

## **Fiche documentaire : Une nouvelle loi sur l'accessibilité**

Le gouvernement fédéral travaille à l'élaboration d'une nouvelle loi sur l'accessibilité touchant les personnes ayant un handicap visant à :

- favoriser l'égalité des chances en améliorant l'accessibilité des personnes ayant un handicap et en abolissant les obstacles dans les sphères de compétence fédérale;
- augmenter l'intégration et la participation au sein de la société des Canadiens qui ont une incapacité ou des limitations fonctionnelles.

Le gouvernement a récemment mené une série de consultations publiques au sujet de la nouvelle loi.

### **Lois protégeant les droits des personnes ayant un handicap**

Parmi les lois actuelles qui visent à protéger les droits des personnes ayant un handicap mentionnons : la *Loi canadienne sur les droits la personne* (LCDP), la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME) et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Malgré ces lois, il existe encore de nombreux obstacles pour les personnes ayant une incapacité.

Le processus prévu par la LCDP est complexe et long. De plus, la LCDP fait en sorte qu'il incombe aux personnes plaignantes de prouver qu'elles font l'objet de discrimination. En 2015, 58 % de toutes les plaintes reçues par la Commission canadienne des droits de la personne avaient trait à des motifs liés à l'incapacité — le pourcentage le plus élevé parmi tous les motifs de discrimination.

### **Discrimination dans la fonction publique fédérale**

Le *Rapport annuel du Conseil du Trésor sur l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada pour 2014-2015* montre une tendance troublante. Il indique que le nombre de personnes ayant un handicap qui quittent la fonction publique est pratiquement trois fois plus élevé que le nombre de nouvelles recrues.

Le *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux* de 2014 suggère des causes possibles à ce taux élevé de départs. Il démontre que les travailleurs ayant un handicap avaient plus tendance à être négatifs dans leurs réponses aux questions touchant notamment la disponibilité du matériel et de l'équipement nécessaires au travail à la reconnaissance du travail bien fait, en passant par l'information, la formation et le matériel permettant d'assurer la santé et la sécurité au travail.

Le sondage révèle aussi que les fonctionnaires ayant un handicap éprouvaient généralement plus de difficulté à se faire accepter comme membres à part entière de leur équipe ou à obtenir un poste. Presque deux fois plus d'entre eux ont été victimes de harcèlement au travail au cours des deux années précédant le sondage.

Le gouvernement fédéral doit être un employeur modèle et offrir un lieu de travail de choix pour l'ensemble de la population canadienne.

Ensemble, réclamons une loi sur l'accessibilité qui soit exhaustive.

## **Fiche documentaire :**

### **Projet de loi C-16 sur les droits des personnes trans**

L'AFPC milite depuis des années pour que le gouvernement interdise formellement toute forme de discrimination à l'endroit des personnes transgenres et transsexuelles (trans).

Le projet de loi C-16 vise à modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le *Code criminel* pour protéger les personnes trans contre la discrimination et la violence fondées sur l'identité ou l'expression de genre.

Le 18 octobre 2016, les députés fédéraux ont massivement adopté le projet de loi. Il doit toutefois obtenir l'assentiment du Sénat pour être officiellement sanctionné par le Parlement.

#### **Les personnes trans : parmi les plus marginalisées de notre société**

Les personnes trans sont parmi les plus marginalisées de notre société et sont confrontées à de nombreux obstacles quand elles veulent se loger, travailler ou accéder à des soins médicaux. De plus, elles sont souvent la cible d'actes de violence extrême, d'actes haineux et de préjugés, ce qui, malheureusement, les pousse trop souvent au suicide.

#### **Le projet de loi C-16 : une protection accrue des droits de la personne**

Grâce à l'ajout de l'identité et de l'expression de genre dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, toute forme de discrimination et de harcèlement fondée sur l'identité sexuelle deviendra expressément interdite dans les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale. Cette modification fera également en sorte que les personnes trans seront mieux protégées. Plus important encore, elle contribuera à sensibiliser le public et les employeurs à l'égard de leurs devoirs et obligations juridiques.

Ce projet de loi prévoit en outre que la violence et le harcèlement à l'égard des personnes trans seront considérés comme des facteurs aggravants dans la détermination de la peine lorsqu'un acte criminel haineux est commis en raison de l'identité ou de l'expression sexuelle d'une personne.

Nous vous invitons à faire part de votre appui au projet C-16 auprès du Sénat.

## **Fiche documentaire :**

### ***Loi sur l'équité en matière d'emploi***

En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, le Canada a fait ses classes principalement au palier fédéral, depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi*) en 1986. À l'époque, la *Loi* s'appliquait seulement au secteur privé régi par le fédéral. À la suite de pressions exercées pendant des années par les militants de l'AFPC, la *Loi* a été élargie en 1995 pour y inclure la fonction publique fédérale.

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs doivent analyser leur effectif, leurs politiques et leurs pratiques d'emploi, pour ensuite mettre en œuvre un plan d'équité en emploi visant à éliminer les obstacles et à augmenter la représentation des groupes désignés. Cette loi doit être examinée tous les cinq ans. Le dernier examen remonte cependant à 2002.

#### **L'importance des mesures d'équité pour les personnes racialisées**

Au Canada, les personnes racialisées continuent à être sous-employées et sous-représentées dans les secteurs public et privé. En dépit des exigences de la *Loi*, un écart important subsiste entre les taux de disponibilité sur le marché du travail et le taux d'emploi des personnes racialisées dans la fonction publique fédérale, surtout aux échelons supérieurs.

#### **Exclusion des travailleuses et travailleurs LGBT**

Quatre groupes traditionnellement désavantagés sont visés par la *Loi* : les femmes, les Autochtones, les personnes ayant un handicap et les personnes qui font partie des minorités visibles (que nous nommerons plutôt « personnes racialisées »). À l'heure actuelle, les LGBT ne sont pas visés par la loi.

#### **L'importance de revoir la *Loi***

Les programmes d'équité en emploi ont fait grimper de façon importante les taux de représentation des quatre groupes désignés. Il faut maintenant renforcer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en trouvant de meilleurs mécanismes d'application et de surveillance afin de s'assurer qu'elle reflète l'évolution de la société canadienne.

Réclamons un examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.