :

Les recommandations de la Commission de la sécurité publique de la Ville de Montréal rendues publiques en février 2021 répondent en partie aux recommandations de la Commission.

Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale

Projet de loi n° 56, Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes et modifiant diverses dispositions législatives

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL56_personnes_proches_aidantes.pdf

Adressé à : Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale

Nos recommandations :

1. que le projet de loi et la politique nationale prévoient expressément que les personnes proches aidantes doivent avoir accès à des services d'information, de formation, de soutien, d'entraide et de répit suffisants. Elles doivent de plus bénéficier de mesures visant à protéger leur situation d'emploi. Ces services et mesures doivent bénéficier de ressources matérielles suffisantes et pérennes;
2. que l'actuel projet de loi et la future politique nationale, tant dans leurs orientations que dans leur mise en œuvre, prennent en compte les caractéristiques des personnes proches aidantes en lien avec les motifs de la Charte;
3. ajouter la « situation de famille » à la liste des motifs de discrimination prohibés en vertu de l'article 10 de la Charte.

Impact ou suivi :

Des amendements apportés au projet de loi répondent à certains aspects des recommandations de la Commission.

Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale

Projet de loi n° 64, Loi modernisant les dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL64_renseignements-personnels.pdf

Adressé à : Commission des institutions de l'Assemblée nationale

Nos recommandations :

1. retirer le terme « exclusivement » de l'article 65.2 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels tel qu'il serait modifié par l'article 20 du projet de loi et de l'article 12.1 de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé tel qu'il serait introduit par l'article 102 du projet de loi;
2. que le projet de loi prévoit que l'utilisation des renseignements personnels aux fins de prise de décision automatisée confère le droit à une intervention humaine ainsi que le droit de contester le résultat ainsi produit;
3. que les articles 18 et 64 du projet de loi soient modifiés afin de prévoir que le recours à une technologie permettant d'identifier, de localiser ou d'effectuer le profilage d'une personne confère le droit de s'opposer à un tel recours et oblige à prévoir des mécanismes pour désactiver ces fonctions;
4. que le projet de loi soit modifié afin de prévoir un droit à l'explication pour l'ensemble des décisions qui prennent appui sur un traitement automatisé des renseignements personnels;

5. que les seuls cas où un organisme public ou une entreprise puisse utiliser un renseignement personnel à d'autres fins que celles pour lesquelles il ou elle l'a recueilli soient avec le consentement de la personne concernée, ou si l'utilisation est nécessaire à l'application d'une loi au Québec, après en avoir informé la Commission d'accès à l'information, ou sur autorisation de la Commission d'accès à l'information;
6. le cas échéant, préciser et circonscrire la notion de fins compatibles dans le respect des droits et libertés de la personne garantis par la Charte, notamment en ce qui a trait au droit au respect de sa vie privée;
7. le cas échéant, que les renseignements personnels sensibles ne puissent être utilisés à des fins compatibles sans le consentement de la personne concernée;
8. que la notion « d'attente raisonnable de vie privée » soit retirée du projet de loi;
9. que le projet de loi prévoit une définition plus précise de ce que constitue un renseignement sensible en tenant compte, entre autres, des motifs de discrimination prohibés par la Charte;
10. que le projet de loi soit modifié afin que l'intérêt de l'enfant dans toute décision le concernant ainsi que le droit de l'enfant d'exprimer son opinion sur toute question l'intéressant et d'être entendu dans toute procédure judiciaire ou administrative l'intéressant soient reconnus dans la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé;
11. que le projet de loi prévoit que les informations données à la personne mineure lors de l'obtention de son consentement soient adaptées à son âge et sa compréhension;
12. que le projet de loi prévoit que l'évaluation des impacts relatifs à la vie privée fasse l'objet d'une supervision externe par un tiers indépendant;
13. que soit remplacée l'expression « facteurs relatifs à la vie privée » par celle de « facteurs relatifs aux droits et libertés de la personne garantis par la Charte », et ce, dans l'ensemble du projet de loi;
14. que le projet de loi réfère aux droits et libertés de la personne garantis par la Charte;
15. que la notion d'anonymisation ne soit pas introduite au projet de loi;
16. que l'alinéa 3 (2°) de l'article 28.1 de la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, qui serait introduit par l'article 113 du projet de loi, soit remplacé par « du fait que la personne concernée était mineure au moment de la diffusion »;

17. modifier l'article 113 du projet de loi qui introduirait l'article 28.1 al. 3.3 dans la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé pour clarifier qu'il vise à protéger les renseignements exacts, sans porter atteinte au droit de faire rectifier les renseignements inexacts;
18. que le projet de loi recoure à des infractions administratives ou à des infractions pénales plutôt qu'à des sanctions administratives pécuniaires.

Impact ou suivi :

Au 31 mars 2021, le projet de loi n° 64 était toujours à l'étude à l'Assemblée nationale.

Conformité à la Charte

Projet de loi n° 60, Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions

<https://www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/lettre-au-president-de-la-commission-des-finances-publiques-sur-la-conformite-la-charte-du-projet-de-loi-n-60>

Adressé à : Commission des finances publiques de l'Assemblée nationale

Recommandation :

1. modifier l'article 46 qui serait introduit par l'article 12 du projet de loi afin de clarifier que les « minorités visibles » et les « minorités ethniques » constituent des groupes distincts, dont les objectifs de représentation au sein de la fonction publique québécoise seront établis en tenant compte de leur taux de disponibilité respectif.

Impact ou suivi :

Au 31 mars 2021, le projet de loi n° 60 était toujours à l'étude à l'Assemblée nationale.

Mise en œuvre des recommandations du Comité d'analyse du cadre légal en matière de harcèlement sexuel

Projet « Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction. Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques »

Adressé à : ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Recommandation :

1. modifier l'article 81.20 de la Loi sur les normes du travail afin qu'il soit prévu que toute convention collective doit référer explicitement au harcèlement discriminatoire et psychologique.

Impact ou suivi :

Le suivi est en cours.

Décret 1027-2020

Concernant l'allocation de présence et le remboursement des frais des membres des conseils d'administration des centres de services scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal

Adressé à : ministre de l'Éducation

Recommandation :

1. mettre en place les mesures de soutien nécessaires visant à favoriser la participation des parents à ces instances est réitérée.

Impact ou suivi :

Le suivi est en cours.

Notes pour la présentation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse devant la Commission des relations avec les citoyens à l'occasion des consultations particulières et auditions publiques

Projet de loi n° 70, Loi visant à protéger les personnes contre les thérapies de conversion dispensées pour changer leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre

Adressé à : Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/notes_PL70_thérapies_conversion.pdf

Nos recommandations :

1. que l'article premier du projet de loi soit amendé afin de préciser que seul le traitement médical ou l'intervention chirurgicale qui s'inscrit dans une démarche d'acceptation de l'identité de genre d'une personne soit exclu de la définition de thérapie de conversion;
2. que l'article 2 du projet de loi soit amendé pour ne pas restreindre les réparations auxquelles la victime d'une thérapie de conversion devrait avoir droit.

Impact ou suivi :

La première recommandation de la Commission a été suivie. La deuxième recommandation a été partiellement suivie.

Mémoire au Comité consultatif sur la réalité policière

https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_consultation-police_CCRP.pdf

Adressé à : Comité consultatif sur la réalité policière

Nos recommandations :

1. reconnaître explicitement la Charte comme l'un des premiers fondements des orientations qui découleront de la présente consultation, considérant le caractère quasi constitutionnel de celle-ci et l'impact de l'activité policière sur de nombreux droits qu'elle garantit;
2. prendre connaissance des recommandations visant le secteur de la sécurité publique formulées dans le cadre du Bilan de la mise en œuvre des recommandations du Rapport de la consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial et ses conséquences et d'intégrer celles-ci aux orientations qui découleront de la présente consultation;
3. intégrer aux orientations qui découleront de la présente consultation les appels à l'action de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès qui sont en lien avec son mandat. La Commission lui recommande en outre de faire de même avec les appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées puis les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation qui touchent son mandat et relèvent de la compétence du gouvernement du Québec;

4. que chaque municipalité et service de police instaure un mécanisme d'évaluation et de révision périodique de leurs politiques et pratiques policières, afin de s'assurer qu'elles ne comportent aucun biais discriminatoire, en elles-mêmes ou dans leur application, notamment des biais fondés sur les motifs «race», couleur, origine ethnique ou nationale, condition sociale (particulièrement envers les personnes en situation d'itinérance), handicap (incluant un trouble de santé mentale), âge, etc. Devraient notamment être ainsi revues les politiques et pratiques policières portant sur :
 - le déploiement des ressources policières selon les quartiers;
 - la lutte à la criminalité et aux gangs de rue;
 - l'application des règlements municipaux;
 - et la lutte aux incivilités. Ce mécanisme d'évaluation et de révision devrait aussi comprendre une consultation des membres des communautés concernées – telles les personnes racisées, les personnes autochtones et les personnes en situation d'itinérance – ainsi que les organismes qui les représentent;
5. que le gouvernement du Québec ainsi que chaque municipalité révisent toutes les dispositions réglementaires ou législatives qui sanctionnent des comportements qui découlent de l'occupation de l'espace public, notamment celles qui ciblent les incivilités, afin de détecter et d'éliminer les effets discriminatoires qu'elles ont eu égard aux personnes racisées, particulièrement les jeunes racisés, aux personnes autochtones et aux personnes en situation d'itinérance. Qu'entretemps les dispositions non conformes à la Charte ne soient pas appliquées jusqu'à leur modification ou leur abrogation par les autorités compétentes;
6. l'adoption d'une politique de radiation des constats d'infraction donnés à des personnes en situation d'itinérance en vertu des dispositions législatives et réglementaires qui seraient jugées contraires à la Charte à la suite de l'examen visé à la recommandation n° 5 du mémoire;
7. que, dans une approche fondée sur la prévention, le gouvernement et les villes, dans leurs champs de compétences respectifs, financent adéquatement les services de santé, sociaux et communautaires de proximité nécessaires en vue d'abandonner les approches fondées sur la gestion pénale des problèmes sociaux. Parallèlement, que les villes s'inspirent d'initiatives de partenariat réussies entre la police, le réseau de la santé et des services sociaux et le milieu communautaire afin de constituer des alternatives au recours inapproprié à la force, notamment en privilégiant la communication et la désescalade des conflits. Enfin, que, dans ce cadre, l'ensemble des autorités concernées portent une attention particulière à la mise en œuvre effective des droits économiques et sociaux, incluant ceux des personnes marginalisées risquant d'être victimes de profilage discriminatoire en fonction des motifs «race», couleur, origine ethnique ou nationale, mais aussi d'autres motifs interdits, tels que la condition sociale et/ou la situation de handicap;
8. la mise en place par le gouvernement d'un groupe de travail réunissant les services de police, les associations et groupes concernés ainsi que les organismes d'accompagnement des victimes afin de concevoir et mettre en œuvre des moyens visant à enrayer les obstacles existants lors du signalement des crimes haineux et à améliorer le soutien offert aux victimes lors du traitement judiciaire;
9. que l'usage des technologies de l'information par les services de police soit soumis à une évaluation des impacts relatifs aux droits et libertés de la personne garantis par la Charte et que cette évaluation fasse l'objet d'une supervision externe par un tiers indépendant;
10. que les corps de police s'assurent que leurs pratiques de dotation (embauche, promotion et mutation) et d'évaluation de rendement du personnel en situation d'autorité — pour toutes les catégories d'emplois, y compris les postes cadre et le personnel civil — tiennent compte des compétences antiracistes et interculturelles, incluant celles associées au respect des droits et libertés prévus à la Charte;
11. que les processus de sélection des corps de police québécois soient révisés afin de les rendre conformes à la Charte. Ces processus doivent porter le moins possible atteinte aux droits fondamentaux des candidats et les questions ou évaluations relatives à leur état de santé doivent se limiter à vérifier les qualités ou aptitudes requises pour l'exécution des tâches essentielles de l'emploi. De tels examens et questionnaires ne devraient être exigés qu'après qu'une offre d'emploi conditionnelle ait été présentée au candidat;
12. que les corps de police s'assurent de mettre en place des mesures appropriées pour atteindre et même dépasser les objectifs de représentation des membres des cinq groupes visés au sein de leur personnel, tel que prévu par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics;
13. que les corps de police analysent, révisent et corrigent les règles, les pratiques et les processus de décision à tous les niveaux du système d'emploi — le recrutement, la sélection, la décision de dotation (embauche et promotion), la mutation, la formation et tous les autres mouvements du personnel — en tenant compte du caractère historique, systémique et intersectionnel des discriminations et du racisme;

14. que la haute direction des corps de police, de concert avec les syndicats concernés, mette en place des mesures spécifiques pour améliorer la progression et la promotion en emploi des membres des groupes visés de sorte que ceux-ci soient adéquatement représentés dans toutes les catégories professionnelles. Plus précisément, la haute direction, les ressources humaines et les syndicats devront veiller à ce que le critère de l'ancienneté n'ait pas d'effets discriminatoires sur la formation, la nomination par intérim et la promotion en emploi des personnes des groupes visés;
15. que le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Enseignement supérieur, en collaboration avec les établissements d'enseignement collégial, publics et privés, et l'École nationale de police du Québec, s'assurent que les programmes de formation des futurs policiers et futures policières comportent un volet sur l'éducation aux droits et libertés prévus à la Charte et que ce volet aborde notamment :
 - le racisme, la discrimination et le profilage racial, entre autres dans leur contexte socio-historique et en se fondant sur l'approche antiraciste et la sécurisation culturelle;
 - la dimension systémique et l'approche intersectionnelle des discriminations et des profilages discriminatoires;
 - le profilage discriminatoire eu égard à l'ensemble des motifs de discrimination pertinents, particulièrement le profilage social et les sources sociales de l'itinérance, le profilage fondé sur le handicap, notamment un trouble de santé mentale et les mesures d'intervention adaptées à prendre, le profilage politique ainsi que le profilage fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre;
 - les enjeux relatifs aux crimes et incidents haineux au Québec ainsi que le traitement de ceux-ci;
 - la sensibilisation à la détection des abus chez les personnes âgées et aux recours disponibles;
 - les formes de violences sexuelles et la violence conjugale, les préjugés qui persistent en cette matière ainsi que le traitement sociojudiciaire de ces violences. En outre que ce volet de formation des futurs policiers et futures policières :
 - soit défini avec la participation des personnes concernées – notamment les personnes racisées, les personnes autochtones, les personnes en situation d'itinérance et les personnes des communautés LGBTQ+ et personnes membres des minorités religieuses — et des organismes qui les représentent;
 - soit obligatoire et systématiquement assorti d'une évaluation formelle des acquis;
- soit revu régulièrement afin que ses contenus tiennent compte du contexte et de l'évolution des enjeux qu'il aborde;
16. que les corps de police dispensent, à l'intention des membres de la haute direction, responsables des ressources humaines, cadres, policiers et employés civils, une formation continue obligatoire basée sur l'éducation aux droits et libertés protégés par la Charte, et que ce volet aborde notamment :
 - le racisme, la discrimination et le profilage racial, entre autres dans leur contexte socio-historique et en se fondant sur l'approche antiraciste et la sécurisation culturelle;
 - la dimension systémique et l'approche intersectionnelle des discriminations et des profilages discriminatoires;
 - le profilage discriminatoire eu égard à l'ensemble des motifs de discrimination pertinents, particulièrement le profilage social et les sources sociales de l'itinérance, le profilage fondé sur le handicap, notamment un trouble de santé mentale et les mesures d'intervention adaptées à prendre, le profilage politique ainsi que le profilage fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre;
 - les enjeux relatifs aux crimes et incidents haineux au Québec ainsi que le traitement de ceux-ci;
 - la sensibilisation à la détection des abus chez les personnes âgées et aux recours disponibles;
 - les formes de violences sexuelles et la violence conjugale, les préjugés qui persistent en cette matière ainsi que le traitement sociojudiciaire de ces violences; en outre que ce volet de formation continue :
 - soit défini avec la participation des personnes concernées et des organismes qui les représentent;
 - soit obligatoire et systématiquement assorti d'une évaluation formelle des acquis;
 - soit revu régulièrement afin que ses contenus tiennent compte du contexte et de l'évolution des enjeux qu'il aborde;
17. que les syndicats policiers dispensent, à l'intention de leurs représentants syndicaux, une formation continue obligatoire basée sur l'éducation aux droits et libertés, incluant sur les mécanismes de lutte contre le racisme, la discrimination et le profilage racial et autres profilages discriminatoires. Cette formation doit :
 - aborder ces enjeux en prenant en compte l'approche antiraciste et l'approche basée sur la sécurisation culturelle;

- aborder ces enjeux sous leur aspect systémique et intersectionnel;
 - et être revue régulièrement afin que ses contenus tiennent compte du contexte et de l'évolution du racisme, de la discrimination, du profilage racial et des autres profilages discriminatoires;
- 18.** que, dans le respect des droits et libertés de la personne, l'ensemble des services de police — en collaboration avec des experts indépendants en la matière — se dotent de méthodes et d'indicateurs uniformes afin d'effectuer une collecte de données fiables, eu égard aux populations qu'ils desservent, et ce, dans le but de déceler les possibles biais discriminatoires et pratiques de profilages à toutes les étapes de leur action. En outre que :
- ces données soient collectées de façon désagrégée en fonction des motifs de discrimination « race », origine ethnique ou nationale et couleur, mais aussi d'autres motifs tels que la condition sociale, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, la langue ainsi que le handicap;
 - les services de police développent des modalités complémentaires de suivi en matière de profilage racial et de discrimination systémique, entre autres afin de documenter de manière qualitative l'expérience des populations concernées;
 - les agents et intervenants appelés à recueillir les données reçoivent une formation adéquate en la matière, mise à jour au besoin;
 - les services de police rendent publiques les données recueillies de manière désagrégée et dépersonnalisée, dans le respect des règles relatives à la protection des renseignements personnels;
 - et qu'ils effectuent une reddition de comptes publique annuelle qui permette notamment de :
 - présenter l'évolution des indicateurs de mesure du profilage discriminatoire;
 - faire état des résultats obtenus grâce aux modalités complémentaires de suivi mises en œuvre afin de documenter l'expérience des populations concernées par le profilage discriminatoire;
 - recevoir et tenir compte des commentaires des populations visées incluant les personnes racisées, les personnes autochtones et les personnes en situation d'itinérance – des associations qui les représentent ainsi que des experts en la matière;
- 19.** modifier le Code civil du Québec de façon à ce que le délai de prescription prévu à la Loi sur les cités et villes ne puisse être appliqué à un recours visant la réparation d'un préjudice résultant d'une violation de droits ou de libertés protégés par la Charte;
- 20.** que soit modifié l'article 289.1 de la Loi sur la police de façon à ce que :
- une enquête du Bureau des enquêtes indépendantes doive être tenue sur toute allégation relative à une infraction à caractère sexuel sans égard au fait que le directeur du Bureau considère celle-ci frivole ou sans fondement;
 - le Bureau des enquêtes indépendantes puisse, dans le respect de ses compétences, mener une enquête à l'initiative de son directeur;
 - le directeur du Bureau puisse recevoir un signalement 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 à feu » dans les circonstances visées par la loi;
- 21.** que la Loi sur la police soit modifiée afin d'y inscrire que :
- les enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes doivent, pour la majorité, n'avoir jamais été à l'emploi d'un service de police et que les ex-policiers qui y sont embauchés n'aient pas été à l'emploi d'un service de police depuis au moins 5 ans;
 - un enquêteur du Bureau des enquêtes indépendantes ne pourra être impliqué dans une enquête, que ce soit à titre d'enquêteur principal ou à un autre titre, lorsque celle-ci concerne un corps de police duquel il a déjà été membre ou employé;
- 22.** modifier la définition proposée à l'article 1 du Règlement sur le déroulement des enquêtes du Bureau des enquêtes indépendantes de façon à ce que constitue une blessure grave au sens de ce règlement toute blessure physique ou psychologique qui est susceptible de nuire de manière sérieuse ou importante à l'intégrité ou au bien-être du plaignant, ou encore qui peut avoir des répercussions plus que passagères ou bénignes sur la santé de la victime, incluant celles qui découlent de l'utilisation d'une arme autre qu'une arme à feu;
- 23.** modifier le Règlement sur le déroulement des enquêtes du Bureau des enquêtes indépendantes afin qu'y soient inscrites les sanctions disciplinaires et pénales prévues en cas de non-respect de ces obligations;
- 24.** modifier le Règlement sur le déroulement des enquêtes du Bureau des enquêtes indépendantes afin d'instituer au sein du Bureau le poste d'agent de soutien aux personnes civiles touchées par l'incident, ayant le statut d'agent de la paix et qui aurait pour mandat de leur offrir le support nécessaire pendant l'enquête;

25. modifier le Règlement sur la sélection et la formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes afin d'y prévoir que la formation initiale et continue des membres du BEI inclut un volet obligatoire spécifiquement basée sur l'éducation aux droits et libertés, incluant notamment :

- le racisme, la discrimination et le profilage racial, entre autres dans leur contexte socio-historique et en se fondant sur l'approche antiraciste et la sécurisation culturelle;
- la dimension systémique et l'approche intersectionnelle des discriminations et des profilages discriminatoires;
- le profilage discriminatoire eu égard à l'ensemble des motifs de discrimination pertinents, particulièrement le profilage social et les sources sociales de l'itinérance, le profilage fondé sur le handicap, notamment un trouble de santé mentale et les mesures d'intervention adaptées à prendre;
- les formes de violences sexuelles et la violence conjugale, les préjugés qui persistent en cette matière ainsi que le traitement sociojudiciaire de ces violences;

26. que la Loi sur la police soit révisée afin de prévoir l'instauration obligatoire de commissions civiles de surveillance des corps de police mis sur pied en vertu de celle-ci. Ces commissions devraient notamment avoir pour responsabilités de :

- de déterminer de façon générale, après consultation du chef de police, les objectifs et priorités de la municipalité en matière de services policiers;
- de s'assurer que le chef de police établisse des programmes et des stratégies mettant en œuvre ces priorités et objectifs;
- de veiller à ce que les valeurs et les besoins de la communauté soient reflétés dans ces objectifs, priorités, programmes et stratégies;
- de veiller à ce que les services de police soient fournis de manière conforme à ces valeurs et besoins;
- d'élaborer ou de recommander des politiques en vue de la gestion efficace du corps de police;
- puis d'établir des lignes directrices pour traiter les plaintes internes et disciplinaires. En outre qu'une fois mises sur pied, ces commissions civiles de surveillance des corps de police contribuent à l'évaluation et la révision des politiques et pratiques prévues à la recommandation n° 4.

Impact ou suivi :

Au 31 mars 2021, le Comité consultatif sur la réalité policière n'avait pas rendu public son rapport final.

Commentaires sur le document de réflexion et de consultation L'université québécoise du futur, ainsi que sur les séances délibératives des 3, 5, 10 et 12 novembre 2020

Adressé à : Scientifique en chef

Nos recommandations :

1. inscrire l'université québécoise du futur dans un cadre respectueux des droits de la personne;
2. reconnaître formellement le droit à l'éducation dans la Charte;
3. assurer le respect des droits de la personne à la lumière des enjeux qui se posent pour définir l'université québécoise du futur : l'accessibilité économique des études universitaires, la composition représentative des différents corps d'emploi universitaires, les collaborations interordres, la fréquentation universitaire, la réussite scolaire et la collecte de données sur l'activité universitaire.

Impact ou suivi :

Le rapport final du groupe de travail sur l'université québécoise du futur inclut dans ses recommandations plusieurs éléments répondant en partie aux commentaires formulés par la Commission. La situation des groupes protégés par la Charte est prise en compte de façon transversale dans plusieurs recommandations. Parmi les pistes d'actions proposées figure la nécessité pour les universités de faire plus d'efforts pour atteindre les objectifs de représentation des groupes ciblés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Il est aussi recommandé d'accorder une attention particulière à la sous-représentation des personnes autochtones en emploi et que les universités se dotent de plans d'action à ce sujet. Le rapport inclut la préoccupation de la Commission quant à l'importance d'assurer, de la maternelle à l'université, la fluidité du parcours scolaire des élèves ou étudiants présentant des besoins particuliers. Enfin, le rapport propose de favoriser l'accessibilité des études, dans toutes ses dimensions, et la

réussite éducative, tout au long de la vie, et ce plus particulièrement pour les groupes les plus défavorisés comme les groupes financièrement vulnérables, racisés et minoritaires et formule des mesures dans ce sens.

Aménagements de l'espace public dans les municipalités en contexte de pandémie

Enjeux d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap

<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/actualites/lettre-amenagements-accessibilite-covid>

Adressé à : ministre des Affaires municipales et de l'Habitation

Nos recommandations :

1. les droits et principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne et la Convention relative aux droits des personnes handicapées doivent être respectés par les municipalités lors de la conception et la mise en place de toutes mesures temporaires visant à aménager l'espace urbain afin de réduire les risques de propagation de la COVID-19;
2. sachant que certains des aménagements temporaires pourraient devenir permanents, en tout ou en partie, rendre ceux-ci pleinement accessibles dès leur inauguration.

Impact ou suivi :

Le suivi est en cours.

Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale

Projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_PL59_sante-securite-travail.pdf

Adressé à : Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale

Nos recommandations :

1. que le projet de loi soit modifié pour retirer la condition faite aux travailleuses et travailleurs domestiques de devoir travailler un certain nombre d'heures afin de bénéficier de la protection offerte par la LATMP à l'ensemble des travailleuses et travailleurs;
2. que l'article 8.5 de LATMP tel qu'il serait introduit par l'article 3 du projet de loi soit supprimé;
3. amender l'article 143 du projet de loi, modifiant l'article 51 de la LSST, afin que la formulation de l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse et du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence réfère nommément à la violence à caractère sexuel;
4. que le projet de loi soit modifié afin d'éliminer la discrimination à l'égard des étudiantes et des étudiants à temps plein en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de remplacement de revenu à recevoir en cas de lésion professionnelle;
5. que le projet de loi soit modifié afin d'éviter que la travailleuse ou le travailleur se retrouve sans indemnité de remplacement de revenu dans la situation où l'employeur ne respecterait par la décision de la CNESST à l'effet qu'il n'existe pas de contrainte excessive à la réintégration;
6. que le projet de loi soit modifié afin que le mécanisme d'établissement du niveau de risque relatif qui apparaît au Règlement sur les mécanismes de prévention à l'égard de chacun des groupes d'activités exercées dans les établissements y soit précisé;
7. que le projet de loi soit modifié afin de préciser la notion du nombre de «travailleurs au cours de l'année» qui serait introduite à la LSST de façon à ce que les travailleuses et travailleurs saisonniers soient inclus dans le calcul du nombre de travailleuses et travailleurs;
8. que le projet de loi soit modifié afin d'introduire l'obligation de faire participer des représentants des travailleuses et travailleurs dont les services sont loués ou prêtés participant aux mécanismes de prévention et de participation prévus par la LSST;
9. que le projet de loi soit modifié afin d'introduire à la LATMP l'interdiction pour tout employeur de faire administrer un questionnaire ou un examen médical préembauche à moins que la candidate ou le candidat n'ait reçu une offre d'emploi conditionnelle.

Impact ou suivi :

Au 31 mars 2021, le projet de loi n° 59 était toujours à l'étude à l'Assemblée nationale.

Décret 2-2021

Le couvre-feu et les risques de discrimination accrue des personnes en situation d'itinérance

<https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/lettre-couvre-feu-discrimination-itinerance>

Adressé à : Premier ministre du Québec

Nos recommandations :

1. modifier le décret relatif au couvre-feu afin de préciser qu'il ne s'applique pas aux personnes en situation d'itinérance.

Impact ou suivi :

La recommandation a été suivie.

Réforme parlementaire et délais accordés pour la préparation des comparutions dans le cadre de consultations parlementaires

Adressé à : Leader parlementaire du gouvernement et ministre responsable de la Réforme parlementaire

Nos recommandations :

1. le gouvernement est invité à prendre en considération, dans le cadre de la réforme parlementaire annoncée et des consultations parlementaires à venir, le fait que le positionnement de la Commission nécessite de franchir des étapes de consultation et d'approbation et que des délais trop courts ne permettent pas toujours d'accommoder ce mode de travail, ce qui peut l'empêcher de soulever des enjeux importants avant l'adoption des projets de loi.

Impact ou suivi :

Le suivi est en cours.

Commentaires sur le prototype d'outil présenté lors de l'événement Alléger le fardeau sur les enfants

Adressé à : Statisticien en chef du Canada et Les enfants d'abord Canada

Nos recommandations :

1. suggestions concernant l'objectif et le cadre conceptuel d'un prototype d'outil interactif intitulé Fermetures d'écoles et COVID-19 et commentaires plus spécifiques sur le prototype;
2. propositions pour que les indicateurs soient davantage fondés sur les droits de l'enfant et les droits de la personne.

Impact ou suivi :

Statistique Canada a répondu avoir pris note des suggestions et commentaires de la Commission et a précisé que l'outil serait mis à jour.

Recommandations – Direction de la protection et de la promotion des droits de la jeunesse

Plusieurs recommandations de la Commission ont eu trait à l'analyse et à l'évaluation des signalements, au suivi social des enfants placés en famille d'accueil et au respect de leur droit à la stabilité des liens avec les personnes qui leur sont significatives. Nous présentons ici quelques-unes de ces recommandations émanant des enquêtes systé-

miques ainsi que leurs suivis. Il est à noter que la vaste majorité des recommandations émises dans le cadre des enquêtes individuelles sont suivies par les mis en cause. La Commission tente généralement d'émettre des recommandations qui aideront à améliorer les pratiques et l'offre de service en protection de la jeunesse.

Suivi des recommandations émises suite à l'enquête de la Commission suivant le décès d'une enfant à Granby

Au cours de l'exercice 2020-2021, la Commission a terminé son enquête suivant le décès d'une fillette à Granby, lequel est survenu en mai 2019. L'enquête, menée à l'initiative de la Commission, révèle des manquements à toutes les étapes du processus clinique et légal qui visaient à protéger la jeune victime; que ce soit des erreurs de jugement clinique, de fausses croyances, une lecture erronée de faits, un manque de supervision, etc. La Commission effectuera un suivi rigoureux de ses recommandations afin de s'assurer de leur mise en œuvre.

Afin que de tels drames ne se reproduisent plus, la Commission recommande également, conformément à l'article 23 e) de la Loi sur la protection de la jeunesse :

- Au ministre de la Santé et des Services sociaux et au ministre de la Justice :
 - que l'obligation d'une évaluation du lien d'attachement soit systématiquement réalisée, soit inscrite dans la LPJ, lorsque les délais maximaux de placement sont atteints et qu'un changement de projet de vie est envisagé.
- Au ministre de la Santé et des Services sociaux et au ministre de la Famille :
 - d'élaborer un protocole de collaboration afin d'assurer une meilleure protection des enfants en favorisant les échanges entre les professionnels du DPJ et des

CPE, concernant l'obligation de signalement de la part des professionnels qui œuvrent auprès des tout-petits.

- Au ministre de la Santé et des Services sociaux :
 - de se pencher sur les conditions de travail des intervenants de la protection de la jeunesse afin d'adresser le problème de recrutement et de rétention du personnel.
- À la ministre de l'Enseignement supérieur :
 - d'évaluer la possibilité que son ministère conçoive un programme de formation spécifique à la LPJ et à son application, complémentaire à tous les programmes universitaires pouvant mener à une autorisation d'exercer des pouvoirs du DPJ;
 - de revoir les programmes de formation des éducateurs à la petite enfance afin qu'un module spécifique concernant la LPJ y soit inclus.
- Au ministre de la Famille :
 - de revoir les critères d'accréditation des CPE et d'y inclure des exigences en lien avec la LPJ;
 - de s'assurer que tous les CPE du Québec reçoivent une formation sur la LPJ et sur l'obligation de signalement de la part des professionnels.

Suivi des recommandations émises à la suite de l'enquête systémique au CIUSSS de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Au cours de l'exercice 2019-2020, la Commission a poursuivi le suivi des recommandations émises au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) à la suite de ses conclusions d'enquête concernant des enfants signalés au Directeur de la protection de la jeunesse du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean. L'enquête avait mis en lumière des lacunes et des manquements majeurs quant aux processus d'intervention et de prise de décisions, de l'encadrement et de la formation des intervenants, ainsi que des outils cliniques dont ils disposent.

Au terme de son enquête, la Commission avait émis 23 recommandations. De ce nombre, trois des six recommandations s'adressant au MSSS ne sont toujours pas mises en œuvre, et ce, malgré l'engagement du ministère à le faire.

La Commission assure donc toujours le suivi des trois recommandations suivantes :

Recommandation 1

CONSIDÉRANT QUE :

- Des normes doivent être suivies par les intervenants en protection de la jeunesse du Québec relativement à la rétention et au traitement des signalements, ainsi qu'au cours de l'évaluation des situations et de l'orientation des enfants concernés. Celles-ci se retrouvent notamment dans les documents suivants :
 - les Protocoles : réception et traitement des signalements, évaluation et orientation : à la suite du rapport sur l'analyse des activités de réception et de traitement des signalements, d'évaluation et d'orientation en protection de la jeunesse (Rapport Harvey);
 - les Orientations relatives aux standards d'accès, de continuité, de qualité, d'efficacité et d'efficience, prévues dans l'Offre de service 2007-2012 du Programme-services jeunes en difficulté;
 - le Manuel de référence sur la protection de la jeunesse, révisé en 2010;
 - les Indicateurs de gestion en santé et services sociaux inclus dans le Plan stratégique du MSSS 2015-2020;

- des écarts existent entre les normes proposées et l'évolution des standards, pratiques, et le respect de la Loi sur la protection de la jeunesse.

DEMANDE qu'une version révisée des Orientations relatives aux standards d'accès, de continuité, de qualité, d'efficacité et d'efficience soit transmise à la Commission.

Recommandation 5

CONSIDÉRANT QUE :

- Le Système de soutien à la pratique (SSP) est un outil clinique que tous les intervenants à la rétention et au traitement des signalements, ainsi qu'à l'évaluation ont l'obligation de compléter;
- Le SSP a été créé en 2001 et sa dernière mise à jour date du 2 septembre 2013;
- L'enquête a permis d'identifier certaines difficultés découlant du système, notamment en ne permettant pas de mettre en corrélation différents faits dans le cadre de l'analyse de la situation d'un enfant.

La Commission RECOMMANDE à la ministre déléguée de procéder à la révision de l'outil SSP, afin que celui-ci soit conforme aux principes reconnus dans la LPJ et adapté à la nouvelle réalité de la pratique en protection de la jeunesse et de faire rapport, auprès de la Commission, des mesures mises en place pour donner suite à cette recommandation et de lui transmettre une copie de l'outil SSP révisé.

Section 3

Le cadre législatif



Prix Droits et Libertés 2020
ion des droits de la personne et des droits de la jeunesse
âtre Jean Duceppe, pour ses mesures d'égalité en emploi

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 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.

Évolution du cadre législatif

En 2020-2021, des modifications législatives ont été apportées à la Loi sur la protection de la jeunesse.

L'article 71.26 de la Loi a été modifié en vertu de la Loi visant principalement à favoriser l'efficacité de la justice pénale et à établir les modalités d'intervention de la Cour du Québec dans un pourvoi en appel (L.Q. 2020, c. 14). Celle-ci a introduit une distinction entre deux types de recours auprès de la Cour du Québec, soit les pourvois en appel et les pourvois en contestation. C'est dorénavant ce deuxième recours qui s'applique aux organismes agissant en adoption internationale dont l'agrément est suspendu, révoqué ou non renouvelé par le ministre de la Santé et des Services sociaux. Par ailleurs, l'article 82 qui définit certaines règles en matière d'accès aux audiences devant la Cour du Québec (Chambre de la jeunesse) a été modifié en vertu de la Loi visant à améliorer l'accessibilité et l'efficacité de la justice, notamment pour répondre à des conséquences de la pandémie de COVID-19 (L.Q. 2020, c. 29).

Les ministres responsables

Le ou la ministre de la Justice est chargé 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.

Le ou la ministre de la Justice 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 le ou la ministre délégué aux Services sociaux et à la Protection de la jeunesse est responsable, sous la direction du ou de la 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 et toutes, 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 menée 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 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 personnes 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 nous 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 au ministre de la Justice;
- faire ou faire effectuer des études et des recherches sur toute question relative à notre compétence, de notre 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, depuis 2010, à 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 composent la Commission. Outre la présidence, la vice-présidence est assurée par deux personnes responsables du mandat Charte et du mandat jeunesse. Ces treize personnes sont nommées 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 2021, la Commission était composée des membres suivants :



Philippe-André Tessier

Président de la Commission, 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).



Suzanne Arpin

Vice-présidente responsable du mandat jeunesse de la Commission, elle est diplômée en sciences juridiques de l'UQAM et membre du Barreau depuis 1984. Elle a agi à titre de procureure puis procureure en chef à la Commission

d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec (Commission Viens).



Myrlande Pierre

Vice-présidente responsable du mandat droits de la personne de la Commission, elle est détentrice d'un diplôme de deuxième cycle en sociologie de l'UQAM et d'une scolarité de troisième cycle dans le même domaine. Elle a occupé

divers postes de conception, d'analyse et de mise en œuvre de politiques publiques ainsi que de gestion au sein de différents ministères. M^{me} Pierre a aussi été présidente de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations de la Ville de Montréal.



Habib El-Hage

Directeur de l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) du Collège de Maisonneuve, M. El-Hage est membre de plusieurs centres de recherche dans le domaine des relations interculturelles (CRIEC, RAPS).



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.



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 ethno-culturel, au Centre jeunesse de Montréal-Institut universitaire.



Marie Laure Leclercq

Elle a fait des études en génie, en droit et en administration des affaires. Elle travaille depuis 1996 pour le cabinet De Granpré Chait. M^{me} Leclercq a également été nommée Gouverneure de la Fondation Émergence en 2017.



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.



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.



Anne-Marie Santorineos

Diplômée en droit et en sciences de la communication, elle est actuellement coordonnatrice à la rédaction chez SOQUIJ. M^{me} Santorineos a notamment été avocate au Tribunal des droits de la personne du Québec.



Bruno Sioui

Détenteur d'une maîtrise en éducation avec une spécialisation en psychoéducation, il est aussi titulaire d'un doctorat en service social. M. Sioui est professeur retraité, associé à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.



Martine Roy

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



Nadine Vollant

Membre de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec depuis 2006, elle a complété un baccalauréat en travail social à l'Université du Québec à Chicoutimi. Elle est directrice des services sociaux d'Innu Takuaikan Uashat mak Mani-utenam (ITUM).

Travaux des membres de la Commission

Tableau 20 – Séances de travail des membres

	Séance ordinaire	Séance extraordinaire	Total
Séance des membres	11	0	11
Comité des plaintes	16	2	18
Comité des enquêtes	8	0	8
Total	35	2	37

Tableau 21 – Décisions rendues par le comité des plaintes – droits de la personne

Motif de fermeture de dossier	Nombre
Insuffisance de preuve	151
Inutilité de poursuivre la recherche de preuve	34
L'un des recours prévus aux articles 49 et 80 avait été exercé pour les mêmes faits	0
Un autre recours que ceux prévus aux articles 49 et 80 avait été exercé pour les mêmes faits	31
La plainte a été déposée plus de deux ans après le dernier fait pertinent	9
Autre	1
Demande d'un avis juridique	
Demande adressée à notre Direction des affaires juridiques	4
Mesure de redressement	
Dossiers ayant fait l'objet d'une proposition de mesures de redressement à l'intention du mis en cause	143
Décision de la Commission de ne pas représenter le plaignant devant le tribunal	64

Dans 143 dossiers, des mesures de redressement ont été proposées, car la Commission a conclu à une suffisance de preuve de discrimination.

À 64 reprises, le comité des plaintes, en conformité avec la Charte, a exercé sa discrétion de ne pas saisir un tribunal au bénéfice du plaignant malgré qu'il ait estimé la preuve suffisante. Il s'agit par exemple de litiges ne soulevant aucune question de faits ou de droit complexe et pour lesquels le plaignant peut se représenter seul. Lorsque la Commission exerce ainsi sa discrétion, il est possible pour le plaignant de saisir le Tribunal des droits de la personne, et ce, en disposant des conclusions d'enquête qui figurent dans la décision de la Commission.

L'article 84 de la Charte confère à la Commission la discrétion d'agir ou non en faveur de la victime devant le tribunal une fois que l'enquête révèle des éléments de preuve de discrimination, harcèlement ou exploitation. La Commission a encadré l'exercice de cette discrétion dans sa Directive relative à l'exercice de la discrétion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en vertu de l'article 84 de la Charte des droits et libertés de la personne. Dans le cas où l'enquête démontre une suffisance de preuve et où les critères énoncés à la Directive sont rencontrés, la partie peut entreprendre son recours au TDP, mais sans la Commission.

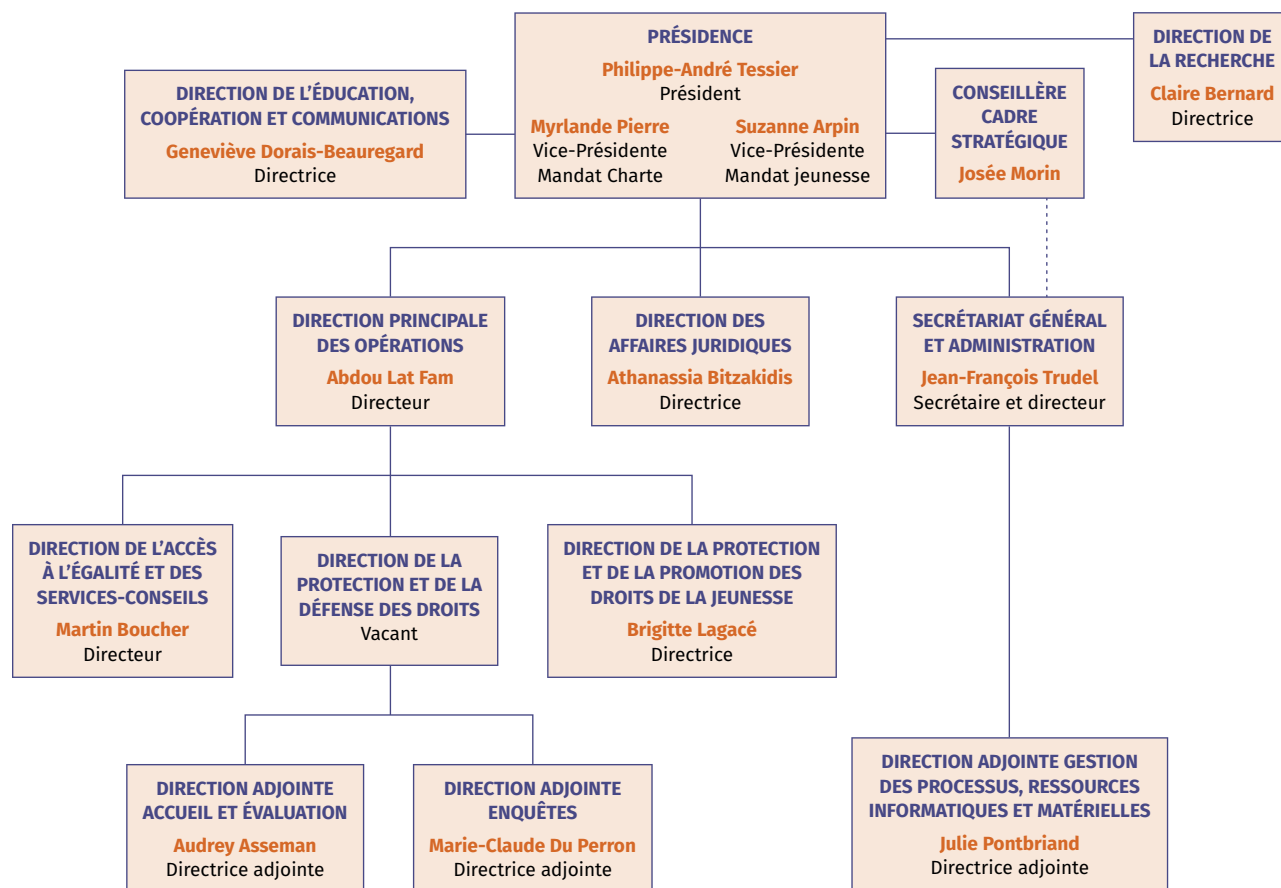
72 décisions ont été rendues par le comité des enquêtes. C'est 28 de plus que durant l'exercice 2019-2020.

Tableau 22 – Décisions rendues par le comité des enquêtes – protection des droits de la jeunesse

Décision	Nombre
Recommandations avec suivi – non-fermeture du dossier	52
Recommandations satisfaites	19
Recommandations avec suivi – fermeture du dossier (suivi administratif)	0
Autre	1
Total général	72

Notre cadre administratif

L'organigramme suivant illustre le cadre administratif de la Commission au 31 mars 2021.



..... Lien fonctionnel avec le secrétariat général seulement

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 conférées 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



Le siège social de la Commission est situé à Montréal.

Sept bureaux régionaux sont situés à Québec, Sherbrooke, Saint-Jérôme, Trois-Rivières, Saguenay, Sept-Îles et Val-d'Or.

Nos effectifs

Pour l'exercice financier 2020-2021, le Secrétariat du Conseil du trésor a octroyé 318 202 heures rémunérées réparties dans sept secteurs d'activités. Comparativement à la période précédente, il y a 18 effectifs en plus. De ce nombre,

15 employés étaient en assurance salaire, en congé de maternité ou en congé sans traitement. Notons que pour l'exercice financier 2019-2020, 18 employés étaient absents du travail pour des motifs semblables.

Tableau 23 – Répartition des effectifs en poste par secteur d'activités

Secteur d'activités ou orientation stratégique	2020-2021	2019-2020	2018-2019	Variation de 2020-2021 par rapport à 2019-2020
Accès à l'égalité	11	12	15	-1
Accueil, évaluation, enquêtes et médiation	58	52	55	6
Administration	36	29	31	7
Affaires juridiques	16	17	15	-1
Éducation, coopération et communications	14	14	14	0
Protection et promotion des droits de la jeunesse	17	13	10	4
Recherche	16	13	11	3
Total	168	150	151	18

Heures rémunérées

Tableau 24 – Nombre d'heures rémunérées par secteur d'activités

Secteur d'activités ou orientation stratégique	2020-2021	2019-2020	2018-2019	Variation de 2020-2021 par rapport à 2019-2020
Accès à l'égalité	21 940	24 232	21 350	-2 292
Accueil, évaluation, enquêtes et médiation	100 110.06	100 268.18	94 178.55	-158.12
Administration	61 395.75	60 130.69	56 174.34	1 265.06
Affaires juridiques	26 533.74	27 908.87	21 796.76	-1 375.13
Éducation, coopération et communications	26 637.99	27 347.67	23 728.99	-709.68
Protection et promotion des droits de la jeunesse	28 034	22 944.50	18 542.65	5 089.50
Recherche	28 041.84	23 217.34	20 573.48	4 824.50
Total en heures rémunérées¹	292 693.38	286 049.25	256 344.77	6 644.13
Total en ETC transposés² (total des heures rémunérées/1826.3)	160.27	156.63	140.36	3.64

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 transposé 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.

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 2020-2021, l'objectif a été atteint puisqu'une proportion de la masse salariale d'au moins un pour cent a été allouée aux dépenses de formation.

Tableau 25 – Dépenses pour la formation¹

Répartition des dépenses en formation	2020	2019	2018
Proportion de la masse salariale (%)	1.7 %	1.64 %	1.23 %
Nombre moyen de jours de formation par personne	3.3	2.94	2.62
Montant alloué par personne ²	1 292 \$	1 174 \$	1 169 \$

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.

Comme mentionné dans l'axe d'intervention 3.2 de notre Plan stratégique transitoire 2019-2021, toute amélioration de la performance organisationnelle dépend en premier lieu des ressources humaines. 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 26 – Répartition des dépenses destinées à la formation et au développement du personnel, par champ d'activités¹

Champ d'activités	2020	2019	2018
Accès à l'égalité	7 041 \$	21 573 \$	6 832 \$
Accueil, évaluation, enquêtes et médiation	47 419 \$	80 435 \$	54 544 \$
Administration	119 686 \$	52 893 \$	43 665 \$
Affaires juridiques	27 899 \$	18 264 \$	16 796 \$
Éducation, coopération et communications	15 339 \$	23 553 \$	15 752 \$
Protection et promotion des droits de la jeunesse	4 525 \$	10 082 \$	14 823 \$
Recherche	5 555 \$	19 835 \$	8 861 \$
Total	227 465 \$	226 634 \$	161 279 \$

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 catégorie d'emploi et le taux de départ volontaire. Le nombre de personnes ayant pris leur retraite au cours de l'année 2020-

2021 est le même qu'un an plus tôt. Nous constatons une diminution du taux de départ volontaire de 3 % en comparaison avec l'an dernier.

Tableau 27 – Par catégorie d'emploi, le nombre de personnes ayant pris leur retraite

Catégorie d'emploi	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Cadre	0	0	0
Professionnel	1	1	5
Personnel technique et de bureau	2	2	3
Total	3	3	8

Tableau 28 – Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Taux de départ volontaire (%)	5%	8%	7%

Notre programme d'accès à l'égalité en emploi

La Commission applique de façon volontaire un programme d'accès à l'égalité comme si elle était soumise à 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, des personnes handicapées et des personnes autochtones qui sont victimes de discrimination en emploi.

Tableau 29 – Personnes embauchées selon le statut d'emploi (données globales)

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
Nombre de personnes embauchées	11	13	6	2

Tableau 30 – Statut d'emploi et représentation des différents groupes visés au sein du personnel embauché

Statut d'emploi	Minorités visibles	Minorités ethniques	Personnes 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	5	1	0	0	8	10	11	91 %
Occasionnel	8	0	0	0	13	13	13	100 %
Étudiant	3	0	0	0	5	5	6	83 %
Stagiaire	0	0	0	0	1	1	2	50 %
Total	16	1	0	0	27	29	32	91 %

Le tableau suivant présente, par statut d'emploi, l'évolution du taux d'embauche des personnes appartenant à au moins un groupe visé. Nous sommes très fiers de parvenir

progressivement à l'atteinte d'une meilleure représentation des groupes visés.

Tableau 31 – Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles, par statut d'emploi

Statut d'emploi	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Régulier	91 %	83 %	100 %
Occasionnel	100 %	71 %	92 %
Étudiant	83 %	88 %	100 %
Stagiaire	50 %	75 %	50 %

Le tableau suivant présente l'évolution de la représentation des différents groupes visés au 31 mars des trois dernières années. Pour la période 2020-2021, nous maintenons notre représentation des groupes visés par rapport à l'année

précédente, poursuivant ainsi nos stratégies de recrutement afin d'augmenter le bassin de candidats potentiels lors des processus de dotation. Il est à noter qu'une personne peut appartenir à plus d'un groupe visé.

Tableau 32 – Représentation des différents groupes cibles au sein de l'effectif régulier

Groupe cible	NOMBRE			TAUX DE REPRÉSENTATION PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER		
	Au 31 mars 2021	Au 31 mars 2020	Au 31 mars 2019	Au 31 mars 2021	Au 31 mars 2020	Au 31 mars 2019
Personnes autochtones	0	1	1	0 %	1 %	1 %
Minorités visibles	54	45	45	31 %	27 %	27 %
Minorités ethniques	14	13	12	8 %	8 %	7 %
Personnes handicapées	13	12	13	7 %	7 %	8 %
Femmes	141	132	133	80 %	79 %	79 %

Gestion et contrôle des effectifs

Le tableau suivant présente la répartition de l'effectif. Plus particulièrement, il précise le nombre d'heures tra-

vaillées par les différentes catégories d'emploi et le total des heures rémunérées.

Tableau 33 – Répartition de l'effectif par catégorie d'emploi

Catégorie d'emploi	Heures travaillées	Heures supplémentaires	Total des heures rémunérées	Total en ETC transposés	Nombre d'employés au 31 mars 2021
Personnel d'encadrement*	22 960	0	22 960	12.57	14
Personnel professionnel	179 806	916.78	180 722.78	98.96	112
Personnel de bureau, technicien et assimilé	88 878.50	132.10	89 010.60	48.74	54
Total	291 644.50	1 048.88	292 693.38	160.27	180
Total en ETC transposés (total des heures/1 826.3)	159.69	0.57			

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

Ressources budgétaires

Les crédits octroyés à la Commission pour l'exercice 2020-2021, comme annoncé au Volume III des Crédits des ministères et organismes 2020-2021, étaient de 17 780 400 \$.

Ces crédits sont répartis comme suit : 14 445 500 \$ pour les dépenses de rémunération, 3 309 900 \$ pour les dépenses de fonctionnement et 25 000 \$ pour l'amortissement. Le tableau suivant présente nos dépenses par secteur d'activités, comparées à celles de l'exercice précédent.

Tableau 34 – En milliers de dollars, les dépenses par secteur d'activités

Secteur d'activités	DÉPENSES RÉELLES			ÉCART, 2020-2021 PAR RAPPORT À 2019-2020	% DE VARIATION, 2020-2021 PAR RAPPORT À 2019-2020
	2020-2021	2019-2020	2018-2019		
Accès à l'égalité	1 296.7\$	1 455\$	1 259.1\$	(158.3)\$	-10.9 %
Accueil, évaluation, enquêtes et médiation	5 348.5\$	5 409.5\$	5 029\$	(61.0)\$	-1.1 %
Administration	3 614.7\$	3 549.5\$	3 388.3\$	65.2\$	1.8 %
Affaires juridiques	2 024.9\$	2 007.2\$	1 790.7\$	17.7\$	0.9 %
Éducation, coopération et communications	1 882.1\$	1 914.1\$	1 474.6\$	(32.0)\$	-1.7 %
Protection et promotion des droits de la jeunesse	1 578\$	1 354.1\$	1 052.1\$	223.9\$	16.5 %
Recherche	1 848.9\$	1 628.1\$	1 498.2\$	220.8\$	13.6 %
Total	17 593.8\$	17 317.5\$	15 492\$	276.3\$	+1.6 %

Une hausse des dépenses est constatée par rapport à l'exercice précédent. Plus particulièrement, il s'agit d'une augmentation de plus de 276 000 \$ correspondant à plus de 19 %.

La rémunération représente une part importante de la dépense totale. La hausse de la masse salariale est principalement attribuable à des mouvements de personnel entre unités administratives et à l'embauche de nouvelles personnes salariées.

Contrats de service

Le tableau suivant présente le nombre de contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus. Au cours de l'exercice 2020-2021, cinq contrats d'une valeur totale

de 233 064 \$ ont été octroyés à des contractants autres qu'une personne physique.

Tableau 35 – Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	—
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	5	233 064 \$
Total des contrats de service	5	233 064 \$

Ressources informationnelles

Faits saillants

Conformément à notre plan directeur, nous présentons ici les actions entreprises afin d'avoir un impact positif sur les citoyennes et citoyens, les organismes et les entreprises du Québec. Au cours de l'exercice 2020-2021, deux projets associés aux ressources informationnelles (RI) ont eu une contribution significative à la réalisation de notre mission en plus d'avoir des retombées positives pour les employeurs et la population en général.

D'abord, le nouveau site Internet de la Commission vient bonifier notre offre de services en offrant une multitude d'informations répondant à des questions sur les droits ou obligations. Le site web propose aussi des explications claires sur le processus de dépôt d'une plainte ainsi que des renseignements sur les formations offertes.

Ensuite, la nouvelle application de gestion des programmes d'accès à l'égalité a un impact direct sur notre travail auprès des employeurs. Cet outil de suivi des programmes permet aux employeurs d'accéder à leur dossier pour mettre à jour des informations, mais également pour obtenir des

rapports de gestion sur leur organisation. Plusieurs statistiques complexes étant générées par cette application, la Commission et l'employeur disposent désormais de portraits en temps réel des effectifs. Cela permet de connaître rapidement la place qu'occupent les personnes membres des groupes visés au sein du personnel de l'organisation.

Dépenses et investissements

Conformément à la Planification annuelle des ressources informationnelles (2020-2021), les travaux réalisés visaient principalement à assurer le bon fonctionnement de l'infrastructure réseau, la préparation de la migration de l'infrastructure vers l'infonuagique et la prise en charge de plusieurs actions de sécurité visant à protéger les actifs informationnels. La mise en place d'une gestion documentaire organisée avec le déploiement de plusieurs sites de collaboration SharePoint faisait également partie de nos objectifs.

Des sommes étaient également prévues, comme à chaque année, pour le remplacement des équipements désuets et le renouvellement de plusieurs licences et contrats de soutien. Le tableau suivant présente les dépenses ainsi que les investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour 2020-2021.

Tableau 36 – Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles

	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS		EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
	Prévus	Réels	
Activités d'encadrement	113 800 \$	113 800 \$	
Activités de continuité	890 700 \$	853 170 \$	Cet écart s'explique par une baisse des coûts de fonctionnement
Projets : Dépenses et investissements en ressources informationnelles	150 000 \$	136 235 \$	Cet écart s'explique par nos travaux de migration infonuagique et le non-remplacement de serveurs.

Section 4

Nos engagements



Prix Droits et Libertés 2020

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Théâtre Jean Duceppe, pour ses mesures d'égalité en emploi

Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Dans sa déclaration de services aux citoyennes et citoyens, la Commission a pris comme engagement que la personne soit au cœur de ses actions. Il est possible de prendre connaissance de cette déclaration au cdpdj.qc.ca/Publications/declaration_services_2012_Fr.pdf. Celle-ci sera mise à jour au cours de la prochaine année.

La Commission fait du traitement des insatisfactions une préoccupation institutionnelle. Dans son plan stratégique transitoire 2019-2021, un des objectifs était de mettre en place des processus efficaces d'évaluation de la qualité des services. Les travaux en vue de réaliser cet objectif se poursuivent de façon continue. Un sondage en ligne portant sur la qualité des services et la satisfaction de la clientèle a été réalisé par une firme indépendante en mars 2020. Les travaux quant aux actions à mettre en place en vue d'améliorer nos services en suivi des résultats du sondage sont en cours.

De plus, la Commission s'est dotée en juillet 2019 d'une nouvelle Politique de gestion des insatisfactions en regard de la qualité des services à la clientèle. Celle-ci peut être consultée au cdpdj.qc.ca/Publications/politique_qualite_des_services.pdf

Cette politique vise l'amélioration continue de la qualité des services offerts, à établir un processus simple de gestion des insatisfactions, à préciser les rôles et responsabilités des intervenants de la Commission, à sensibiliser le personnel à son engagement quant aux améliorations à apporter aux services offerts et à s'assurer du respect des engagements énoncés dans la déclaration de services aux citoyennes et citoyens. Le tableau suivant présente la répartition des insatisfactions liées à la qualité des services reçues au cours des trois dernières années, selon le motif de l'insatisfaction.

Tableau 37 – Plaintes d'insatisfaction reçues

Motifs d'insatisfaction	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Accessibilité			
Inaccessibilité linguistique (langue)*	0	0	1
Aménagement des lieux	0	0	0
Horaires / heures	0	0	0
Ligne téléphonique	0	0	0
Total	0	0	1
Aspect organisationnel			
En attente d'assignation**	0	0	3
Langue de communication	0	0	1
Procédures inexistantes	1	1	3
Erreur administrative	0	1	0
Indisponibilité d'un service	1	5	0
Non-respect des délais prévus à la déclaration de services aux citoyennes et citoyens	2	6	1
Total	4	13	8
Aspect professionnel			
Compétence	9	4	4
Comportement inadéquat	10	15	5
Délais (diligence)	3	9	5
Non-respect des procédures et des directives de la Commission	19	7	1
Non-respect du code déontologique	0	2	0
Total	41	37	15
Total général	45	50	24

*En 2019-2020, ce motif a été intégré dans « langue de communication » dans l'aspect organisationnel.

**En 2019-2020, ce motif a été intégré dans « Non-respect des délais prévus à la déclaration de services aux citoyennes et citoyens ».

La Commission a reçu 45 plaintes d'insatisfaction, soit moins que l'année précédente. Quatre de celles-ci visaient l'aspect organisationnel de ses services et 41 l'aspect professionnel, c'est-à-dire les services rendus par des membres du personnel.

Au niveau organisationnel, deux motifs d'insatisfaction concernaient le non-respect des délais prévus à la déclaration de services aux citoyennes et citoyens. Une plainte d'insatisfaction ciblait des procédures inexistantes et une seconde l'indisponibilité d'un service.

Au niveau professionnel, neuf plaintes d'insatisfaction mettaient en cause la compétence du personnel (manque d'information, renseignement erroné ou manque de connaissances). Dix plaintes concernaient un comportement inadéquat (manque de courtoisie, partialité, manque d'écoute et inaction). À ce niveau aussi, trois sources d'insatisfaction se référaient aux délais ou à la diligence en l'absence de réponse écrite. Les 19 autres insatisfactions concernaient le non-respect de la directive sur les enquêtes Charte qui a conduit à l'ouverture du plus grand nombre de dossiers.

Le tableau suivant présente les motifs de fermeture des plaintes d'insatisfaction.

Tableau 38 – Motifs de fermeture des plaintes d'insatisfaction

Motifs de fermeture	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Conclusion du gestionnaire maintenue – plainte non fondée	1	2	2
Demandeur ne donne plus suite ou ne collabore pas	0	6	3
Désistement du demandeur	0	2	1
Dossier réglé à la satisfaction du client	2	12	4
Insatisfaction non recevable	15	10	1
Insatisfaction non fondée	17	10	5
Traitement achevé avec des mesures correctives	11	8	3
Traitement achevé sans mesures correctives*	0	0	5
Total	46	50	24

*En 2019-2020, ce motif a été réparti dans d'autres motifs

En tenant compte des trois dossiers en traitement transférés de l'année 2019-2020, et des deux encore en traitement au 31 mars 2021, 46 dossiers ont été finalisés en 2020-2021.

De ce nombre, 15 (33%) n'étaient pas recevables puisqu'il s'agissait essentiellement de contester une décision de la Commission. Les requérants sont alors avisés qu'il n'y a pas de révision à l'interne prévue par la Charte et qu'ils doivent s'adresser à la Cour Supérieure. Une insatisfaction visait une décision du Tribunal des droits de la personne et une autre n'avait aucun lien avec la déclaration de services aux citoyennes et citoyens. Un dernier cas dépassait largement le délai de six mois prévu à la déclaration de services.

Des 31 insatisfactions recevables, plus de la moitié, soit 18 (58%), ont été jugées non fondées après examen. 13 dossiers ont connu une conclusion positive pour les requérants. Deux dossiers ont été réglés à la satisfaction du requérant quand les communications ont été rétablies avec le personnel visé. Les 11 autres dossiers ont été conclus par des mesures correctives.

Le délai moyen de traitement des insatisfactions a été de 31 jours, donc un jour de plus que le délai de 30 jours prévu à notre déclaration de services aux citoyennes et citoyens.

Sommaire des résultats relatifs aux engagements du Plan stratégique transitoire 2019-2021

Orientation 1 : Promouvoir l'égalité réelle en emploi

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Page
1.1.1 Évaluer en temps réel l'évolution de l'état de la discrimination en emploi en lien avec les programmes d'accès à l'égalité en emploi	Pourcentage des 322 organismes assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi évalué en temps réel	100 %	100 %	92
1.1.2 Informer et former les acteurs sur les obligations et les avantages de mettre en place des pratiques d'emploi exemptes de discrimination et de harcèlement	Nombre d'activités pour identifier et promouvoir des pratiques exemptes de discrimination et de harcèlement en emploi	20	31	92
1.1.3 Prioriser les interventions de la Commission dans les secteurs où les pratiques s'éloignent de l'accès à l'égalité en emploi	Établissement d'indicateurs de conformité et de performance	Indicateurs de conformité et de performance définis au plus tard le 31 mars 2021	Indicateurs de conformité définis Indicateurs de performance non définis	93

Orientation 2 : Renforcer le respect des droits des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion qui sont énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne et la Loi sur la protection de la jeunesse

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Page
2.1.1 Contribuer à une meilleure réceptivité des décideurs aux besoins spécifiques des personnes ou des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion	Nombre de participation aux forums de partenaires impliqués dans l'intervention auprès des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion	12	50	93
	Nombre de mémoires, commentaires, avis et études adressés à l'Assemblée nationale ou au gouvernement	11	37	94
	Nombre d'activités organisées visant la promotion et le développement de comportements respectueux des droits des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion	90	97	94
2.2.1 Traiter les problématiques émergentes	Nombre d'interventions et d'activités traitant de problématiques émergentes	7	28	94
2.2.2 Utiliser le droit international comme levier stratégique	Nombre d'interventions et d'activités qui réfèrent explicitement à des instruments internationaux de droits de la personne ou de droits de la jeunesse	10	45	94

Orientation 3 : Renforcer la capacité de la Commission à remplir ses mandats

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Page
3.1.1 Diminuer les délais de traitement des dossiers en droits de la personne	Pourcentage de dossiers en droits de la personne traités à l'intérieur du délai de 15 mois (mesure de départ : 51 %)	65 %	67 %	95
3.1.2 Favoriser le recours à la médiation	Taux de dossiers référés en médiation (mesure de départ : 30 %)	40 %	34 %	95
3.2.1 Promouvoir un milieu de travail collaboratif	Taux de satisfaction du personnel au travail	Plus élevé que la mesure étalon	Voir résultats détaillés	96
3.2.2 Assurer l'expertise du personnel	Pourcentage de mise en œuvre du plan de formation et de développement des compétences	50 %	54 %	96
3.3.1 Améliorer les pratiques	Nombre de processus améliorés	10	10	97
3.3.2 Mettre l'accent sur les interventions de nature systémique	Pourcentage d'interventions judiciaires ayant un impact systémique (mesure de départ : 30 %)	50 %	61 %	97
3.3.3 Accroître la transparence	Nombre de nouveaux outils de référence accessibles au public	11	8	97
3.4.1 Améliorer la qualité des services rendus par la Commission	Taux de satisfaction des personnes qui sollicitent les services de la Commission	Plus élevé que la mesure étalon	Voir résultats détaillés	97
3.4.2 Assurer la régionalisation des interventions de la Commission	Élaboration d'une stratégie de régionalisation	Stratégie adoptée au plus tard le 31 mars 2021	Stratégie adoptée	98

Résultats détaillés relatifs aux engagements du Plan stratégique transitoire 2019-2021

Le plan stratégique 2015-2019 de la Commission venait à échéance le 31 mars 2019. Considérant les multiples changements ayant affecté son environnement interne et externe, la Commission s'est dotée d'un plan stratégique transitoire s'échelonnant sur deux années. Ainsi, vous trouverez dans les pages qui suivent, les résultats détaillés pour l'année 2020-2021 de ce plan stratégique transitoire.

Enjeu 1 : Une égalité réelle en emploi

Orientation 1 : Promouvoir l'égalité réelle en emploi

La question de l'intégration, de la progression et de la rétention en emploi des personnes victimes de discrimination représente depuis longtemps une priorité de la Commission.

Un examen des principaux indicateurs du marché du travail québécois, pour l'année 2019, révèle que l'accès à l'égalité en emploi constitue toujours un défi pour les membres de certains groupes bénéficiant d'une protection en vertu de la Charte, notamment les minorités racisées, les personnes en situation de handicap, les femmes, les jeunes, les Autochtones, et les travailleurs étrangers temporaires.

En janvier 2019, les femmes représentent environ la moitié de la population active sur le marché du travail, elles demeuraient absentes de certaines catégories d'emploi, particulièrement les métiers traditionnellement masculins et les postes de cadres. Par ailleurs, au sens de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, les Autochtones, les membres des minorités racisées et les personnes handicapées étaient plus présents dans la population active, mais demeuraient fortement sous-représentés dans certaines catégories d'emploi comme les postes de cadres, les professionnels et les métiers traditionnellement masculins.

Les changements démographiques imposent des mutations profondes au marché du travail, alors que les questions d'âge, de sexe et d'origine ethnique continuent de créer des obstacles à l'intégration et au maintien à l'emploi.

Le secteur de l'emploi constitue le principal secteur où se manifestent les problèmes de droits et libertés au Québec, et ce, tant sous la forme de discrimination directe, indirecte et systémique ou encore par une discrimination intersectionnelle (c'est-à-dire qui couvre simultanément plusieurs motifs (ex. sexe, origine ethnique et handicap)). Ces types

de discrimination devraient interpeller tant les employeurs que les syndicats et les associations professionnelles.

Les enjeux relatifs au respect des droits et libertés dans le secteur du travail se retrouvent tant dans les organismes publics, parapublics que privés. De plus, les processus d'embauche, de promotion, de congédiement et de mise à pied ainsi que les conditions de travail, le harcèlement et les représailles ne peuvent être associés à un secteur en particulier.

Durant l'exercice 2020-2021, 38 % des plaintes traitées par la Commission concernaient le secteur du travail. Le motif handicap est le plus important en nombre, tous motifs et tous secteurs confondus, suivi des motifs « race », couleur, origine ethnique ou nationale. La Commission possède déjà des compétences explicites en matière de programmes d'accès à l'égalité en emploi (art. 86 à 92 de la Charte). Elle est, en outre, responsable de surveiller l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ainsi que les entreprises privées soumises au Programme d'obligation contractuelle du gouvernement du Québec. La Loi nomme cinq groupes considérés comme historiquement discriminés : les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées.

La Commission demeure préoccupée par des pratiques toujours en place dans des sous-secteurs d'activités qui ont pour effet d'exclure systématiquement certains groupes de personnes. Quoique les progrès sont souvent trop lents en matière d'égalité réelle en emploi, certaines initiatives démontrent que des efforts soutenus peuvent donner des résultats concrets et encourageants.

Durant la période visée par le plan stratégique 2015-2019, la Commission a procédé à une restructuration de ses processus et s'est dotée de nouveaux outils afin de favoriser la mise en œuvre des objectifs de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Afin de concrétiser ses efforts en résultats, elle doit accentuer son action envers les employeurs afin qu'ils prennent les mesures nécessaires pour mettre en place des pratiques d'emploi exemptes de discrimination ou pour intervenir lorsque leurs pratiques s'éloignent des objectifs de la Loi. En conséquence, la Commission procédera à l'élaboration d'indicateurs de performance et de conformité afin de se doter d'éléments de mesures applicables objectivement et uniformément à tous les organismes assujettis à la Loi. Ces indicateurs permettront aussi d'orienter ses choix quant à la sélection des dossiers pouvant faire l'objet d'un recours judiciaire devant le Tribunal des droits de la personne.

Axe d'intervention 1.1 : Des interventions porteuses de résultats

Objectif 1.1.1 : Évaluer en temps réel l'évolution de l'état de la discrimination en emploi en lien avec les programmes d'accès à l'égalité en emploi

Par son action, la Commission veut avoir un impact sur l'atteinte de résultats significatifs à long terme en matière d'égalité réelle en emploi, et ce, pour l'ensemble des groupes et pour tous les types d'emploi.

Indicateur : Pourcentage des 322 organismes assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi évalué en temps réel

	2020-2021	2019-2020
Cible	100 %	50 %
Résultat	100 % Cible atteinte	24 % Cible non atteinte

L'indicateur a été ajusté à la suite de la mise à jour des dossiers du réseau de la santé. Le nombre d'organismes assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi est passé de 330 à 325 en 2019-2020 pour être réajusté à 322.

Au cours de 2020-2021, l'ensemble des 322 organismes assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi ont été évalués en temps réel. La cible de 100 % fixée pour 2020-2021 a donc été atteinte.

Objectif 1.1.2 : Informer et former les acteurs sur les obligations et les avantages de mettre en place des pratiques d'emploi exemptes de discrimination et de harcèlement

Indicateur : Nombre d'activités pour identifier et promouvoir des pratiques exemptes de discrimination et de harcèlement en emploi

	2020-2021	2019-2020
Cible	20	20
Résultat	31 Cible atteinte	28 Cible atteinte

Au cours de 2020-2021, un total de 31 activités d'éducation ou de communication ont été effectuées physiquement ou virtuellement, sur des sujets particuliers, dont quatre webinaires sur le recrutement des personnes handicapées.

Objectif 1.1.3 : Prioriser les interventions de la Commission dans les secteurs où les pratiques s'éloignent de l'accès à l'égalité en emploi

Indicateur : Établissement d'indicateurs de conformité et de performance

	2020-2021	2019-2020
Cible	Les indicateurs de conformité et de performance seront définis au plus tard le 31 mars 2021.	S.O.
Résultat	Indicateurs de conformité définis. Indicateurs de performance non définis. Cible non atteinte	S.O.

s.o. : sans objet

Aucun indicateur n'a été défini pour la première année du plan stratégique transitoire (2019-2020). Cependant, en 2020-2021, les travaux en vue de définir des indicateurs de conformité ont permis à la Commission de se doter de mesures applicables objectivement et uniformément à tous les organismes assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Les travaux en vue de définir les indicateurs de performance n'ont pu être réalisés en raison de la disponibilité restreinte des ressources pour la programmation. Ces travaux ont été reportés à l'année financière 2021-2022.

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

Orientation 2 : Renforcer le respect des droits des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion qui sont énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne et la Loi sur la protection de la jeunesse

La Commission considère que chacun des dossiers dont elle est saisie est important puisque les droits et libertés des personnes sont en cause. Toutefois, certaines situations liées aux droits de la personne ou à la protection de la jeunesse sont particulièrement critiques, soit parce qu'elles font l'objet d'un nombre élevé de demandes — telles les personnes en situation de handicap — ou, au contraire, parce qu'il y a très peu de demandes — telles les personnes itinérantes. La nécessité de protéger leurs droits et libertés impose que les membres de ces groupes fassent l'objet d'une attention particulière.

Ces personnes font face à des difficultés criantes et font l'objet d'une discrimination à la fois historique et croisée. Parmi celles-ci, en plus des personnes en situation de handicap et des personnes itinérantes, on compte par exemple les personnes ayant des problèmes de santé mentale, les personnes âgées, les personnes LGBTQI+, les travailleurs étrangers temporaires, les Autochtones, les personnes en situation de pauvreté, et certains groupes d'enfants et de jeunes.

La Commission se préoccupe déjà de ces groupes et des problématiques leur étant afférentes. Par exemple, les interventions concernant l'accès aux camps de jour pour les enfants en situation de handicap, l'inclusion scolaire, le profilage racial ou social, l'accès à un logement sans discrimination et la discrimination visant les personnes en situation de pauvreté. L'intervention systématique auprès de ces groupes vise différents objectifs : conscientiser davantage les décideurs, doter d'outils et d'argumentaires les organismes œuvrant auprès de ces groupes pour mieux faire valoir leurs droits et leurs intérêts ou encore contribuer à faire comprendre la portée de la Charte et de la Loi sur la protection de la jeunesse. Une approche qui englobe la protection des droits économiques et sociaux permettra aussi d'assurer une intervention plus complète ainsi que de mieux structurer la défense de leurs droits. La Commission s'associe aussi aux organismes de la société civile qui œuvrent à la défense des droits de ces personnes.

La Commission possède une expertise dans la défense des droits de certains groupes. Elle devra continuer de la développer dans d'autres secteurs tout en mettant à profit l'expertise de différents acteurs afin d'atteindre ses objectifs (universités, ONG, organisations syndicales et patronales, etc.).

Axe d'intervention 2.1 : Des actions soutenues

Objectif 2.1.1 : Contribuer à une meilleure réceptivité des décideurs aux besoins spécifiques des personnes ou des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion

La Commission portera une attention prioritaire aux droits des personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion au sein de la société. Elle entend contribuer au développement d'une plus grande synergie entre les décideurs pour mieux répondre aux besoins spécifiques des membres de ces groupes. À cette fin, la Commission se joindra aux espaces délibératifs existants et en créera, au besoin, lorsqu'elle pourra y apporter une valeur ajoutée.

Indicateur 1 : Nombre de participation aux forums de partenaires impliqués dans l'intervention auprès des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion

	2020-2021	2019-2020
Cible	12	12
Résultat	50 Cible atteinte	32 Cible atteinte

Au cours de l'année 2020-2021, la Commission a largement dépassé la cible qu'elle s'était fixée en début d'année pour cet objectif. En effet, elle a participé à 50 forums de partenaires impliqués dans l'intervention auprès des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou

d'exclusion et auxquels participaient des décideurs législatifs, exécutifs ou judiciaires.

Indicateur 2 : Nombre de mémoires, commentaires, avis et études adressés à l'Assemblée nationale ou au gouvernement

	2020-2021	2019-2020
Cible	11	11
Résultat	37 Cible atteinte	16 Cible atteinte

Au cours de l'année 2020-2021, la Commission a produit 14 mémoires adressés à l'Assemblée nationale, au gouvernement, à la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse et au comité consultatif sur la réalité policière. Elle a aussi réalisé le bilan de la mise en œuvre du rapport de consultation sur le profilage racial, 15 lettres concernant un projet de loi et un règlement, un avis au gouvernement et cinq commentaires concernant un projet de règlement, un décret ou une politique.

Indicateur 3 : Nombre d'activités organisées visant la promotion et le développement de comportements respectueux des droits des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion

	2020-2021	2019-2020
Cible	90	80
Résultat	97 Cible atteinte	122 Cible atteinte

La cible fixée en 2019-2020 ayant été dépassée, elle a été revue à la hausse pour 2020-2021.

Au cours de 2020-2021, la Commission a organisé 97 activités d'éducation, d'information et de sensibilisation dont l'objectif est de promouvoir et de développer des comportements respectueux des droits des personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion. 32 de ces activités étaient en protection des droits de la jeunesse et 65 en droits de la personne. Ces activités portaient entre autres sur les droits de l'enfant, la lésion de droit, le signalement à la DPJ et le rôle de la Commission, l'exploitation des personnes âgées, l'inclusion en loisir des enfants en situation de handicap, le racisme ainsi que sur les droits et réalités des peuples autochtones.

Axe d'intervention 2.2 : Des actions en phase avec l'évolution sociale et juridique

Objectif 2.2.1 : Traiter les problématiques émergentes

Le monde et la société évoluent. La Commission doit ainsi être à l'affût des problématiques émergentes, qu'il s'agisse de la discrimination génétique ou de certains enjeux liés au développement de nouvelles technologies de l'information ou des communications. Ces problématiques peuvent avoir un impact direct sur l'exercice des droits garantis par la Charte. Par exemple, les conséquences de l'utilisation de mégadonnées sur le respect de la vie privée ou sur le droit à l'égalité. La Commission a donc la responsabilité de les reconnaître lorsqu'elles apparaissent, de les analyser et, le cas échéant, d'agir à leur égard. Ainsi, elle se donnera les moyens de traiter les problématiques émergentes qu'elle aura identifiées, notamment, par ses partenariats de recherche ou liens de collaboration avec des groupes concernés par ces enjeux. Elle traitera notamment ces problématiques dans ses interventions auprès de décideurs, par la rédaction de mémoires, commentaires et avis, ou encore, à travers son mandat d'éducation.

Indicateur : Nombre d'interventions et d'activités traitant de problématiques émergentes

	2020-2021	2019-2020
Cible	7	5
Résultat	28 Cible atteinte	11 Cible atteinte

La majorité des 28 interventions et activités traitant de problématiques émergentes réalisées au cours de 2020-2021 concerne les enjeux de droits de la personne et des droits de l'enfant qu'a soulevés la pandémie. La Commission a publié plusieurs communiqués et déclarations. Elle a aussi saisi à plusieurs reprises le gouvernement de ces enjeux au moyen de lettres. Elle a également produit des balados, des webinaires et une Foire aux questions. Elle est intervenue dans le cadre d'une consultation publique sur les outils technologiques de notification de contacts. Elle a aussi publié un avis concernant la conformité de l'obligation du port du couvre-visage à la Charte des droits et libertés de la personne. Par ailleurs, la Commission a entrepris un recours sur la base du motif condition sociale. Elle est aussi intervenue dans le cadre d'une consultation publique sur l'intelligence artificielle.

Objectif 2.2.2 : Utiliser le droit international comme levier stratégique

Il existe un ensemble de normes internationales en matière de droits de la personne et de droits de la jeunesse. Le Québec ayant ratifié ou s'étant déclaré lié par de nombreuses conventions en la matière (femmes, enfants, personnes

handicapées, peuples autochtones, droits économiques et sociaux, droit du travail, etc.), il s'est engagé à mettre celles-ci en œuvre. En ayant recours de façon plus systématique à ces instruments et aux concepts qu'ils proposent, la Commission enrichira son discours et son argumentation dans ses mémoires, commentaires, études, avis, plaidoiries, activités de formation et outils d'information.

Le Québec ayant pris plusieurs engagements internationaux, il revient à la Commission, qui agit comme commission nationale de défense des droits de la personne, d'effectuer le suivi de ces engagements. Enfin, les commissions des droits de la personne ont la responsabilité de contribuer à l'évolution des droits sur le plan international, et une telle contribution leur permet, par le fait même, d'augmenter leur influence sur le plan national.

Indicateur : Nombre d'interventions et d'activités qui réfèrent explicitement à des instruments internationaux de droits de la personne ou de droits de la jeunesse

	2020-2021	2019-2020
Cible	10	10
Résultat	45 Cible atteinte	54 Cible atteinte

45 interventions ou activités ont fait référence à des instruments internationaux de droits de la personne ou de droits de la jeunesse au cours de 2020-2021, notamment lors de présentations ou d'allocutions à des colloques ou des conférences, lors de séances de formation ou encore dans nos études et mémoires.

Enjeu 3 : La performance organisationnelle

Orientation 3 : Renforcer la capacité de la Commission à remplir ses mandats

Au cours des prochaines années, la Commission doit continuer d'accroître son niveau d'efficacité afin de répondre adéquatement aux besoins de la population. Les changements à apporter doivent être guidés par les mots cohérence, qualité et efficacité. Pour ce faire, il importe d'avoir des pratiques intégrées, harmonisées et complémentaires.

Ainsi, la Commission compte maintenir la qualité des décisions qu'elle rend, tout en continuant à améliorer les délais de traitement des dossiers. Une amélioration touchant à la fois ses mandats de droits de la personne et de protection des droits de la jeunesse.

Axe d'intervention 3.1 : L'efficacité des services rendus par la Commission

Objectif 3.1.1 : Diminuer les délais de traitement des dossiers en droits de la personne

Nos efforts consentis à la gestion des délais doivent être constants. Pour ce faire, nous poursuivrons la simplification des processus en vue de leur amélioration. Cela impliquera de raffiner nos critères de priorisation des dossiers.

La Commission entend accroître ses efforts entourant l'aspect systémique des dossiers ainsi que vis-à-vis des problématiques en mouvance ou d'intérêt spécifique (les profilages discriminatoires, l'inclusion scolaire, les personnes en situation de handicap et certaines pratiques en milieu de travail).

Indicateur : Pourcentage de dossiers en droits de la personne traités à l'intérieur du délai de 15 mois (mesure de départ : 51 %)

	2020-2021	2019-2020
Cible	65 %	55 %
Résultat	67 % Cible atteinte	41 % Cible non atteinte

Au cours de l'année 2020-2021, 389 dossiers de plaintes en droits de la personne ont été fermés en moins de 458 jours sur un total de 582 dossiers fermés par décision. Ce nombre représente 67 % des dossiers qui ont été fermés à l'intérieur du délai de 15 mois prévu à la déclaration de services aux citoyennes et citoyens. La cible de 65 % a été atteinte.

Objectif 3.1.2 : Favoriser le recours à la médiation

En matière de droits de la personne, la médiation est de plus en plus connue et reconnue comme moyen privilégié de règlement des différends. Dans un cadre respectant les intérêts et les besoins des parties, elle encourage leur participation à créer et choisir des solutions adaptées. La médiation cherche à rétablir le déséquilibre des parties en présence, notamment pour les personnes en situation de vulnérabilité. Enfin, la médiation permet aussi une diminution du délai de traitement des dossiers.

Dans tous les secteurs, la Commission a une volonté réelle de recourir plus souvent à la médiation et aux autres techniques souples de règlement des litiges (ex. : facilitation). Ainsi, dès qu'une plainte est considérée comme recevable, le service de médiation est proposé aux parties en leur présentant les bénéfices de cette démarche. Le recours à la médiation est possible à toutes les étapes du traitement d'une plainte. Quand les parties acceptent de participer à une médiation, le dossier est pris en charge par une médiatrice de la Commission.

**Indicateur : Taux de dossiers référés en médiation
(mesure de départ : 30 %)**

	2020-2021	2019-2020
Cible	40 %	35 %
Résultat	34 % Cible non atteinte	41 % Cible atteinte

En matière de droits de la personne, sur 527 dossiers ouverts en 2020-2021, 180 dossiers ont été référés à notre service de médiation. Ce nombre représente 34 % des dossiers ouverts qui ont été référés en médiation. La cible de 40 % n'a pu être atteinte en raison des ajustements lors de l'année 2020-2021 en lien avec la pandémie. En effet, le ser-

vice de médiation n'a pu opérer pendant un certain temps en raison de ce contexte. En revanche, il est à noter que lors du trimestre 4, de janvier à mars 2021, 53 % des dossiers ouverts ont été référés en médiation.

Axe d'intervention 3.2 : La gestion des connaissances et de l'expertise

Objectif 3.2.1 : Promouvoir un milieu de travail collaboratif

Toute amélioration de la performance organisationnelle dépend en premier lieu des ressources humaines. Il est important que les membres du personnel demeurent motivés et mobilisés. En ce sens, il importe de leur accorder tout le soutien nécessaire.

Indicateur : Taux de satisfaction du personnel au travail

	2020-2021	2019-2020	
Cible	Plus élevé que la mesure étalon	Établissement de la mesure étalon	
	Résultat global pour la Commission	Levier de gestion	Résultat « étalonnage »
Résultat		Engagement de cœur	3,7
		Engagement de tête	3
		Clarté	3,8
		Compétences	3,8
		Influence	3,9
		Appréciation	3,7
	Cible non atteinte	Cible atteinte	

Un sondage pour mesurer l'engagement du personnel a été réalisé en février 2020 par une firme indépendante. 109 membres du personnel ont répondu au sondage pour un taux de réponse de 68 %. Le sondage portait sur « l'engagement de cœur et de tête » du personnel ainsi que sur quatre leviers de gestion. Les données de l'étalonnage présentées ci-haut constituent l'échantillon comparatif, lequel permet de comparer les résultats de la Commission à ceux provenant d'un échantillon de plus de 10 000 répondants d'autres organismes ayant utilisé le même sondage. À la lumière de ces résultats et considérant le contexte de pandémie, nous n'avons pas refait un nouveau sondage afin de voir l'évolution de la mesure étalon. Il a été décidé de travailler sur le levier de gestion de l'appréciation et afin de développer notre plan d'action, nous avons effectué des groupes de discussion. Notre plan d'action devrait être adopté en septembre 2021.

Objectif 3.2.2 : Assurer l'expertise du personnel

Indicateur : Pourcentage de mise en œuvre du plan de formation et de développement des compétences.

	2020-2021	2019-2020
Cible	50 %	s.o.
Résultat	54 % Cible atteinte	s.o.

s.o. : sans objet

Au cours de l'exercice 2020-2021, le plan de formation et de développement des compétences a été réalisé à la hauteur de 54 %. On note une augmentation du pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation ainsi que du nombre moyen de jours de formation par personne.

Axe d'intervention 3.3 : La cohérence de l'action de la Commission

L'univers normatif au sein duquel œuvre la Commission se distingue par sa complexité croissante. La Commission doit s'assurer que ses outils de référence soient maintenus à jour, car le droit exige que les actions et les décisions soient fondées sur des critères définis, connus et appliqués de façon cohérente. La Charte des droits et libertés de la

personne et la Loi sur la protection de la jeunesse peuvent donner lieu à de multiples interprétations et la Commission doit contribuer à faire en sorte que le public s'y retrouve.

Dans ce contexte, les positions de la Commission, relativement à l'application de ces lois, doivent être révisées et revues de façon régulière. Afin de faciliter la compréhension du public, des outils de référence seront rendus accessibles au public.

Objectif 3.3.1 : Améliorer les pratiques

Les outils technologiques contribuent à soutenir le travail. Cependant, d'autres améliorations sont nécessaires afin d'atteindre le niveau d'efficacité souhaité, notamment en termes d'optimisation et d'uniformisation des pratiques. Certaines démarches sont en cours et d'autres restent à entreprendre.

Indicateur : Nombre de processus améliorés

	2020-2021	2019-2020
Cible	10	5
Résultat	10 Cible atteinte	14 Cible atteinte

La cible fixée en 2019-2020 ayant été dépassée, elle a été revue à la hausse pour 2020-2021.

Dix processus ont été développés ou modifiés afin d'améliorer le travail des membres du personnel. L'objectif de cette démarche est d'optimiser et d'uniformiser nos pratiques.

Objectif 3.3.2 : Mettre l'accent sur les interventions de nature systémique

La Commission portera une attention particulière aux problématiques individuelles et systémiques impliquant les personnes ou groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion. Elle examinera aussi comment mieux combiner son travail de recherche à celui d'autres acteurs.

Dans le cadre de certains recours judiciaires, nous intervenons dans l'intérêt du public afin d'obtenir des ordonnances visant à corriger des systèmes discriminatoires. Nous tentons aussi d'offrir l'information et la formation nécessaires afin de prévenir la récurrence de la discrimination. Ce faisant, la problématique est traitée en amont.

La Commission mettra en place une stratégie judiciaire pour traiter les situations ayant un impact systémique. Une mesure qui touche tant ses volets droits de la personne, protection des droits de la jeunesse que l'accès à l'égalité en emploi.

Indicateur : Pourcentage d'interventions judiciaires ayant un impact systémique (mesure de départ : 30 %)

	2020-2021	2019-2020
Cible	50 %	40 %
Résultat	61 % Cible atteinte	62 % Cible atteinte

Au cours de l'exercice 2020-2021, la Commission a entrepris 34 interventions judiciaires dont 22 comportaient une dimension d'intérêt public ayant un impact systémique. Ce résultat de 61 % est 11 % plus élevé que la cible fixée en début d'année.

Objectif 3.3.3 : Accroître la transparence

La population québécoise doit mieux comprendre la façon dont chemine un dossier à la Commission, du dépôt de la demande à la décision. Pour ce faire, des outils de référence seront réalisés, ce qui contribuera à une meilleure compréhension du rôle de la Commission et de son interprétation de la Charte et de la Loi sur la protection de la jeunesse.

Indicateur : Nombre de nouveaux outils de référence accessibles au public

	2020-2021	2019-2020
Cible	11	7
Résultat	8 Cible non atteinte	Le nouveau site Internet de la Commission n'est pas complété Cible non atteinte

L'année précédente, nous n'avions pu rendre publics les six outils réalisés, dû à un retard dans la mise en ligne de notre nouveau site Internet. Cette année, ces six outils ainsi que deux nouveaux outils d'aide au traitement des dossiers ont été rendus accessibles au public, pour un total de huit outils de référence. La cible pour 2020-2021 n'a pu être atteinte en raison de la crise sanitaire qui nous a obligés à prioriser d'autres actions.

Axe d'intervention 3.4 : La qualité des services rendus par la Commission

Objectif 3.4.1 : Améliorer la qualité des services rendus par la Commission

Au cours d'une année, la Commission rend des centaines de décisions et publie des dizaines d'avis et de rapports. Son personnel diffuse de l'information, organise des activités d'éducation et entretient des contacts quotidiens avec le public. Il convient de vérifier la qualité de ces interactions avec la population.

Indicateur : Taux de satisfaction des personnes qui sollicitent les services de la Commission

	2020-2021	2019-2020
Cible	Plus élevé que la mesure étalon	Établissement de la mesure étalon
Résultat	Cible non atteinte	56 % (mesure établie) Cible atteinte

Les résultats du sondage portant sur la qualité des services réalisés en mars 2020 ont été présentés à l'ensemble du personnel à l'été 2020. La cible de 2020-2021 n'a pas été atteinte étant donné qu'il n'y a pas eu de sondage au cours de la seconde année. Cependant, des travaux quant aux actions à mettre en place en vue d'améliorer nos services en suivi des résultats du sondage progressent bien et se font parallèlement avec les travaux d'actualisation de notre déclaration de service aux citoyennes et citoyens.

Objectif 3.4.2 : Assurer la régionalisation des interventions de la Commission

La présence de la Commission en région est une réalité qui exige des ajustements, car son rôle et ses activités ne doivent pas se restreindre aux régions de Montréal et de Québec. Dans ce contexte, la Commission doit développer une approche adaptée ayant un impact réel dans les régions.

Indicateur : Élaboration d'une stratégie de régionalisation

	2020-2021	2019-2020
Cible	Stratégie adoptée au plus tard le 31 mars 2021	Recension des interventions complétée au plus tard le 31 mars 2020
Résultat	Stratégie adoptée Cible atteinte	117 interventions Cible atteinte

Une consultation externe auprès de divers groupes a été réalisée au cours du premier trimestre de la seconde année du plan stratégique transitoire. Cette consultation fut effectuée par un sondage auprès de 300 organismes et associations. 94 sondages ont été complétés. À la suite de la consultation interne effectuée en 2019-2020 et de la consultation externe de 2020-2021, la Commission a réalisé sa stratégie de régionalisation qui fut adoptée en février 2021.

Annexes



Prix Droits et Libertés 2020

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Théâtre Jean Duceppe, pour ses mesures d'égalité en emploi

Développement durable

Reddition de compte 2020-2021

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, de gestion et les principes du développement durable.

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
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 Entre-nous. ■ 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 un 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. ■ Sur notre site Internet, mettre à jour notre plan d'urgence deux fois par année. ■ Favoriser la diffusion de l'ensemble de nos publications sur notre site Internet afin de diminuer le nombre d'impressions. ■ Réduire l'usage des petites bouteilles d'eau lors des réunions et favoriser l'usage de pichets d'eau filtrée. ■ Poursuivre les activités du comité sur le harcèlement. ■ Poursuivre la tenue de séances d'information et de formation sur le harcèlement.	■ Rejoindre l'ensemble du personnel de la Commission. ■ Solliciter la participation du personnel aux différentes activités. ■ Offrir de la formation sur Office 365.	■ Envoi de messages par le Réseau interne Entre-nous afin d'offrir des conseils pour garder le moral en période de crise sanitaire. ■ Dans le cadre de l'implantation d'Office 365, plusieurs formations offertes aux membres du personnel. ■ Tenue de trois rencontres du comité contre le harcèlement. ■ Mise à jour de la Politique visant à contrer et à prévenir le harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire.	Atteinte

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.

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
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 les impressions et sensibiliser le personnel à l'utilisation des outils informatiques. ■ Sensibiliser au système de classement et de suivi électronique. ■ Favoriser l'utilisation d'agenda électronique plutôt que des agendas en 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+. ■ Rendre accessibles les journaux en version électronique.	■ Sur une base annuelle, effectuer au moins trois activités de sensibilisation destinées à l'ensemble du personnel. ■ Bonifier les sections pertinentes du portail intranet et diffuser l'information. ■ Réduire progressivement l'utilisation du papier.	■ Toute l'information pertinente se trouve désormais sur notre portail intranet. ■ Remplacement du système de revue de presse par le service des communications afin de donner accès aux articles de journaux à l'ensemble du personnel. ■ Le télétravail a favorisé la diminution des impressions et l'utilisation des outils électroniques. ■ Mise en place de nouveaux formulaires électroniques plutôt qu'en format papier.	Atteinte

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.

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
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 sur le développement durable. ■ Bonifier la section du portail dédiée au développement durable et la maintenir à jour. ■ Rendre disponibles des outils d'information. ■ Réaliser des conférences auprès du personnel. ■ Lors de leur accueil, informer les nouveaux membres du personnel des concepts du développement durable. ■ Encourager la participation du personnel.	■ Rejoindre l'ensemble de notre personnel. ■ Identifier des activités pertinentes. ■ S'assurer que le sujet du développement durable fasse partie intégrante de l'accueil du personnel et faire des sessions d'information au besoin.	■ Publication d'informations pertinentes concernant le développement durable sur le portail intranet. ■ Intégration du volet développement durable lors de l'accueil des nouveaux membres du personnel. ■ Tenue de réunions du comité institutionnel en développement durable pour effectuer le suivi du plan d'action. ■ Prolongement du plan d'action jusqu'à l'adoption d'un nouveau plan en 2022.	Atteinte

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.

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
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.	- Cibler les milieux où le besoin est criant, soit les milieux du travail (tel que les ordres professionnels), les milieux scolaires (tel que les commissions scolaires) et les milieux communautaires (tels que les organismes de services, d'insertion sociale et de défense des droits). - Transition des méthodes de travail durant la pandémie pour poursuivre l'offre de services. - Pertinence des partenariats créés. - Obtenir la rétroaction des acteurs.	- Offre de formations à distance pour rejoindre les publics en période de pandémie. - Plusieurs projets mobilisateurs ont été mis sur pied avec des partenaires. - Outils publics créés pour répondre aux besoins de milieux spécifiques. - Transition des services d'accompagnement vers des services à distance avec des outils de suivi.	Atteinte

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.

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Outils les acteurs du milieu afin de 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. - Consolider le service-conseil en matière d'accommodement raisonnable.	- Sensibiliser et informer les acteurs. - Effectuer un suivi sur les résultats obtenus. - Ajuster les actions posées.	Transition des méthodes de travail pour offrir tous les services à distance durant la pandémie de COVID-19 et éviter une rupture des services.	Atteinte

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

Améliorer la performance organisationnelle des organismes et assurer le maintien de leurs connaissances et le renforcement de leur expertise.

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Poursuivre le développement des compétences et favoriser le transfert des connaissances.	- Élaborer et mettre en œuvre un programme de développement des compétences et des connaissances. - Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de transfert des connaissances. - Identifier les besoins de formation et de développement du personnel. - Établir des partenariats avec des organisations qui luttent contre les inégalités. - Offrir des formations aux gestionnaires et intervenants des organismes communautaires. - Contribuer chaque année à la campagne Entraide et inviter un ou une représentante d'un organisme communautaire qui bénéficie des fonds recueillis.	- Identifier et répondre aux besoins de formation. - Transition pour assurer la poursuite des services durant la pandémie. - Atteindre les objectifs de la stratégie.	- Formations modulées selon les besoins de chaque acteur. - Services d'accompagnement pour les acteurs ayant des besoins liés aux droits de la personne. - Développement de formations à distance pour poursuivre le transfert de connaissances.	Atteinte

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.

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Participer aux espaces 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. - Participer à 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.	- Sensibiliser les acteurs et les décideurs. - Diffuser les obstacles ciblés. - Outiller les organismes. - Établir des partenariats avec des groupes de la société civile qui œuvrent à la défense des droits.	- Poursuite régulière des réunions de la table des organismes de défense des droits. - Mise sur pied d'un comité de veille Droits et COVID-19 pour assurer le respect des droits en période de pandémie. - Participation à des projets externes avec des méthodes adaptées. - Création et partage d'outils éducatifs.	Atteinte

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 cdpdj.qc.ca/Publications/plan_dev_durable_2015-2020.html

Divulcation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics

Tableau 39 – Divulcation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

	Nombre
Divulgations reçues par la personne responsable du suivi des divulgations	0
Divulgations auxquelles il a été mis fin, en application du paragraphe 3 de l'article 22 (voir l'article 12 pour des précisions additionnelles)	0
Divulgations fondées	0
Divulgations, réparti selon chacune des catégories d'actes répréhensibles visées par l'article 4	0
Communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l'article 23	0

Glossaire

BaNQ : Bibliothèque et Archives nationales du Québec

BEI : Bureau des enquêtes indépendantes

CanLII : The Canadian Legal Information Institute

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

Charte : Charte des droits et libertés de la personne
du Québec

CHSLD : Centres d'hébergement de soins de longue durée

CIUSSS : Centre intégré universitaire de santé
et de services sociaux

CISSS : Centre intégré de santé et de services sociaux

CLSC : Centres locaux de services communautaires

CNESST : Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail

CRDE : Convention relative aux droits de l'enfant

CREVAJ : Chaire de recherche du Canada sur l'évaluation
des actions publiques à l'égard des jeunes et des
populations vulnérables

CRHA : Ordre des conseillers en ressources
humaines agréés

CSSSPNQL : Commission de la santé et des services
sociaux des Premières Nations du Québec et
du Labrador

CT : Conseil du trésor

CTAQ : Coopérative des techniciens ambulanciers
du Québec

DAESC : Direction de l'accès à l'égalité
et des services-conseils

DPJ : Le directeur de la protection de la jeunesse
(la personne) ou encore la direction de la protection
de la jeunesse (l'institution).

ADAJ-McGill : Accès au droit et à la justice
de l'Université McGill

ETC : Équivalent temps complet

ITUM : Innu Takuaitan Uashat Mak Mani-Utenam

LAÉE : Loi sur l'accès à l'égalité en emploi

LATMP : Loi sur les accidents du travail
et les maladies professionnelles

LEC : Loi encadrant le cannabis

LGBTQ : lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres
et queers

LIP : Loi sur l'instruction publique

LNT : Loi sur les normes du travail

LPJ : Loi sur la protection de la jeunesse

LSJPA : Loi sur le système de justice pénale
pour les adolescents

LSSSS : Loi sur les services de santé et les services sociaux

LSST : Loi sur la santé et la sécurité du travail

OBC : Programme d'obligation contractuelle

ONG : Organisation non gouvernementale

OPHQ : Office des personnes handicapées du Québec

PAÉE : Programmes d'accès à l'égalité en emploi

RAPSIM : Réseau d'aide aux personnes seules
et itinérantes de Montréal

RTS : Réception et traitement des signalements

s.o. : sans objet

SASEC : Service d'animation à la vie spirituelle
et à l'engagement communautaire

SCF : Secrétariat à la Condition féminine

SCIAN : Système de classification des industries
de l'Amérique du Nord

SPVM : Service de police de la Ville de Montréal

SPVG : Service de police de la Ville de Gatineau

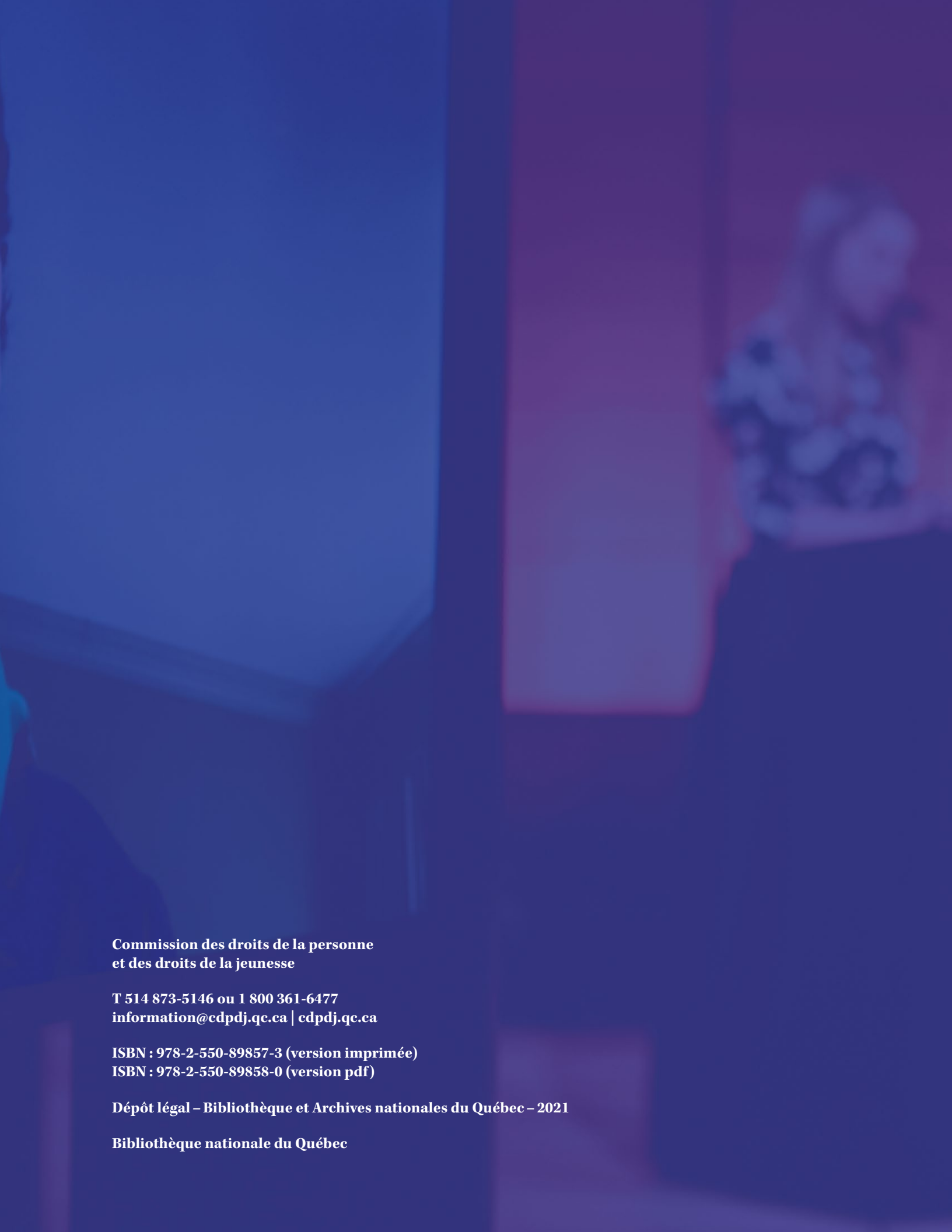
SSP : Système de soutien à la pratique

STM : Société de transport de Montréal

TAQ : Tribunal administratif du Québec

TDP : Tribunal des droits de la personne

UQAM : Université du Québec à Montréal



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

**T 514 873-5146 ou 1 800 361-6477
information@cdpdj.qc.ca | cdpdj.qc.ca**

**ISBN : 978-2-550-89857-3 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-89858-0 (version pdf)**

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec – 2021

Bibliothèque nationale du Québec