



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

Les droits des personnes handicapées à l'égalité et à la non-discrimination

Suivi de l'application au Canada de la Convention
des Nations Unies relative aux droits
des personnes handicapées

En collaboration avec l'Association canadienne des
commissions et conseil des droits de la personne



Table des matières

Résumé.....	1
Introduction	1
Droits des personnes handicapées au Canada	2
Suivi de la Convention des Nations Unies et institutions nationales des droits de la personne : l'article 33.....	3
Méthodologie.....	5
Limites des données	5
Méthode d'analyse	6
Survol des plaintes liées au handicap entre 2009 et 2013	7
Plaintes liées au handicap par autorité compétente.....	9
Commission canadienne des droits de la personne.....	9
Newfoundland and Labrador Human Rights Commission	11
Prince Edward Island Human Rights Commission.....	13
Nova Scotia Human Rights Commission	15
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	16
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec	18
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.....	20
Saskatchewan Human Rights Commission	21
Alberta Human Rights Commission	23
Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest.....	25
Commission des droits de la personne du Yukon	26
Conclusion	28
Annexe : Autres renseignements sur les commissions des droits de la personne au Canada.....	30
Commission canadienne des droits de la personne.....	30
Newfoundland and Labrador Human Rights Commission	31
Prince Edward Island Human Rights Commission.....	32
Nova Scotia Human Rights Commission	33
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	34
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec	35
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.....	37
Commission ontarienne des droits de la personne	38
Saskatchewan Human Rights Commission	39
Alberta Human Rights Commission	40
Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest.....	41
Commission des droits de la personne du Yukon.....	42
Bibliographie	43

Résumé

Presque la moitié de toutes les plaintes de discrimination au Canada concernent un handicap¹. Le présent rapport révèle que des personnes handicapées du Canada ont déposé 20 615 plaintes de discrimination auprès des commissions et tribunaux des droits de la personne du pays entre 2009 et 2013. Par conséquent, sur le total de 41 428 plaintes de discrimination, 49 % concernaient un handicap.

Même en tenant compte des pics et des tendances, on obtient des résultats similaires pour toutes les autorités compétentes fédérale, provinciales et territoriales qui ont participé à notre étude². D'un bout à l'autre du pays, les personnes handicapées subissent des taux de discrimination fortement disproportionnés autant sur le marché du travail qu'au moment de recevoir des services.

Deux indices donnent à penser qu'il pourrait s'agir de discrimination systémique : dans un premier temps, la proportion toujours élevée partout au pays de plaintes liées au handicap sur la période de cinq ans étudiée et, dans un deuxième temps, la possibilité que de nombreuses personnes handicapées soient incapables de porter plainte.

Introduction

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (la Convention) a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Elle a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme³ et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées. Elle vise aussi à promouvoir le respect de la dignité intrinsèque de ces personnes. Les États qui ont ratifié la Convention doivent soumettre au Comité des droits des personnes handicapées (le Comité) des rapports périodiques sur l'application de la Convention⁴. Le Comité examine chaque rapport des États; dresse la liste des points à éclaircir et demande des précisions au besoin; et formule des observations et des recommandations.

De plus, le Comité invite les institutions nationales des droits de la personne (INDP) et les organisations représentant la société civile — en particulier celles représentant les personnes handicapées — à réagir aux rapports des États parties. Après avoir ratifié la Convention en 2010, le Canada a soumis son premier rapport au Comité en 2014. Le rapport du Canada souligne les mesures particulières prises par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour aider les personnes handicapées et leurs

¹ Les termes « déficience » et « personnes atteintes d'une déficience » sont utilisés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les termes « handicap » et « personnes handicapées » sont toutefois employés par la grande majorité des organisations responsables de l'application des lois et règlements relatifs aux droits de la personne, tant dans les provinces et territoires du Canada que sur la scène internationale. Par conséquent, afin d'uniformiser la terminologie et de simplifier la lecture, nous utiliserons « handicap » et « personnes handicapées » dans le présent document, sauf lorsqu'il sera explicitement question des motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

² Les données pour la Colombie-Britannique, le Manitoba et le Nunavut n'ont pas été utilisées.

³ Sur la scène internationale, le terme « droits de l'homme » est utilisé pour désigner les droits de la personne.

⁴ Les pays qui ont ratifié la Convention, désignés par le terme « États Parties » dans la Convention, doivent faire rapport dans un délai de deux ans après l'entrée en vigueur de la Convention pour ce pays et au moins tous les quatre ans par la suite.

familles, et pour favoriser leur inclusion et leur pleine participation à la société canadienne⁵. Le Comité n'a pas précisé à quel moment il examinerait le rapport du Canada, mais on pourrait penser que ce serait en 2017.

Droits des personnes handicapées au Canada

La législation en vigueur au Canada, comme la *Charte canadienne des droits et libertés* ou les lois fédérales, provinciales et territoriales relatives aux droits de la personne en général, protègent les droits des personnes handicapées.

Au Canada, la Convention est appliquée par des protections enchâssées dans la Constitution et dans les lois et par d'autres mesures notamment législatives et administratives, comme :

- la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui s'applique à toutes les activités du gouvernement et qui garantit à chacun le respect de ses libertés fondamentales et de ses droits, incluant une garantie explicite de droit à l'égalité pour les personnes handicapées;
- les lois fédérales, territoriales et provinciales relatives aux droits de la personne, qui s'appliquent aux secteurs public et privé et interdisent la discrimination fondée sur des motifs comme le handicap en ce qui concerne l'emploi, la fourniture de biens, de services et d'installations ordinairement accessibles au public, et les aménagements⁶.

Les personnes handicapées peuvent faire valoir leurs droits en portant plainte à l'un des organes judiciaires suivants : tribunaux administratifs indépendants, commissions et tribunaux des droits de la personne, et cours de justice aux échelons fédéral, provincial ou territorial.

L'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) est un organisme-cadre pour les commissions des droits de la personne fédérale, provinciales et territoriales. Elle a comme objectifs de favoriser la collaboration parmi ses membres et d'agir comme porte-parole national en matière de questions d'intérêt commun liées aux droits de la personne. L'une de ces questions est le respect des droits des personnes handicapées au Canada. L'ACCCDP a mis en place un groupe de travail sur la Convention pour coordonner ses activités dans ce domaine⁷.

⁵ Gouvernement du Canada (2014). *Convention relative aux droits des personnes handicapées : Premier rapport du Canada*. Ottawa.

⁶ Adapté d'un dépliant publié en 2011 par l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne et la Commission ontarienne des droits de la personne, *Le Canada et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*.

⁷ Le groupe de travail sur la Convention mis sur pied par l'ACCCDP est formé de représentants de la plupart des commissions des droits de la personne au Canada, soit les suivantes : Commission canadienne des droits de la personne, Newfoundland and Labrador Human Rights Commission, Prince Edward Island Human Rights Commission, Nova Scotia Human Rights Commission, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Commission des droits de la personne de l'Ontario, Saskatchewan Human Rights Commission, Alberta Human Rights Commission, Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest et Commission des droits de la personne du Yukon.

Suivi de la Convention des Nations Unies et institutions nationales des droits de la personne : l'article 33

Comme nous l'avons mentionné, les États qui ratifient la Convention doivent faire rapport aux Nations Unies de son application. L'article 33 de la Convention est unique. D'après le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, il s'agit sans doute de la disposition la plus rigoureuse sur l'application et le suivi à l'échelle nationale qui ait été inscrite dans un traité international sur les droits de la personne⁸. Par conséquent, il existe peu de comparatifs pour juger de l'application de cette disposition⁹.

Le paragraphe 1 de l'article 33 de la Convention stipule qu'il faut désigner un ou plusieurs points de contact pour les questions relatives à l'application de la Convention au sein de l'administration gouvernementale. En outre, le paragraphe 2 exige que les États créent un dispositif interne comprenant un ou plusieurs mécanismes indépendants, comme une INDP, pour veiller à la promotion, à la protection et au suivi de l'application de la Convention. Aux termes du paragraphe 3, la société civile – en particulier les personnes handicapées et les organisations qui les représentent – doit participer pleinement à la fonction de suivi.

Les États ont adopté divers moyens d'appliquer l'article 33. Certains ont désigné, comme mécanisme indépendant, leur INDP. Par exemple, l'Australie a désigné sa commission des droits de la personne. D'autres États ont mis en place un mécanisme indépendant qui comprend leur INDP et d'autres organismes, comme la Nouvelle-Zélande qui a confié des responsabilités conjointes à sa commission des droits de la personne, son bureau de l'ombudsman et une coalition sur la Convention relative aux personnes handicapées.

Le gouvernement du Canada n'a pas officiellement désigné de mécanisme national indépendant pour faire le suivi de l'application. On estime plutôt que les mécanismes existants remplissent cette tâche. Lorsque le Canada a ratifié la Convention, il a déclaré que, selon son interprétation, « le paragraphe 2 de l'article 33 tient compte de la situation des États fédéraux où l'application de la Convention se fera par plus d'un ordre de gouvernement et au moyen de divers mécanismes, incluant les mécanismes existants »¹⁰.

À titre d'INDP, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a proposé d'effectuer le suivi en devenant le mécanisme indépendant pour le Canada. L'ACCCDP, qui représente les commissions fédérales, provinciales et territoriales des droits de la personne, est en faveur de la possibilité de confier ce rôle à la CCDP. Des

⁸ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (2014). *Study on the implementation of Article 33 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Europe*. Regional Office for Europe.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Nations Unies (2006). *Convention sur les droits des personnes handicapées*. Séries des traités. Vol. 2515, page 3.

organisations représentant les personnes handicapées au Canada¹¹ ont encouragé vivement le gouvernement fédéral à désigner officiellement la CCDP à cette fonction et à lui allouer les fonds dont elle aura besoin pour s'acquitter de cette tâche.

Même si elle n'a pas encore été désignée officiellement comme mécanisme indépendant, la CCDP se consacre à la promotion et au suivi de l'application de la Convention. En collaboration avec l'ACCCDP et les organismes représentant les personnes handicapées, elle a entrepris de préparer une série de rapports provisoires sur l'application de la Convention, tout particulièrement en ce qui concerne les droits protégés en vertu de l'article 5, « Égalité et non-discrimination »¹². Les organismes suivants ont collaboré à ce projet : le centre de la défense des personnes handicapées ARCH, l'Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC), le Conseil des Canadiens avec déficiences (CCD) et le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN-RAFH). Il faut souligner que les opinions exprimées dans le présent rapport sont celles de l'ACCCDP et ne reflètent pas nécessairement les positions des diverses organisations consultées.

Ces rapports mettent l'accent sur l'égalité et la non-discrimination. Cependant, ils aborderont aussi différents droits couverts par d'autres articles de la Convention, dont l'article 24 sur l'éducation et l'article 27 sur le travail et l'emploi. Ils serviront aussi de critères de référence pour faire le suivi de l'application de la Convention au fil du temps, une façon de faire considérée par le Secrétariat de la Convention comme étant particulièrement efficace à cette fin¹³.

Ce premier rapport vise à faire mieux comprendre la discrimination subie par les personnes handicapées partout au Canada. Pour ce faire, nous avons regroupé des données sur les plaintes liées au handicap déposées auprès des commissions ou tribunaux des droits de la personne aux échelons fédéral, provinciaux et territoriaux entre 2009 et 2013. Le rapport aborde aussi les tendances observées sur ces cinq années quant aux plaintes liées au handicap reçues par les autorités compétentes au Canada en ce qui concerne l'emploi et les services. Les prochains rapports présenteront des données obtenues au moyen de sondages auprès de personnes handicapées, incluant les expériences de discrimination qu'elles accepteront de divulguer et d'autres indicateurs comme l'emploi, les niveaux de revenu et les niveaux d'instruction des personnes handicapées.

¹¹ Au nombre de ces organisations, mentionnons le Conseil des Canadiens avec déficiences et l'Association canadienne pour l'intégration communautaire.

¹² L'article 5 de la Convention se lit comme suit :

1. « Les États Parties reconnaissent que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celle-ci et ont droit sans discrimination à l'égalité de protection et à l'égalité de bénéfice de la loi.
2. « Les États Parties interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement.
3. « Afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés.
4. Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention.»

¹³ Nations Unies (2014). *Convention relative aux droits des personnes handicapées. Application et suivi au niveau national*. (CRPD/CSP/2014/3) Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, septième édition. New York, juin 2014, parag. 38 et 39.

Méthodologie

Les données sur les plaintes liées au handicap ont été recueillies auprès de chacune des autorités compétentes. Un premier sondage, envoyé à chacune des autorités compétentes, posait des questions sur leur processus respectif de plaintes et sur les données recueillies quant aux plaintes liées au handicap. Plus précisément, nous avons sondé chacune des autorités compétentes en lui posant des questions sur :

- son mandat;
- la liste des domaines ou secteurs d'activité dans lesquels les droits des personnes handicapées sont protégés en vertu de la loi ou du code sur les droits de la personne applicable;
- le genre de données recueillies sur les plaintes de discrimination fondées sur le handicap, et la disponibilité de ces données ventilées par année;
- la disponibilité de données par sujet d'allégation ou volet, comme l'emploi ou les services.

En fonction des réponses obtenues à ces questions, nous avons transmis deux grilles de saisie à chacune des autorités compétentes. La première grille servait à recueillir le nombre de plaintes liées au handicap et de plaintes non liées au handicap que ces organisations avaient reçues pour les cinq années s'échelonnant entre 2009 et 2013. La seconde grille concernait, pour la même période, le nombre de plaintes liées au handicap et de plaintes non liées au handicap qu'elles ont reçues dans chacun des deux volets à l'étude, soit l'emploi et les services.

Le présent rapport a été révisé par chacune des autorités compétentes pour confirmer l'exactitude des données et leur interprétation. Nous l'avons aussi transmis à des organisations représentant des personnes handicapées¹⁴. Nous les avons invitées à passer en revue les données fournies sur les plaintes et à transmettre tout autre renseignement que ces données ne permettaient pas de relever.

Limites des données

Des limites sont associées à l'utilisation des données sur les plaintes liées au handicap provenant de diverses autorités compétentes. Premièrement, les données sur les plaintes ne sont pas recueillies uniformément d'une organisation compétente à l'autre. Par exemple, chacune possède sa propre définition du handicap et utilise des mots clés différents pour calculer le nombre de plaintes déposées pour ce motif. De plus, les plaintes ne sont pas regroupées en fonction de la même période de référence. Ainsi, certaines autorités compétentes utilisent les années financières (du 1^{er} avril au 31 mars) tandis que d'autres utilisent l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Ces différences rendent difficile toute comparaison entre les autorités compétentes.

Certaines organisations compétentes traitent annuellement un petit nombre de plaintes, s'ensuivant un nombre encore plus faible de plaintes liées au handicap, ce qui rend plus

¹⁴ Le rapport a été transmis à la clinique juridique communautaire du centre de la défense des personnes handicapées (ARCH Disability Law Centre), à l'Association canadienne pour l'intégration communautaire (ACIC), au Conseil des Canadiens avec déficiences (CCD) et au Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (DAWN-RAFH).

compliquée l'analyse de l'évolution de ces plaintes sur une période déterminée. Ainsi, certaines fluctuations peuvent sembler élevées à cause justement du faible nombre de plaintes déposées auprès de ces organisations.

Méthode d'analyse

Les données sur les plaintes liées au handicap fournies par chacune des autorités compétentes sont présentées sous forme de proportions accompagnées d'une brève description analytique. La proportion de plaintes liées au handicap a été calculée de la manière suivante : le nombre de plaintes liées au handicap reçues au cours d'une année donnée divisé par le nombre total de plaintes reçues au cours de cette même année. Par exemple, si l'autorité a reçu un total de 100 plaintes concernant l'emploi en 2010 et que 50 de ces plaintes étaient liées au handicap, la proportion de plaintes liées au handicap dans le domaine de l'emploi pour 2010 serait de : $50/100 = 50 \%$. Comme nous l'avons déjà dit, compte tenu de la nature des données et des différentes méthodologies utilisées par les autorités pour recueillir leurs données, aucune comparaison directe ne peut être faite entre les autorités compétentes.

Dans certains cas, des renseignements détaillés sur le nombre de plaintes liées au handicap sont présentés lors de l'analyse pour telle autorité compétente. Dans d'autres cas, le nombre de plaintes liées au handicap était tellement bas que nous avons décidé de ne pas présenter ces renseignements pour protéger l'identité du plaignant.

Survol des plaintes liées au handicap entre 2009 et 2013

Cette section présente un survol de la proportion et du nombre de plaintes liées au handicap que les autorités compétentes du Canada ont reçues.

Tableau 1 : Proportion et nombre des plaintes reçues entre 2009 et 2013 par autorité compétente et état de personne handicapée

Autorité compétente	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
Commission canadienne des droits de la personne	50,3 % (3 810)	49,7 % (3 772)
Newfoundland and Labrador Human Rights Commission	57,3 % (161)	42,7 % (120)
Prince Edward Island Human Rights Commission	45,2 % (142)	54,8 % (172)
Nova Scotia Human Rights Commission	60,9 % (851)	39,1 % (546)
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	48,6 % (649)	51,4 % (686)
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec	31,5 % (1 410)	68,5 % (3 065)
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario	54,0 % (8 390)	46,0 % (7 147)
Saskatchewan Human Rights Commission	49,0 % (556)	51,0 % (579)
Alberta Human Rights Commission	48,1 % (4 549)	51,9 % (4 916)
Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest	50,5 % (51)	49,5 % (50)
Commission des droits de la personne du Yukon	43,4 % (46)	56,6 % (60)

Les plaintes sont compilées soit par année civile, soit par année financière.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Comme le montre le tableau 1, les plaintes liées au handicap représentent une grande partie des plaintes de discrimination déposées auprès des commissions et tribunaux des droits de la personne au Canada. Plus précisément, et à l'exception du Québec, les plaintes liées au handicap représentent plus de 40 % de l'ensemble des plaintes reçues par chaque autorité compétente.

Tableau 2 : Proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi entre 2009 et 2013 par autorité compétente

Autorité compétente	Plaintes liées au handicap dans le domaine de l'emploi
Commission canadienne des droits de la personne	84,3 %
Newfoundland and Labrador Human Rights Commission	85,7 %
Prince Edward Island Human Rights Commission	67,6 %
Nova Scotia Human Rights Commission	82,4 %
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	75,3 %
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec	52,1 %
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario**	s.o.
Saskatchewan Human Rights Commission	46,5 %
Alberta Human Rights Commission	97,5 %
Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest**	s.o.
Commission des droits de la personne du Yukon	100,0 %

Les plaintes sont compilées par année civile ou par année financière.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

** Aucune données concernant nommément l'emploi ou les services n'ont été fournies..

Le tableau 2 montre que, pour la plupart des autorités compétentes, une proportion considérable de plaintes liées au handicap reçues en cinq ans concernait l'emploi. À l'exception de la Saskatchewan, la proportion de plaintes liées au handicap reçues dans le domaine de l'emploi dépassait 50 % pour toutes les autorités compétentes de 2009 à 2013. Cette proportion dépassait 80 % à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), à la Newfoundland and Labrador Human Rights Commission et à la Nova Scotia Human Rights Commission. En Alberta, la proportion dépassait 90 %. Enfin, toutes les plaintes liées au handicap au Yukon concernaient l'emploi.

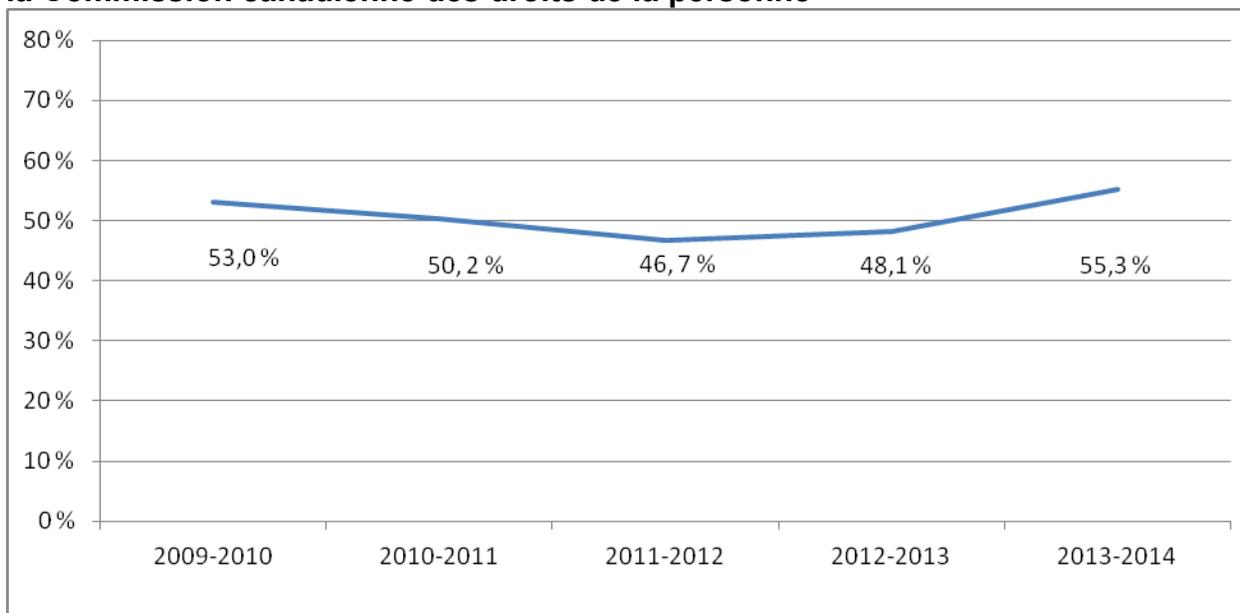
Plaintes liées au handicap par autorité compétente

Les données proviennent des commissions des droits de la personne fédérale, provinciales et territoriales ayant participé au groupe de travail sur la Convention mis sur pied par l'ACCCDP. Les données à l'échelon fédéral ont été transmises par la CCDP. À l'échelon provincial ou territorial, les données proviennent des commissions des droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Québec, de l'Ontario, de la Saskatchewan, de l'Alberta, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Les données utilisées dans le cas de l'Ontario proviennent du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Aucune donnée provenant du Manitoba, de la Colombie-Britannique et du Nunavut n'est présentée, car ces autorités compétentes n'ont pas participé au groupe de travail sur la Convention mis sur pied par l'ACCCP.

Commission canadienne des droits de la personne

Entre 2009-2010 et 2013-2014, la CCDP a reçu en tout 3 810 plaintes liées au handicap, sur un total de 7 582 plaintes reçues. La proportion des plaintes liées au handicap atteignait entre 45 % et 55 % chaque année. La proportion la plus grande était de 55,3 % en 2013-2014.

Graphique 1 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Commission canadienne des droits de la personne



Les plaintes sont compilées par année financière.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 3 : Proportion des plaintes liées au handicap reçues par la Commission canadienne des droits de la personne par année financière et domaine de discrimination

Domaine de discrimination	Emploi		Services	
	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
2009-2010	54,7 %	45,3 %	40,0 %	60,0 %
2010-2011	52,1 %	47,9 %	34,7 %	65,3 %
2011-2012	49,2 %	50,8 %	34,5 %	65,5 %
2012-2013	49,8 %	50,2 %	38,3 %	61,7 %
2013-2014	57,9 %	42,1 %	42,7 %	57,3 %

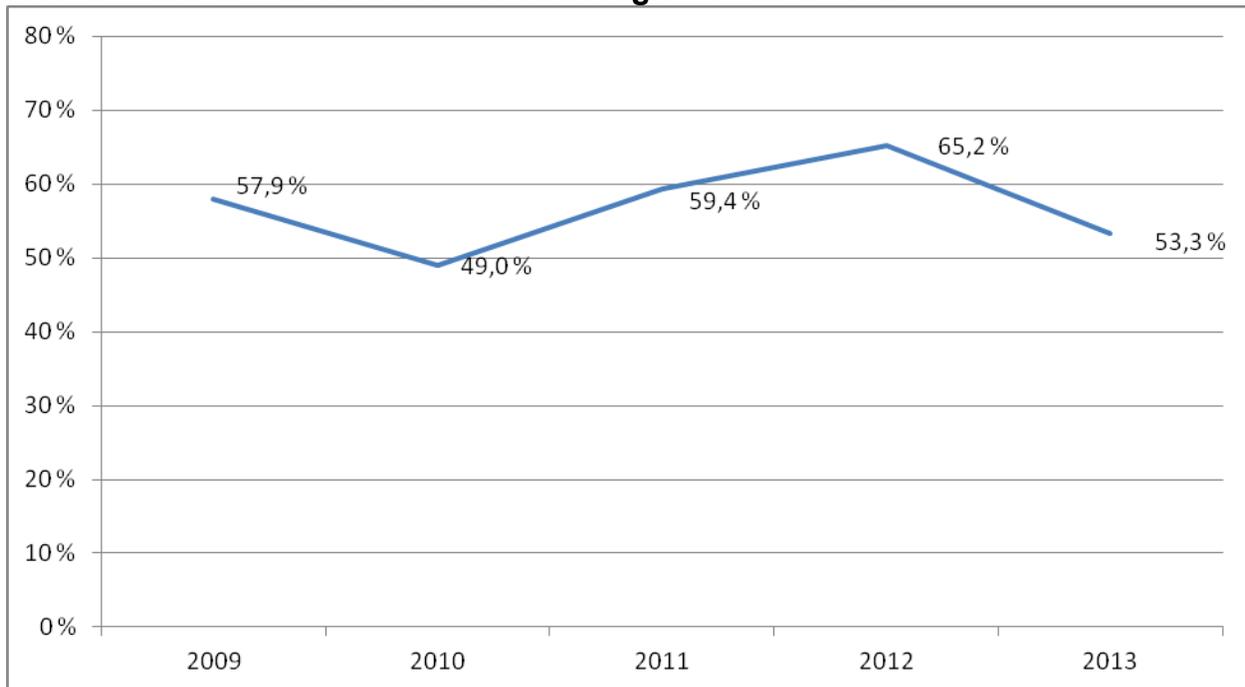
Les plaintes sont compilées par année financière.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

De 2009-2010 à 2013-2014, la CCDP a reçu au total 3 234 plaintes liées au handicap dans le domaine de l'emploi, et 556 dans le domaine des services. Plus de la moitié des plaintes reçues annuellement dans le domaine de l'emploi étaient liées au handicap, durant cette période de cinq ans. La proportion a atteint un sommet de 58 % en 2013-2014. La proportion de plaintes liées au handicap reçues dans le domaine des services oscillait entre 34 % et 43 % de 2009-2010 à 2013-2014.

Newfoundland and Labrador Human Rights Commission

De 2009 à 2013, la Newfoundland and Labrador Human Rights Commission a reçu 161 plaintes liées au handicap, sur un total de 281 plaintes. Les plaintes liées au handicap représentaient chaque année plus de 50 % du total des plaintes. De 57,9 % en 2009, la proportion de plaintes liées au handicap a diminué, à 49 %, en 2010. Elle a augmenté à 59,4 % en 2011, et jusqu'à 65,2 % en 2012. Ces fluctuations peuvent s'expliquer par le nombre relativement restreint de plaintes liées au handicap, et non liées au handicap, reçues chaque année par la Newfoundland and Labrador Human Rights Commission.

Graphique 2 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Newfoundland and Labrador Human Rights Commission



Les plaintes sont compilées par année civile.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 4 : Proportion des plaintes liées au handicap reçues par la Newfoundland and Labrador Human Rights Commission, par année civile et domaine de discrimination

Domaine de discrimination	Emploi		Services	
Année civile	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
2009	61,8 %	38,2 %	25,0 %	75,0 %
2010	45,0 %	55,0 %	33,3 %	66,7 %
2011	65,9 %	34,1 %	50,0 %	50,0 %
2012	71,1 %	28,9 %	100,0 %	0,0 %
2013	47,4 %	52,6 %	75,0 %	25,0 %

Les plaintes sont compilées par année civile.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

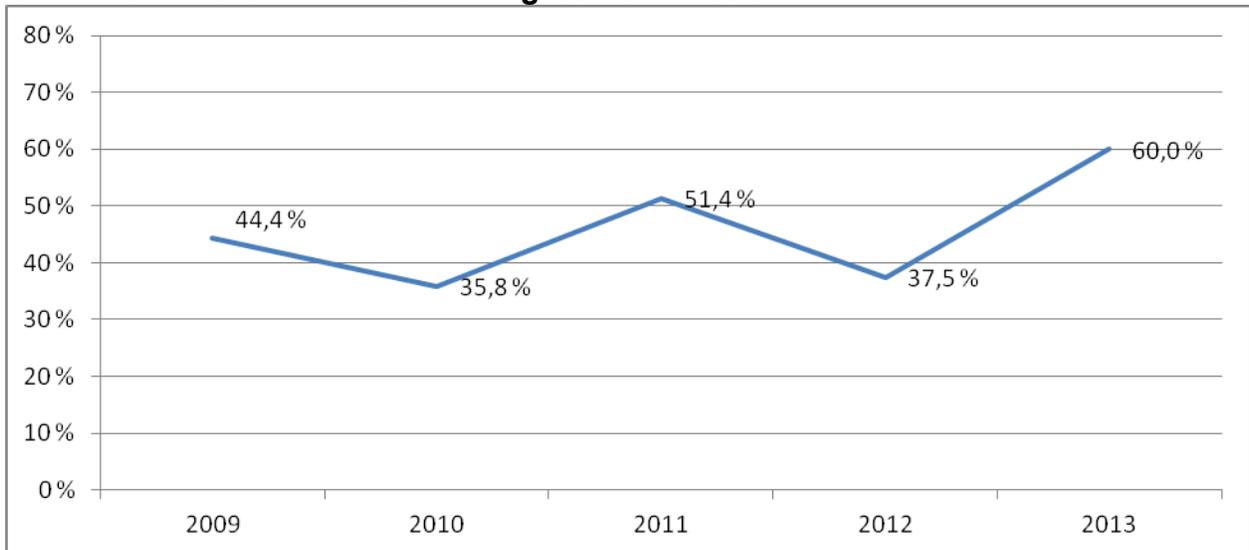
De 2009 à 2013, la Newfoundland and Labrador Human Rights Commission a reçu 138 plaintes liées au handicap dans le domaine de l'emploi, comparativement à seulement 17 plaintes dans le domaine des services. La proportion de plaintes a fluctué dans les deux domaines (emploi et services) au cours des cinq années de l'étude. Il y a néanmoins eu des sommets importants dans le domaine de l'emploi : tant en 2009 qu'en 2010, la proportion dépassait 60 %, et en 2011 elle a grimpé à plus de 70 %.

Lorsqu'on s'attarde au domaine des services, on constate que la proportion de plaintes liées au handicap était particulièrement élevée en 2012 et en 2013. En fait, toutes les plaintes dans le domaine des services concernaient le handicap en 2012. Comme nous l'avons déjà dit, ces fluctuations peuvent s'expliquer par le nombre relativement faible de plaintes liées ou non au handicap reçues annuellement concernant l'emploi et les services.

Prince Edward Island Human Rights Commission

De 2009 à 2013, la Prince Edward Island Human Rights Commission a reçu 142 plaintes liées au handicap, sur un total de 314 plaintes. La proportion de plaintes liées au handicap a fluctué pour atteindre 60 % en 2013. Ces fluctuations peuvent s'expliquer par le nombre relativement restreint de plaintes liées au handicap, et non liées au handicap, reçues chaque année par la Prince Edward Island Human Rights Commission.

Graphique 3 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Prince Edward Island Human Rights Commission



Les plaintes sont compilées par année civile.

Lorsqu'une plainte était fondée sur plusieurs motifs incluant le handicap, elle était comptabilisée comme étant une plainte liée au handicap.

Tableau 5 : Proportion des plaintes liées au handicap reçues par la *Prince Edward Island Human Rights Commission* par année civile et domaine de discrimination

Domaine de discrimination	Emploi		Services	
	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
Année civile				
2009	51,7 %	48,3 %	20,0 %	80,0 %
2010	36,6 %	63,4 %	50,0 %	50,0 %
2011	45,0 %	5,0 %	62,5 %	37,5 %
2012	32,9 %	67,1 %	56,3 %	43,8 %
2013	59,0 %	41,0 %	62,5 %	37,5 %

Les plaintes sont compilées par année civile.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Lorsqu'une plainte était fondée sur plusieurs motifs incluant le handicap, elle était comptabilisée comme étant une plainte liée au handicap.

Lorsqu'une plainte était liée à plusieurs domaines, dont l'emploi, elle était comptabilisée comme étant une plainte liée au handicap dans le domaine de l'emploi.

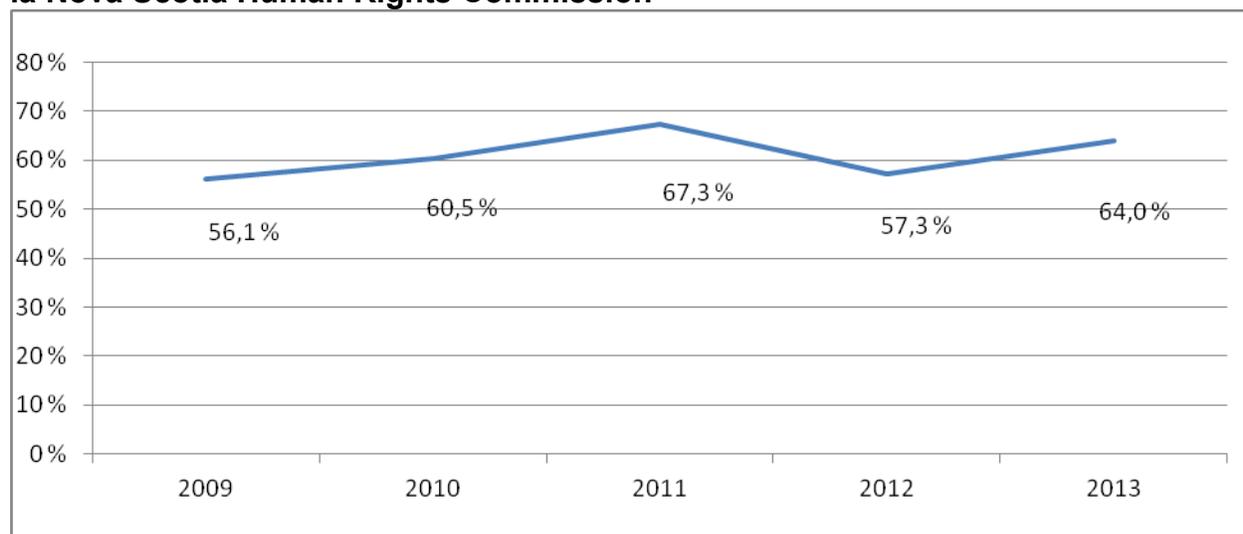
De 2009 à 2013, la Prince Edward Human Rights Commission a reçu en tout 96 plaintes liées au handicap dans le domaine de l'emploi, et 43 plaintes dans celui des services. Les mêmes fluctuations sont constatées, qu'il s'agisse de plaintes liées au handicap dans l'emploi ou dans les services. Sur l'ensemble des plaintes reçues dans le domaine de l'emploi, plus de 50 % étaient liées au handicap en 2009 et en 2013.

On constate une hausse importante des plaintes de 2012 à 2013, tant dans l'emploi que dans les services. Les plaintes liées au handicap formaient plus de la moitié du total des plaintes reçues dans le domaine des services entre 2010 et 2013, et ont atteint en 2013 un sommet de 62,5 %. Tel que mentionné ci-dessus, ces fluctuations peuvent s'expliquer par le nombre relativement restreint de plaintes liées ou non au handicap reçues annuellement concernant l'emploi et les services.

Nova Scotia Human Rights Commission

La Nova Scotia Human Rights Commission a reçu 851 plaintes liées au handicap, sur un total de 1 397 plaintes reçues entre 2009 et 2013. La proportion de plaintes liées au handicap dépassait 50 %. Elle atteignait 67,3 % en 2011.

Graphique 4 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Nova Scotia Human Rights Commission



Les plaintes sont compilées par année civile.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 6 : Proportion des plaintes liées au handicap reçues par la Nova Scotia Human Rights Commission par année civile et domaine de discrimination

Année financière	Emploi		Services	
	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
2009	55,0 %	45,0 %	57,4 %	42,6 %
2010	60,6 %	39,4 %	60,0 %	40,0 %
2011	67,9 %	32,1 %	62,5 %	37,5 %
2012	57,9 %	42,1 %	53,8 %	46,2 %
2013	61,1 %	38,9 %	76,1 %	23,9 %

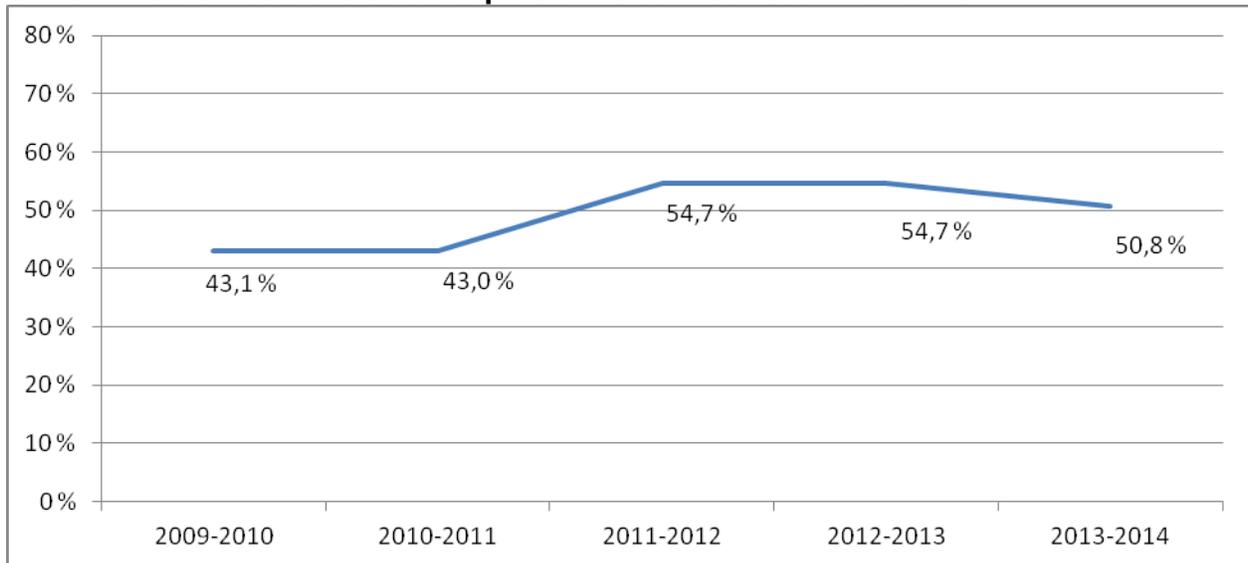
Les plaintes sont compilées par année civile.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

De 2009 à 2013, la Nova Scotia Human Rights Commission a reçu en tout 700 plaintes liées au handicap dans le domaine de l'emploi, et 129 dans le domaine des services. La proportion de plaintes liées au handicap reçues dans ces deux domaines, emploi et services, atteignait plus de 60 % en 2010, en 2011 et en 2013. En outre, plus des trois quarts des plaintes reçues dans le domaine des services étaient liées au handicap, en 2013.

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a reçu 649 plaintes entre avril 2009 et mars 2014, sur un total de 1 335 plaintes. De 40 % à 55 % de l'ensemble des plaintes reçues entre 2009-2010 et 2013-2014 étaient liées au handicap. On constate une augmentation importante entre 2010-2011 et 2011-2012, soit de 43 % à 54,7 %.

Graphique 5 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick



Les plaintes sont compilées par année financière.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 7 : Proportion des plaintes liées au handicap reçues par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, par année financière et domaine de discrimination

Domaine de discrimination	Emploi		Services	
	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
2009-2010	53,6 %	46,4 %	27,6 %	72,4 %
2010-2011	53,0 %	47,0 %	33,3 %	66,7 %
2011-2012	53,8 %	46,2 %	64,4 %	35,6 %
2012-2013	60,4 %	39,6 %	46,9 %	53,1 %
2013-2014	58,1 %	41,9 %	34,3 %	65,7 %

Les plaintes sont compilées par année financière.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

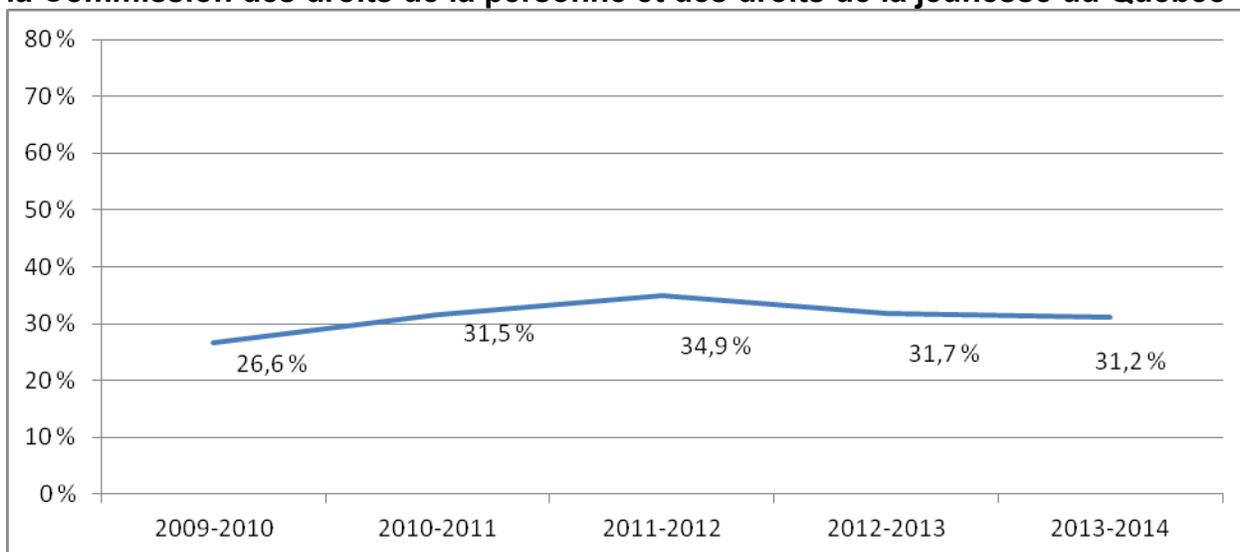
De 2009-2010 à 2013-2014, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a reçu en tout 489 plaintes liées au handicap, dans le domaine de l'emploi, et 131 dans le domaine des services. Plus de la moitié des plaintes liées au handicap concernaient l'emploi, pour chacune des années en cause.

Les résultats montrent des fluctuations dans les plaintes liées au handicap dans le domaine des services, tout particulièrement en 2010-2011, en 2011-2012 et en 2012-2013. Les plaintes liées au handicap représentaient plus de 60 % du total des plaintes dans le domaine des services en 2011-2012. Ces fluctuations peuvent être expliquées par le nombre relativement restreint de plaintes liées ou non au handicap déposées annuellement en ce qui concerne les services.

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

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a reçu 1 410 plaintes liées au handicap entre 2009-2010 et 2013-2014, sur un total de 4 475 plaintes. Les plaintes liées au handicap représentaient de 25 % à 35 % du total des plaintes pour chacune des années financières.

Graphique 6 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec



Les plaintes sont compilées par année financière.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Comprend les plaintes liées au handicap et l'exploitation des personnes handicapées.

Tableau 8 : Proportion des plaintes liées au handicap reçues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec par année financière et domaine de discrimination

Domaine de discrimination	Emploi		Services	
	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
2009-2010	33,1 %	66,9 %	26,4 %	73,6 %
2010-2011	36,0 %	64,0 %	34,1 %	65,9 %
2011-2012	36,4 %	63,6 %	47,3 %	52,7 %
2012-2013	37,5 %	62,5 %	31,2 %	68,8 %
2013-2014	35,1 %	64,9 %	40,0 %	60,0 %

Les plaintes sont compilées par année financière.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Comprend les plaintes liées au handicap et l'exploitation des personnes handicapées.

De 2009-2010 à 2013-2014, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a reçu 735 plaintes liées au handicap dans le domaine de l'emploi, et 302 dans le domaine des services. Les plaintes liées au handicap formaient plus de 30 % du total des plaintes reçues dans le domaine de l'emploi au cours de la période de cinq ans. On constate une augmentation constante entre 2009-2010 et 2012-2013. La proportion a légèrement diminué en 2013-2014.

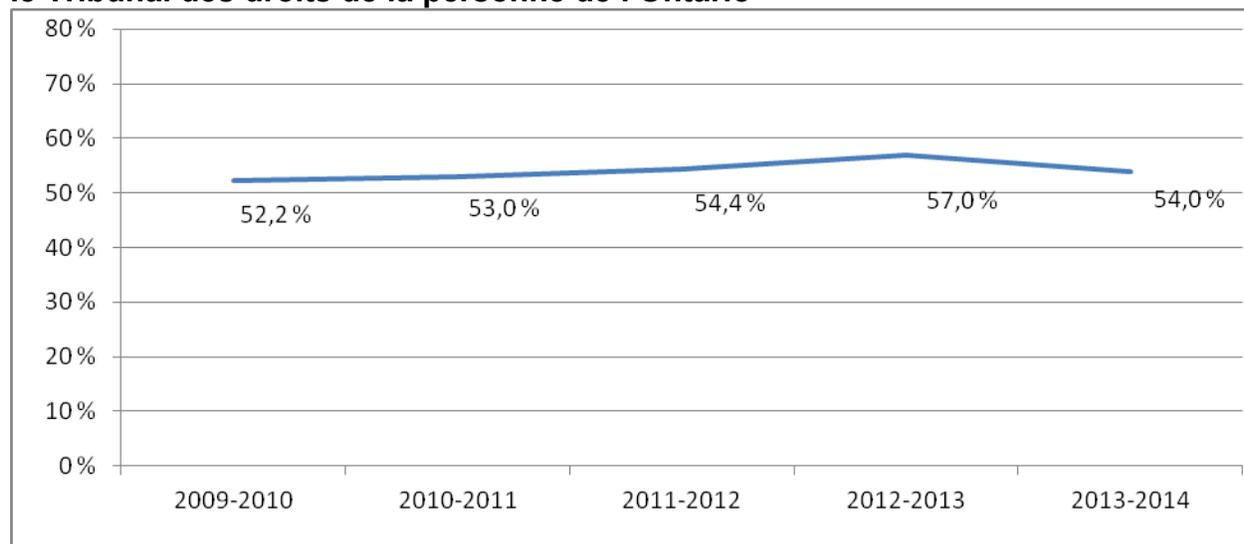
Une hausse similaire peut être constatée dans le domaine des services, où la proportion de plaintes a augmenté de manière constante de 2009-2010 à 2011-2012. La proportion a atteint 40 % en 2011-2012 et en 2013-2014.

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) est chargé de recevoir les plaintes liées aux droits de la personne en Ontario et de rendre des décisions. Les données du TDPO ont été tirées de son site Web. Celui-ci ne publie aucune donnée sur les plaintes dans les domaines de l'emploi et des services. Le TDPO n'était pas en mesure de nous fournir quelque donnée additionnelle (non publiée) au moment de rédiger ce rapport.

De 2009-2010 à 2013-2014, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a reçu 8 390 plaintes liées au handicap, sur un total de 15 537 plaintes. Chaque année, plus de la moitié des plaintes reçues étaient liées au handicap. On constate une hausse constante entre 2009-2010 et 2012-2013. La proportion a légèrement diminué en 2013-2014.

Graphique 7 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario



Source : Tribunal des droits de la personne de l'Ontario « Statistiques TDPO » disponibles en ligne à l'adresse

<http://www.sjto.gov.on.ca/tdpo/>

Les plaintes sont comptabilisées par année financière.

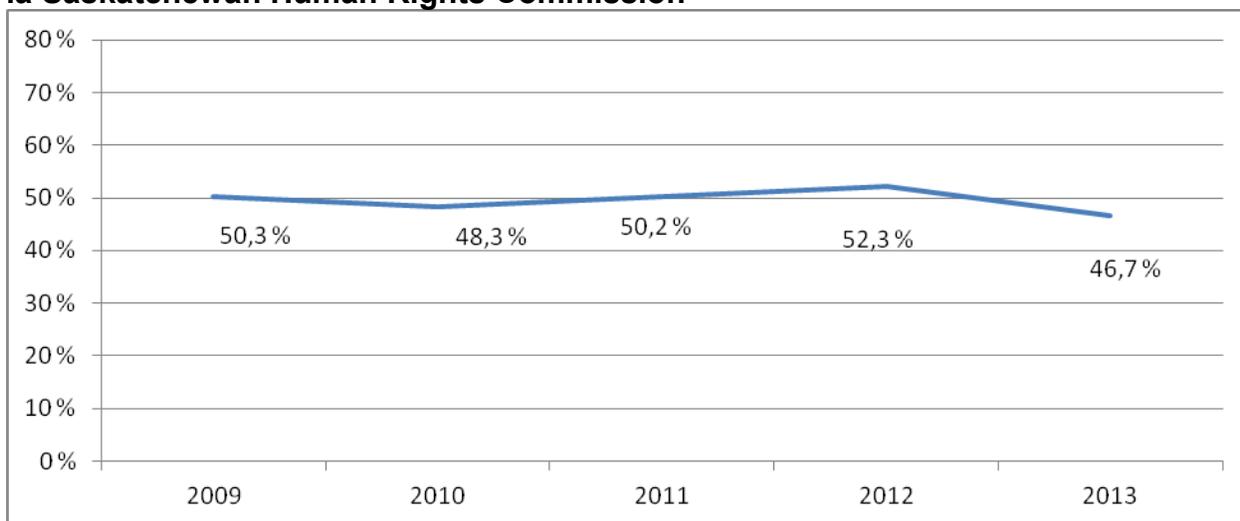
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Aucune donnée n'a été fournie par domaine d'emploi ou de services.

Saskatchewan Human Rights Commission

La Saskatchewan Human Rights Commission a reçu 556 plaintes liées au handicap, sur un total de 1 135 plaintes, de 2009 à 2013. En 2009, en 2011 comme en 2012, la proportion de plaintes liées au handicap était légèrement supérieure à 50 %. Elle a baissé à 46,7 % en 2013.

Graphique 8 : Tendances, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Saskatchewan Human Rights Commission



Les plaintes sont compilées par année civile.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Comprend toutes les plaintes qui ont été déposées auprès de la Commission – plaintes qui n'ont pas été formalisées après étude, pour lesquelles une conclusion d'absence de motifs raisonnables a été portée, sur lesquelles la Commission n'avait pas compétence ou qui n'ont pas été poursuivies pour d'autres raisons.

Tableau 9 : Proportion des plaintes liées au handicap reçues par la Saskatchewan Human Rights Commission, par année civile et domaine de discrimination

Domaine de discrimination	Emploi		Services	
	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
Année civile				
2009	52,2 %	47,8 %	42,9 %	57,1 %
2010	48,2 %	51,8 %	60,0 %	40,0 %
2011	52,0 %	48,0 %	50,0 %	50,0 %
2012	53,0 %	47,0 %	50,0 %	50,0 %
2013	52,3 %	47,7 %	35,2 %	64,8 %

Les plaintes sont compilées par année civile.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Comprend toutes les plaintes qui ont été déposées devant la Commission – plaintes qui n'ont pas été formalisées après étude, pour lesquelles une conclusion d'absence de motifs raisonnables a été portée, sur lesquelles la Commission n'avait pas compétence ou qui n'ont pas été poursuivies pour d'autres raisons.

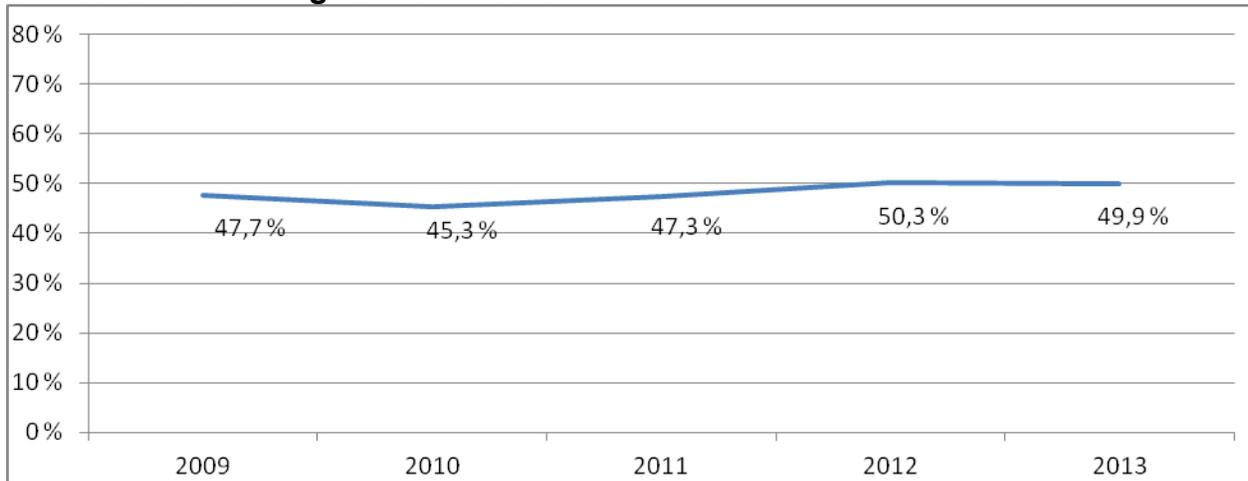
Entre 2009 et 2013, la Saskatchewan Human Rights Commission a reçu 432 plaintes liées au handicap dans le domaine de l'emploi, et 72 dans le domaine des services. Au cours de la période de cinq ans, la proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi dépassait 50 %, sauf en 2010.

La proportion des plaintes liées au handicap reçues dans le domaine des services a atteint 60 % en 2010-2011 et a commencé à diminuer pour atteindre 35 % en 2013-2014. Ces fluctuations peuvent s'expliquer par le nombre relativement restreint de plaintes liées ou non au handicap déposées annuellement en ce qui concerne les services.

Alberta Human Rights Commission

De 2009 à 2013, la Alberta Human Rights Commission a reçu 4 549 plaintes liées au handicap sur un total de 9 464 plaintes. La proportion de ces plaintes est demeurée stable, entre 45 % et 51 %, durant cette période.

Graphique 9 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Alberta Human Rights Commission



Les plaintes sont compilées par année civile.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les chiffres illustrent les motifs invoqués en vertu d'articles divers de l'*Alberta Human Rights Act* plutôt que le nombre de dossiers de plaintes ouverts. Il est possible qu'une plainte soit fondée sur plusieurs motifs et invoque plusieurs articles. Les pourcentages illustrent le nombre de motifs liés au handicap invoqués, sur l'ensemble des motifs.

Le terme « handicap » englobe l'incapacité physique et l'incapacité mentale.

L'expression « lié à l'emploi » comprend les pratiques d'emploi (article 7) et les demandes d'emploi et publicités d'embauche (article 8).

Tableau 10 : Proportion des plaintes liées au handicap reçues par l'Alberta Human Rights Commission, par année civile et domaine de discrimination

Domaine de discrimination	Emploi		Services	
	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
2009	50,2 %	49,8 %	32,4 %	67,6 %
2010	47,0 %	53,0 %	43,3 %	56,7 %
2011	47,9 %	52,1 %	44,4 %	55,6 %
2012	51,6 %	48,4 %	46,1 %	53,9 %
2013	50,9 %	49,1 %	46,8 %	53,2 %

Les plaintes sont compilées par année civile.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Les chiffres illustrent les motifs invoqués en vertu d'articles divers de la *Alberta Human Rights Act* plutôt que le nombre de dossiers de plaintes ouverts. Il est possible qu'une plainte s'appuie sur plusieurs motifs et invoque plusieurs articles.

Le terme « handicap » englobe l'incapacité physique et l'incapacité mentale.

L'expression « lié à l'emploi » comprend les pratiques d'emploi (article 7) et les demandes et annonces liées à l'emploi (article 8).

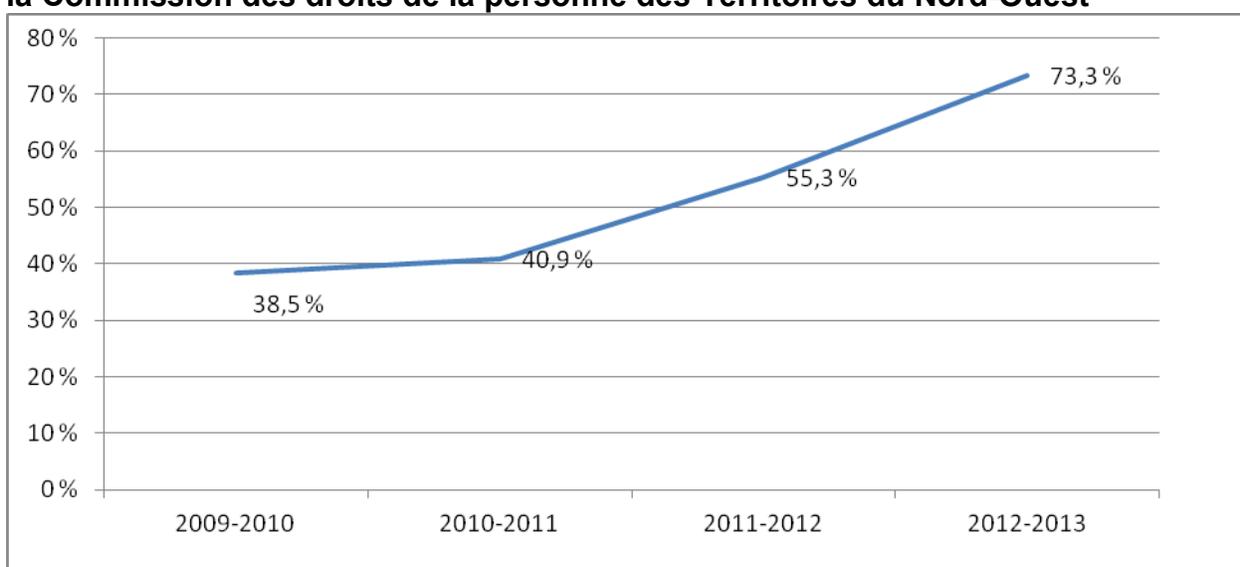
De 2009 à 2013, l'Alberta Human Rights Commission a reçu un total de 4 015 plaintes liées à l'emploi qui mentionnaient le handicap, et 446 dans le domaine des services. La proportion de plaintes liées à l'emploi qui mentionnaient le handicap variait entre 47 % et 52 % d'une année à l'autre entre 2009 et 2013.

La proportion de plaintes liées au handicap dans le domaine des services a connu une forte hausse de 2009 à 2010, puis a continué à augmenter légèrement de 2010 à 2013.

Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest

De 2009 à 2013, la Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest¹⁵ a reçu en tout 51 plaintes liées au handicap, sur un total de 101 plaintes. La proportion des plaintes liées au handicap a beaucoup augmenté entre 2011-2012 et 2012-2013, atteignant 73,3 %. Cette fluctuation peut s'expliquer par le nombre relativement petit de plaintes liées ou non au handicap déposées chaque année auprès de cette commission.

Graphique 10 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest



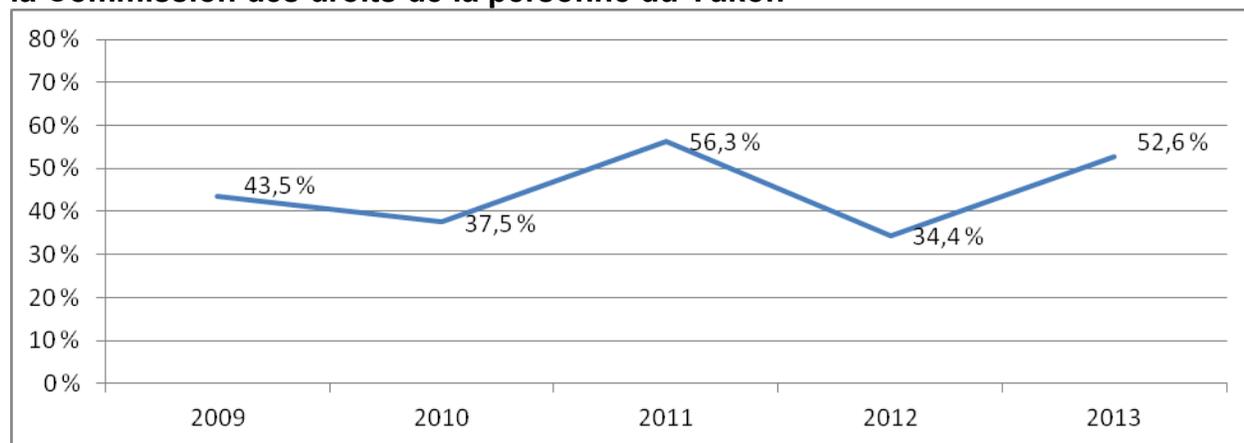
Les plaintes sont compilées par année financière.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.
Aucune donnée n'a été fournie par domaine d'emploi ou de services.

¹⁵ Les données par domaine de discrimination n'étaient pas disponibles à la Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest.

Commission des droits de la personne du Yukon

De 2009 à 2013, la Commission des droits de la personne du Yukon a reçu 46 plaintes liées au handicap, sur un total de 106 plaintes. Au cours de la période de cinq ans, on constate de grandes fluctuations pour les plaintes liées au handicap. La proportion dépassait 50 % en 2011 et en 2013. Ces fluctuations peuvent s'expliquer par le nombre relativement restreint de plaintes liées ou non au handicap déposées annuellement auprès de cette commission.

Graphique 11 : Tendence, sur cinq ans, des plaintes liées au handicap reçues par la Commission des droits de la personne du Yukon



Les plaintes sont compilées par année civile.
Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

Tableau 11 : Proportion des plaintes liées au handicap reçues par la Commission des droits de la personne du Yukon

Domaine de discrimination	Emploi		Services	
	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap	Plaintes liées au handicap	Plaintes non liées au handicap
2009	33,3 %	66,7 %	80,0 %	20,0 %
2010	40,0 %	60,0 %	40,0 %	60,0 %
2011	61,5 %	38,5 %	33,3 %	66,7 %
2012	33,3 %	66,7 %	37,5 %	62,5 %
2013	38,5 %	61,5 %	83,3 %	16,7 %

Les plaintes sont compilées par année civile.

Tous les pourcentages sont arrondis à la décimale.

De 2009 à 2013, la Commission des droits de la personne du Yukon a reçu 31 plaintes liées au handicap en ce qui concerne l'emploi, et 15 en ce qui concerne les services. La proportion de plaintes liées au handicap a fluctué, tant pour l'emploi que pour les services, au cours des cinq années de référence. Néanmoins, la proportion de plaintes liées au handicap concernant l'emploi n'a pas dépassé 40 % en général, sauf en 2011 où elle a atteint 61,5 %.

Entre 2009 et 2013, plus de 80 % de toutes les plaintes relatives aux services étaient liées au handicap. Comme nous l'avons déjà dit, ces fluctuations peuvent s'expliquer par le tout petit nombre relativement limité de plaintes liées ou non au handicap reçues annuellement concernant l'emploi et les services.

Conclusion

Les personnes handicapées continuent de subir beaucoup de discrimination au Canada en matière d'emploi et dans la prestation de services. Des 41 728 plaintes pour discrimination reçues au total par les commissions des droits de la personne, au fédéral comme dans les provinces et les territoires, durant la période de cinq ans, 49,5 % des plaintes (ou 20 615) étaient liées au handicap.

Les plaintes liées au handicap représentaient au moins 30 % de toutes les plaintes reçues, quelle que soit l'année, entre 2009 et 2013. Dans la plupart des territoires de compétence, ces plaintes justifiaient de 40 % à 50 % de toutes les plaintes reçues. Ce pourcentage de plaintes liées au handicap a grimpé à 60 % à Terre-Neuve-et-Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et dans les Territoires du Nord-Ouest, certaines années.

Plus de 40 % des plaintes liées au handicap concernaient le domaine de l'emploi, et ce, pour la plupart des autorités compétentes – sauf à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et au Yukon. La proportion dépassait même 60 % dans certains cas.

Bien que les nombres et les proportions de plaintes liées à l'emploi soient élevés pour la plupart des autorités compétentes, ces données pourraient ne pas donner une image complète de la situation. Il est possible que des personnes handicapées ne dénoncent pas toutes leurs expériences de discrimination, pour diverses raisons. Par exemple, une personne handicapée peut décider de ne pas porter plainte contre son employeur parce qu'elle a peur de subir des représailles ou d'être encore plus stigmatisée. En outre, plusieurs plaignants potentiels se dirigent d'ordinaire vers divers processus de griefs et des commissions des relations de travail, ou bien ils règlent leurs conflits au moyen de mécanismes de résolution des conflits ou d'autres processus d'aménagement en milieu de travail.

Les obstacles à l'accès à la justice en matière de droits de la personne peuvent faire en sorte que les personnes handicapées évitent de rapporter leurs expériences discriminatoires ou potentiellement discriminatoires. Cette préoccupation a été soulevée par les intervenants au cours des consultations. Par exemple, ARCH Disability Law Centre (une clinique juridique communautaire qui est spécialisée dans la défense des droits à l'égalité des personnes handicapées et dans la promotion de ces droits en Ontario, à l'échelle tant provinciale que fédérale) a cerné plusieurs obstacles auxquels font face les personnes handicapées pour accéder à la justice en matière de droits de la personne. Parmi ces obstacles, il y a : la complexité du processus de plaintes; un manque d'aide faite en personne de la part du personnel des agences des droits de la personne; les frais d'avocats, tout particulièrement lorsqu'il n'y a pas d'aide juridique gratuite pour les plaintes de discrimination (bien que l'aide juridique gratuite ne concerne pas que ces cas); les ressources plus substantielles des défenseurs pour entreprendre un litige; et les délais pour obtenir une résolution du conflit.

Ces conclusions préliminaires suggèrent que des recherches supplémentaires doivent être effectuées afin de mieux comprendre les expériences vécues par les personnes

handicapées et les répercussions de la discrimination dans leur vie. D'abord, nous convenons que les expériences de discrimination peuvent varier selon le type et la sévérité du handicap, tout particulièrement pour les personnes ayant des maladies mentales ou des troubles mentaux. Il serait, par conséquent, intéressant d'entreprendre un exercice similaire qui s'attarderait aux expériences de discrimination des personnes ayant des problèmes de santé mentale ou une maladie mentale.

Deuxièmement, il nous faut mieux comprendre les répercussions de la discrimination sur le quotidien des personnes handicapées. Les personnes handicapées faisant l'expérience de la discrimination en milieu de travail sont-elles susceptibles de perdre leur emploi ou de quitter la population active? La discrimination joue-t-elle un rôle dans le sous-emploi des personnes handicapées? Quels seraient des facteurs susceptibles de prévenir la discrimination à l'égard des personnes handicapées?

Il faut élargir nos connaissances si nous voulons mieux comprendre ce que vivent les personnes handicapées après qu'elles ont porté plainte à une commission des droits de la personne. Il faudrait se poser certaines questions comme : Ont-elles été satisfaites de la solution apportée? Ont-elles trouvé difficile de comprendre et de gérer le processus de dépôt d'une plainte?

Ces conclusions soulèvent d'importantes questions liées à la nécessité d'améliorer la législation, les programmes et les politiques des gouvernements et d'amener les employeurs et fournisseurs de services à faire ce qu'il faut pour éliminer la discrimination systémique.

Finalement, nous aimerions souligner que les intervenants désiraient fortement que toutes les autorités compétentes du Canada entreprennent l'application rigoureuse de la Convention conformément à l'article 33. Les intervenants désiraient tout aussi ardemment que l'application soit menée en étroite collaboration avec les personnes handicapées et les organisations les représentant.

Annexe : Autres renseignements sur les commissions des droits de la personne au Canada

Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a été instaurée par le Parlement au moyen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) adoptée en 1977¹⁶. Elle a un vaste mandat : promouvoir et protéger les droits de la personne. En ce qui concerne les droits de la personne, la Constitution du Canada divise les compétences entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. En vertu de la LCDP, la CCDP a compétence sur les ministères et agences du gouvernement fédéral, sur les sociétés de la Couronne, sur les gouvernements des Premières Nations et sur les organisations du secteur privé régies par le fédéral. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont leurs propres codes des droits de la personne qui s'appliquent aux secteurs provinciaux/territoriaux.

La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (incluant la grossesse ou l'accouchement), l'orientation sexuelle, la situation de famille, le handicap et la condamnation pour une infraction pour laquelle un pardon a été octroyé ou pour laquelle une suspension de casier judiciaire a été ordonnée.

La CCDP effectue également des vérifications de conformité en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE)¹⁷. La LEE a pour objet d'atteindre l'égalité en milieu de travail, de manière à ce que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis depuis longtemps dans le domaine de l'emploi par quatre groupes désignés : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

La CCDP a fait le nécessaire pour promouvoir et protéger les droits de la personne de groupes vulnérables en enquêtant au sujet de plaintes, en émettant des déclarations publiques, en rédigeant des rapports spéciaux à l'intention du Parlement et en représentant l'intérêt public lors de la médiation des plaintes et des procédures judiciaires le cas échéant. Elle collabore avec le gouvernement du Canada pour faire en sorte que la protection des droits de la personne progresse continuellement, incluant le respect, par le Canada, des droits et obligations enchâssés dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

¹⁶ Document mis en ligne à l'adresse laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf. Bien que les lois sur les droits de la personne en vigueur au Canada ne fassent pas partie de la Constitution, elles sont considérées comme quasi constitutionnelles, ce qui signifie que toutes les autres lois doivent être interprétées de manière à respecter les droits de la personne.

¹⁷ Document mis en ligne à l'adresse laws-lois.justice.gc.ca/PDF/E-5.401.pdf.

Newfoundland and Labrador Human Rights Commission

La loi sur les droits de la personne de Terre-Neuve-et-Labrador¹⁸ interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique, l'origine sociale, les croyances religieuses, la religion, l'âge, le handicap, le défigurement, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la source de revenus et les opinions politiques.

Sous réserve de certaines exceptions, la loi interdit la discrimination dans les domaines de la fourniture de biens, du logement ou des installations, de l'occupation de lieux commerciaux ou résidentiels, de l'emploi, des publications et des contrats.

Conformément à son mandat, la Newfoundland and Labrador Human Rights Commission est chargée des activités qui suivent :

- réception, classement et enquête sur les plaintes écrites des personnes qui allèguent une violation de la loi sur les droits de la personne;
- promotion de la loi sur les droits de la personne;
- éducation et recherche conçues pour éliminer les conduites discriminatoires;
- soutien et conseils aux personnes, aux groupes, aux organisations et aux gouvernements en ce qui concerne les défis liés aux droits de la personne.

¹⁸ On peut consulter cette loi en anglais seulement, à l'adresse suivante : <http://assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/h13-1.htm>

Prince Edward Island Human Rights Commission

La Prince Edward Island Human Rights Commission est un organisme indépendant qui administre et applique la loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard¹⁹.

En vertu de cette loi, les domaines qui suivent sont protégés :

- logement : par exemple séjourner dans un hôtel, un motel ou une auberge, ou louer un emplacement de camping ou un appartement;
- emploi : par exemple faire une demande d'emploi, travailler, être payé, être remercié d'un emploi ou prendre part à des activités sociales liées à l'emploi;
- location ou vente de propriété : par exemple louer un terrain ou acheter une maison;
- être membre d'associations professionnelles, d'affaires, de commerce ou d'employés : par exemple prendre part à l'un ou l'autre des groupes énumérés ci-dessus, incluant les syndicats;
- publication, diffusion, affichage public et publicité : par exemple afficher des symboles haineux dans des endroits publics ou imprimer des annonces publicitaires discriminatoires;
- services et installations accessibles au public, comme utiliser le transport public, manger dans un restaurant, fréquenter l'école ou accéder à un service du gouvernement provincial;
- travail bénévole : par exemple faire une demande pour être bénévole, faire du bénévolat, ou être obligé de démissionner d'un poste bénévole.

Dans chacun de ces domaines, les motifs suivants de discrimination sont interdits en vertu de la loi sur les droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard : âge, association²⁰, couleur, croyance, handicap²¹, origine ethnique ou nationale, situation familiale, expression sexuelle, identité de genre, état matrimonial, croyances politiques, race, religion, sexe²², orientation sexuelle ou source de revenus de toute personne ou catégorie de personnes. La loi protège aussi les personnes qui ont déposé une plainte ou témoigné ou fourni de l'assistance en vertu de la loi sur les droits de la personne. En outre, la loi protège les personnes ayant un casier judiciaire, mais seulement en ce qui concerne l'emploi.

¹⁹ La loi (en anglais seulement) se trouve à l'adresse suivante : www.gov.pe.ca/law/statutes/pdf/h-12.pdf.

²⁰ Avec une personne ou un groupe de personnes qui sont protégés en vertu de la loi.

²¹ Incluant la dépendance et les tests pour l'alcool et les drogues.

²² Incluant le harcèlement sexuel.

Nova Scotia Human Rights Commission

La Nova Scotia Human Rights Commission est activement engagée envers tous les résidents et collabore avec eux pour aborder les questions liées à la discrimination en mettant au premier plan l'équité et la dignité, en encourageant les relations positives et respectueuses et en protégeant les droits de la personne.

La commission applique la loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse²³. Les domaines suivants font l'objet de la protection de la cette loi : emploi, logement, services et installations (par exemple les magasins, les restaurants et les programmes financés par le provincial), achat et vente de propriété, service public bénévole, publication, diffusion et publicité et adhésion à des organisations professionnelles, d'affaires, de commerce, d'employés ou d'employeurs.

En outre, la protection de la loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse s'applique aux motifs de discrimination qui suivent : l'âge, la race, la couleur, la religion, la croyance, l'origine ethnique, nationale ou autochtone, le sexe (y compris la grossesse et l'équité salariale), l'orientation sexuelle, le handicap physique, le handicap mental, l'état familial, l'état matrimonial, la source de revenus, la crainte irrationnelle d'attraper une maladie, les activités politiques ou les opinions politiques individuelles, l'association avec des groupes protégés ou l'affiliation, l'identité de genre et l'expression sexuelle.

Finalement, la loi interdit le harcèlement fondé sur l'une ou l'autre de ces caractéristiques et interdit le harcèlement sexuel dans tous les domaines de la vie publique.

²³ La loi (en anglais seulement) se trouve à l'adresse suivante <http://nslegislature.ca/legc/statutes/human%20rights.pdf>.

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est l'organisme gouvernemental qui applique et fait respecter la *Loi sur les droits de la personne*²⁴ du Nouveau-Brunswick. La *Loi* contient les dispositions législatives provinciales qui établissent les droits et les obligations de chacun dans divers domaines, dont l'emploi, les services, les publications, les associations professionnelles, les corps de métier et le logement. Elle prévoit 15 motifs de discrimination interdits, comme le sexe, l'âge, l'incapacité physique et l'incapacité mentale.

Le mandat juridique de la Commission est énoncé dans la *Loi* et comprend : enquêter et concilier des plaintes de discrimination; et renseigner les citoyens du Nouveau-Brunswick, incluant les employés, les employeurs, les fournisseurs de services, etc., sur leurs droits et leurs obligations dans le cadre du processus d'accommodement.

La Commission a des fonctions quasi judiciaires. Elle prend des décisions sur des plaintes alléguant qu'il y a eu discrimination. Elle peut recommander que le ministre responsable de la Commission nomme une commission d'enquête publique pour entendre les causes qu'on ne parvient pas à régler autrement. La Commission peut en appeler des décisions d'une commission d'enquête en demandant une révision judiciaire et elle a le statut de représentant des plaignants.

La Commission fournit également des conseils au gouvernement sur des enjeux relatifs aux droits de la personne. En plus d'enquêter sur les plaintes et de tenter de les régler, la Commission a aussi un mandat de sensibilisation. Le personnel de la Commission prépare et organise des séances d'information sur la *Loi* à l'intention de divers publics. La Commission collabore étroitement avec d'autres intervenants pour faire en sorte que la population du Nouveau-Brunswick connaisse ses obligations et ses droits en vertu de la *Loi*.

²⁴ La *Loi* se trouve à l'adresse <http://laws.gnb.ca/fr/ShowPdf/cs/2011-c.171.pdf>.

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

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a été mise en place en 1976, en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. La Commission est indépendante du gouvernement et accomplit sa mission au bénéfice exclusif des citoyens et dans l'intérêt public.

La mission de la Commission est de promouvoir et d'appliquer les principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*²⁵, la *Loi sur la protection de la jeunesse*²⁶ et la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*²⁷. La Commission s'assure également de l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*²⁸.

Conformément à son mandat, la Commission entreprend les activités qui suivent :

- informer le public au sujet des droits;
- effectuer des enquêtes;
- formuler des recommandations au gouvernement du Québec concernant la conformité des lois avec la *Charte* et concernant toute préoccupation au sujet des droits et libertés et de la protection de la jeunesse;
- entreprendre et promouvoir la recherche et les publications sur les droits et libertés fondamentaux et sur les droits des enfants;
- offrir des conseils sur l'accommodement raisonnable aux employeurs et preneurs de décisions;
- surveiller l'application de l'égalité d'accès aux programmes d'emploi;
- collaborer avec tout organisme consacré à la promotion des droits et libertés de la personne, à l'intérieur comme à l'extérieur du Québec.

Les motifs de discrimination illicite sont l'âge, l'état civil, le handicap (ou l'utilisation de quelque moyen pour pallier un handicap), l'origine ethnique ou nationale, la langue, les convictions politiques, la grossesse, la race/couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, la condition sociale et les antécédents judiciaires (dans le domaine de l'emploi seulement).

La discrimination et le harcèlement sont interdits en ce qui concerne l'emploi (y compris durant l'embauche, dans les formulaires de demande, les entrevues, par rapport au salaire et au solde, la période de probation, la formation professionnelle, la promotion ou le transfert, la mise à pied, la suspension ou la destitution), le fait d'adhérer à un syndicat ou une association professionnelle, la publication d'avis, de symboles ou de signes, les services publics, le transport public, les endroits publics, le logement et les

²⁵ Pour de plus amples renseignements, consultez :

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM

²⁶ On peut consulter cette loi à l'adresse suivante :

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/P_34_1/P34_1.html

²⁷ La *Loi* se trouve à l'adresse suivante : <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/Y-1.5.pdf>

²⁸ La *Loi* se trouve à l'adresse suivante :

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/A_2_01/A2_01.html

actes judiciaires (y compris les contrats, les polices d'assurance et les régimes de retraite).

La Charte interdit également le harcèlement sur l'un ou l'autre de ces motifs, ainsi que les représailles. Elle interdit toute forme d'exploitation des personnes âgées ou handicapées.

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO)²⁹ règle les plaintes de discrimination et de harcèlement soulevées en vertu du *Code des droits de la personne*³⁰ de manière juste et équitable et en temps opportun. Il offre d'abord aux parties l'occasion de régler leur différend au moyen de la médiation. Si les parties refusent la médiation, ou si cette dernière ne permet pas de régler la demande, le Tribunal tient une audience.

Le TDPO est l'un des sept tribunaux qui forment les Tribunaux de justice sociale Ontario (TJSO)³¹. Le TDPO poursuit ses travaux en suivant les valeurs fondamentales des TJSO, c'est-à-dire :

- accessibilité,
- équité et indépendance,
- rapidité d'exécution,
- transparence,
- professionnalisme et service public.

²⁹ Pour de plus amples renseignements, consultez : <http://www.sjto.gov.on.ca/tdpo/ce-que-nous-faisons/>.

³⁰ On peut trouver le Code à l'adresse suivante : <http://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19>.

³¹ Pour de plus amples renseignements sur les Tribunaux de justice sociale Ontario, consultez : <http://www.sjto.gov.on.ca/fr/>.

Commission ontarienne des droits de la personne

La Commission ontarienne des droits de la personne³² fait partie intégrante du système ontarien des droits de la personne, au même titre que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO)³³ et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne³⁴. Établie en 1961, elle a pour tâche d'appliquer le *Code des droits de la personne*. La Commission est un organisme indépendant du gouvernement qui rend compte de ses activités à l'Assemblée législative par l'entremise du procureur général.

Le *Code* interdit la discrimination fondée sur les motifs suivants : le handicap, l'âge, l'ascendance, la couleur, la race, la citoyenneté, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la croyance, l'état familial, l'état matrimonial (incluant le célibat), l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'état d'assisté social (en matière de logement seulement), l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi seulement), le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement) et l'orientation sexuelle.

Les secteurs sociaux protégés sont l'hébergement (logement), les contrats, l'emploi, les biens, les services et les installations ainsi que l'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle.

Conformément à son mandat, la Commission mène les activités suivantes :

- élaborer les politiques publiques sur les droits de la personne;
- élaborer des politiques touchant les droits de la personne;
- promouvoir activement une culture des droits de la personne dans la province;
- mener des enquêtes publiques;
- intervenir dans des procédures devant le TDPO ou d'autres instances;
- déposer ses propres requêtes (appelées auparavant « plaintes »);
- prendre des mesures proactives en vue de prévenir la discrimination grâce à des activités d'éducation du public, d'élaboration de politiques, de recherche et d'analyse;
- rassembler des personnes et des collectivités pour qu'elles trouvent ensemble une solution aux « tensions et conflits ».

Par ailleurs, la Commission a le pouvoir de surveiller et de signaler n'importe quelle situation qui se rapporte à l'état des droits de la personne dans la province de l'Ontario. Ce pouvoir englobe l'examen des lois et politiques afin d'assurer leur conformité à l'intention du *Code*.

Le TDPO peut renvoyer à la Commission des affaires d'intérêt public et lui demander de faire enquête. La Commission peut aussi demander au TDPO de soumettre un exposé de cause à la Cour divisionnaire si elle est d'avis qu'une décision du TDPO n'est pas conforme aux politiques de la Commission. Ces politiques peuvent être invoquées dans des cas devant le Tribunal.

³² Pour de plus amples renseignements, consultez : <http://www.ohrc.on.ca/fr/au-sujet-de-la-commission>.

³³ Pour de plus amples renseignements, consultez : <http://www.sjto.gov.on.ca/tdpo/>.

³⁴ Pour de plus amples renseignements, consultez : www.hrlsc.on.ca/en/welcome.

Saskatchewan Human Rights Commission

La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan promeut et protège la dignité individuelle, les libertés fondamentales et les droits à l'égalité des citoyens de la Saskatchewan. Les travaux de la Commission sont guidés par le code des droits de la personne de la Saskatchewan³⁵.

La Commission poursuit les activités suivantes :

- décourager et tenter d'éliminer la discrimination;
- enquêter et tenter de résoudre rapidement et efficacement les plaintes liées à la discrimination;
- soutenir et rechercher des recours pour les personnes et les groupes souffrant de discrimination;
- faire la promotion, approuver et faire le suivi de programmes en matière d'équité;
- promouvoir les stratégies de recherche et d'éducation pour faire avancer les principes d'égalité et de diversité, et pour encourager la compréhension des problèmes liés aux droits de la personne;
- faire la promotion du leadership en matière de droits de la personne, en ce qui concerne l'élaboration de politiques publiques et leur mise en œuvre,;
- faire la promotion des gains en matière de dispositions législatives et de protection des droits de la personne.

Les motifs de discrimination prohibée sont l'orientation sexuelle, l'ascendance/la couleur/la race ou la race perçue, la nationalité, le lieu d'origine, le fait de recevoir de l'aide sociale, le handicap (mental et physique), l'âge (18 ans ou plus), la religion ou la croyance religieuse, le statut familial (relation parent-enfant), l'état matrimonial et le sexe (incluant la grossesse).

³⁵ Le code (en anglais) se trouve à l'adresse suivante : www.qp.gov.sk.ca/documents/English/Statutes/Statutes/S24-1.pdf.

Alberta Human Rights Commission

La loi sur les droits de la personne de l'Alberta³⁶ protège les population albertaine de la discrimination fondée sur des motifs précis, dans certains domaines. Cette loi interdit la discrimination dans les domaines suivants :

- déclarations, publications, avis, panneaux, symboles, emblèmes ou autres représentations qui sont publiées, émises ou affichées devant le public;
- biens, services, hébergement ou installations accessibles d'ordinaire au public;
- location;
- pratiques liées à l'emploi;
- demandes ou annonces;
- appartenance aux syndicats, aux organisations d'employeurs ou aux associations professionnelles.

La loi offre une protection contre la discrimination en raison des motifs qui suivent : race, croyances religieuses, couleur, sexe, handicap physique, handicap mental, ascendance, âge, lieu d'origine, source de revenus et orientation sexuelle.

La loi sur les droits de la personne de l'Alberta met en place l'Alberta Human Rights Commission dont les fonctions sont prévues par la loi. Indépendante, la Commission a été créée par le gouvernement de l'Alberta. Le ministre de la Justice et procureur général est chargé de la commission.

Le mandat de la commission possède deux volets : encourager l'égalité et réduire la discrimination. Elle exécute son mandat au moyen d'éducation publique et d'initiatives communautaires, de la résolution et du règlement de plaintes de discrimination et des audiences des tribunaux et de cours liés aux droits de la personne.

³⁶ La loi (en anglais) se trouve à l'adresse : www.qp.alberta.ca/1266.cfm?page=A25P5.cfm&leg_type=Acts&isbncln=9780779744060

Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest

La Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest reçoit les plaintes de discrimination et de harcèlement fondées sur les motifs et dans les domaines indiqués dans la *Loi sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest³⁷.

La *Loi* offre une protection contre la discrimination concernant les motifs suivants : race, couleur de la peau, origine, lieu de naissance, origine ethnique et nationalité, religion ou croyance, âge, handicap, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, état matrimonial, *situation* familiale, convictions politiques ou affiliation politique (ou les deux), état de personne condamnée au criminel et graciée ou suspension du casier.

La *Loi* protège les citoyens contre la discrimination dans les domaines suivants :

- emploi, incluant la recherche de travail;
- adhésion à une association professionnelle, une association de travailleurs ou un syndicat;
- accès aux services publics, tels que les soins de santé et l'éducation, et aux installations, comme les magasins et les restaurants;
- location, c'est-à-dire louer une maison ou un appartement ou prendre à bail un local commercial;
- publications, incluant les journaux, les magazines, les affiches, les annonces publicitaires.

³⁷ La *Loi* peut être consultée à l'adresse suivante : <https://www.canlii.org/fr/nt/legis/lois/ltn-o-2002-c-18/derniere/ltn-o-2002-c-18.html>

Commission des droits de la personne du Yukon

Instaurée en 1987, la Commission des droits de la personne du Yukon est une commission indépendante qui est responsable de l'application de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon³⁸. Le mandat de la Commission est de promouvoir l'égalité et la diversité au moyen de la recherche, de l'éducation et de l'application de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon.

La *Loi* protège contre la discrimination dans les domaines suivants :

- l'offre ou la fourniture au public de biens, de services ou d'installations;
- l'emploi ou une demande d'emploi;
- l'appartenance à un syndicat ou à toute autre association en lien avec le travail;
- la location ou la vente de biens offerts au public;
- les marchés publics.

La *Loi* prévoit une protection contre la discrimination fondée sur les motifs suivants : l'ascendance, y compris la couleur et la race; l'origine nationale; l'origine linguistique ou ethnique; la religion ou la croyance; l'âge; le sexe, y compris la grossesse; l'orientation sexuelle; les incapacités physiques ou mentales; l'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels; les convictions, les associations ou les activités politiques; l'état matrimonial ou la situation de famille; la source de revenu; et l'association réelle ou présumée avec des personnes possédant l'une ou l'autre de ces caractéristiques.

³⁸ La *Loi* se trouve à l'adresse suivante : http://www.yhrc.yk.ca/sites/default/files/Yukon%20Human%20Rights%20Act%20as%20of%20March%202014_2.pdf.

Bibliographie

A

Alberta. *Alberta Human Rights Act*, chapitre 1-24.5 (mise à jour en 2000).

Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne et Commission ontarienne des droits de la personne (2011). *Le Canada et la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*. Dépliant.

C

Canada (2014). *Convention relative aux droits des personnes handicapées : Premier rapport du Canada*. Ottawa.

Canada. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L. R. C. c. H-6 (1985).

Canada. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, c. 44 (1995).

Canada. *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*, L.C. 2002. C. 1 (mise à jour en 2015).

H

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (2014). *Study on the implementation of Article 33 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Europe*. Regional Office for Europe.

I

Île-du-Prince-Édouard. *Human Rights Act*, S.R. 1988. H-12 (1988).

N

Nations Unies (2006). *Convention relative aux droits de personnes handicapées*. Série des traités. Vol. 2515. Page 3.

Nations Unies (2014). *Convention relative aux droits des personnes handicapées. Application et suivi au niveau national*. (CRPD/CSP/2014/3) Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, septième édition. New York, juin 2014, parag. 38 et 39.

Nouveau-Brunswick. *Loi sur les droits de la personne*, LRN-B 2011, c 171.

Nouvelle-Écosse. *Human Rights Act*, Chapitre 214 of the revised statutes (1989).

O

Ontario. *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H. 19, (mise à jour en 2015).

Q

Québec. *Charte des droits et libertés de la personne*, chapitre C-12, (mise à jour en 2015).

Québec. *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (mise à jour en 2015).

Québec. *Loi sur la protection de la jeunesse*, Chapitre P-34.1 (mise à jour en 2015).

S

Saskatchewan. *Saskatchewan Human Rights Code*, Chapitre S-24.1 (1979).

T

Terre-Neuve-et-Labrador, *Human Rights Act, 2010* (mise à jour en 2013).

Y

Yukon. *Loi sur les droits de la personne*, LRY 2002. C.116. (2002).