

Speaking notes for
Marie-Claude Landry

*Chief Commissioner of the Canadian
Human Rights Commission*

*At the Canadian Work-Life Leadership
Circle: Current, Burning and Emergent
Trends in Work-Life*

**Human Rights Perspectives:
Emerging Issues and
Workplace Impacts**

Friday, February 26, 2016
Ottawa, Ontario

Notes d'allocution de
Marie-Claude Landry

*Présidente de la Commission canadienne
des droits de la personne*

*À l'événement Canadian Work-Life
Leadership Circle: Current, Burning and
Emergent Trends in Work-Life*

**Les droits de la personne et
l'équilibre travail-famille**

Vendredi 26 février 2016
Ottawa (Ontario)

Speaking Notes: Human Rights Perspectives: Emerging Issues and Workplace Impacts

Marie-Claude Landry
Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission

Good morning!

I have been looking forward to this discussion all week. Thank you so much for inviting us to participate.

As the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission, I'm happy to be discussing work-life balance from a human rights perspective.

I think this discussion is incredibly important, and I hope it will contribute to a better future for our children.

I must tell you that I personally have lived and understand this issue – as an employer, a daughter, a mother, and a grandmother.

Today, many employees across Canada are struggling with how to meet both their work and family caregiving obligations.

Of course, accommodating family obligations poses very real challenges for employers, too.

But the truth is, being more flexible and more proactive about accommodating family obligations is one of the best decisions an employer can make.

And here's why – I'm going to give you three reasons.

First: because the concept of *family* is evolving every day, our workplaces should too.

Second: because accommodation is about working *differently*, not less.

And finally: because supporting employees to meet their family obligations means that everyone wins.

Before I go on, I would like to tell you a bit more about the Canadian Human Rights Commission.

We are Canada's human rights watchdog.

We operate independently from government.

Notes d'allocution au sujet de l'équilibre travail-famille : Les droits de la personne et l'équilibre travail-famille

Marie-Claude Landry
Présidente de la Commission canadienne des droits de la personne

Bonjour !

J'ai eu hâte toute la semaine de prendre part à cette discussion. Merci beaucoup de nous inviter à y participer.

Comme présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, je suis heureuse de parler de l'équilibre travail-famille du point de vue des droits de la personne.

Je crois que cette discussion est extrêmement importante et j'espère qu'elle contribuera à améliorer l'avenir de nos enfants.

Ce sujet me tient particulièrement à cœur, pour l'avoir vécu personnellement – en tant qu'employeuse, fille, mère et grand-mère.

De nos jours, beaucoup d'employés à travers le Canada éprouvent des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Bien sûr, s'adapter aux obligations des familles représente un ensemble de défis bien réels pour les employeurs aussi.

Mais en vérité, devenir plus flexible et proactif dans ses mesures d'adaptation familiale est l'une des meilleures décisions qu'un employeur puisse prendre.

Voici pourquoi : je vais vous fournir trois raisons.

Premièrement : parce que la définition de la *famille* évolue chaque jour, nos milieux de travail devraient évoluer dans le même sens.

Deuxièmement : parce que l'adaptation veut dire travailler *différemment*, pas moins.

Et finalement : parce qu'en aidant les employés à respecter leurs obligations familiales, tout le monde y gagne.

Avant de poursuivre, j'aimerais vous dire quelques mots sur les activités de la Commission canadienne des droits de la personne.

Nous sommes le chien de garde des droits de la personne au Canada.

Nous sommes indépendants du gouvernement dans notre façon de fonctionner.

We stand up for people who are experiencing discrimination in Canada.

... people who are not receiving a fair and equal chance
... people who are not being fully included.

As you know, the *Canadian Human Rights Act* includes “family status” as a ground of discrimination.

Family status – or a ground like it – is included in almost all provincial human rights codes, including the *Ontario Human Rights Code*.

Recently, the courts have confirmed that caregiving is a protected right under “family status.”

This means that despite workplace policies or practices, an employer must accommodate employees who are providing necessary caregiving to their loved ones.

As I mentioned, the challenge for today's employer is that the concept of family is more complex than ever.

This brings me to my first point: The concept of family is evolving every day.

Nearly 40 years ago, when the *Canadian Human Rights Act* was created, the socially accepted definition of family was very limited.

Today, much has changed.

The term “family” is no longer just a mom, a dad, a brother and a sister.

It is a mom and a mom, a dad and a dad, a grandparent and a child, a friend caring for a neighbour, and so on.

So what does this mean for employers?

It means that when it comes to family obligations, employers need to keep an open mind.

Employers should review and revise policies on leave and benefits to recognize that families come in many forms.

One example of emerging family diversity issues is the increasing recognition of transgender rights.

An important change to the *Canadian Human Rights Act* will hopefully happen soon. It will make the rights of transgender people in Canada explicit in federal human rights law.

Nous nous battons pour les personnes victimes de discrimination au Canada.

... les personnes qui n'ont pas accès à toutes les chances d'épanouissement qu'elles devraient avoir,
... les personnes qui ne sont pas tout à fait intégrées.

Comme vous le savez, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* inclut la « situation de famille » comme un motif de distinction illicite.

La situation de famille – ou un motif nommé différemment pour évoquer l'état familial – est incluse dans presque tous les codes provinciaux régissant les droits de la personne, incluant le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Récemment, les tribunaux ont confirmé que la prestation de soins est protégée en vertu de la « situation de famille ».

Cela signifie que, quelles que soient les politiques internes ou les pratiques en vigueur chez un employeur, celui-ci doit s'adapter aux salariés qui doivent fournir des soins à leurs proches.

Comme je l'ai dit précédemment, le défi de l'employeur, de nos jours, réside dans le fait que le concept de « famille » qui est plus complexe que jamais.

Cela m'amène à parler de la première raison : la définition de la famille évolue d'un jour à l'autre.

Il y a environ 40 ans, quand la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été créée, la définition socialement répandue de la famille était très restreinte.

Beaucoup de choses ont changé depuis ce temps.

Le mot « famille » ne désigne plus seulement une mère, un père, un frère et une sœur.

C'est une maman avec une autre maman, ce sont deux papas, c'est un grand-parent avec un enfant, c'est un ami prenant soin d'un voisin, et ainsi de suite.

Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs?

Cela signifie que les employeurs doivent avoir l'esprit ouvert lorsqu'il est question d'obligations familiales.

Les employeurs devraient revoir et mettre à jour leurs politiques de congés et d'avantages sociaux pour reconnaître les différentes formes que peut prendre la famille.

L'un des exemples de cette nouvelle diversité en matière de « format familial » est la reconnaissance accrue des droits des personnes transgenres.

Un changement important à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* surviendra bientôt, espérons-le. Il fera en sorte de clarifier les droits de toute personne transgenre vivant au Canada dans la législation fédérale sur les droits de la personne.

This is coming. And in many provinces, it has already happened, including in Ontario, which already has protections on the basis of gender identity and gender expression.

Workplace policies need to be made more inclusive to support trans employees who are transitioning, and employees with trans partners or children.

There are many agencies, including Egale and the 519 in Ontario, who can assist workplaces to be more inclusive of trans employees and their families.

Some employers are concerned. They think that as the definition of “family” expands, it will mean more accommodation requests, more absences, and less productivity.

Not true.

This brings me to my second point: Accommodation is about working differently, not less.

Accommodating employees means trying to find ways for them to meet **both** work and family obligations in creative and flexible ways.

Our Guide to Balancing Work and Caregiving Obligations provides some examples of various flex-work options.

It also explains that accommodation is a two-way street.

It’s about give-and-take.

Employers are not required to accommodate an employee’s every wish or preference to care for their family.

For example, leaving work to attend a child’s soccer game is, in most cases, a personal *choice*.

But leaving work to bring an injured child to the hospital when no other caregiver is available is an *obligation* of the employee that must be accommodated.

The final solutions may not be ideal either. An employee who needs to leave early to care for a loved one may be required to make up the time.

Both the employer AND the employee need to **work together** to find a realistic solution **that is good for both of them**, and that works for everyone.

Cela s’en vient. Et dans plusieurs provinces, c’est déjà fait, comme en Ontario, une province où la discrimination et le harcèlement fondés sur l’identité sexuelle ou sur l’expression de l’identité sexuelle contreviennent à la loi.

Les politiques en vigueur dans les milieux de travail doivent être faites pour inclure tout le monde et soutenir ainsi les personnes qui changent de sexe, de même que les employés qui sont en couple avec une personne transgenre ou qui ont un enfant transgenre à la maison.

Il existe plusieurs agences, dont Egale et The 519 en Ontario, qui peuvent aider les employeurs à mieux inclure, dans l’environnement de travail, les personnes transgenres ainsi que leur famille.

Il y a des employeurs qui sont inquiets. Ils croient que, la définition de « famille » s’élargissant, cela se traduira par plus de demandes d’adaptation, plus d’absences et une productivité réduite.

C’est faux.

Cela m’amène à la deuxième raison : l’adaptation veut dire travailler différemment, pas moins.

S’adapter aux employés veut dire essayer de trouver des façons pour qu’ils puissent respecter **à la fois** leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales, et ce, en faisant preuve de flexibilité et de créativité.

Notre *Guide sur la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales des proches aidants* fournit quelques exemples de modalités de travail flexibles.

Ce document explique également que l’adaptation fonctionne dans les deux sens.

C’est une affaire de compromis, de part et d’autre.

Les employeurs ne sont pas obligés de s’adapter à tous les désirs et à toutes les préférences d’un employé concernant sa façon de prendre soin de sa famille.

Par exemple, quitter son lieu de travail plus tôt pour assister au match de soccer de son enfant est avant tout, la plupart du temps, un *choix* personnel.

Mais partir plus tôt pour emmener un enfant blessé à l’hôpital, alors qu’aucun autre aidant n’est disponible pour en prendre soin, c’est une *obligation* de l’employé à laquelle il faut s’adapter.

Les solutions trouvées ne sont pas nécessairement idéales. Ainsi, un employé qui doit partir plus tôt pour prendre soin d’un proche devra peut-être rattraper les heures perdues au travail.

Tous deux, l’employeur ET l’employé, doivent **travailler ensemble** pour trouver une solution réaliste et **satisfaisante pour chaque partie**, une solution qui fonctionne pour tout le monde.

Of course, from a human rights perspective, there's something even better than single accommodation solutions.

And that brings me to my final point today: When a workplace is inclusive and proactive about accommodating family obligations, everyone wins.

Studies show that workplaces that are open to flexible work arrangements have:

- lower rates of absenteeism,
- more loyalty among staff,
- higher morale and retention, and
- increased productivity.

A flexible workplace gives employees more options to balance their work and their family obligations.

This can actually reduce requests for accommodation.

So a flexible and inclusive workplace is better for the employee...

... which is better for productivity
... for the employer
... for the economy
... for society.

Consider this...

It was not long ago that taking a year of parental leave was not even an option.

Today, it is a given.

A change to our policies can create a culture shift in our workplaces, so that we can all work and care for loved ones.

It's about being proactive.

Why?

... because the concept of *family* is evolving every day and so our workplace policies should too.

... because accommodation is about working *differently*, not less.

... because when we are proactive about accommodating the family obligations of our staff, everyone wins.

Thank you.

This document can also be found on the Canadian Human Rights Commission website at bit.ly/1LMJTkp.

Évidemment, du point de vue de la protection des droits de la personne, il existe quelque chose d'encore mieux que des solutions individuelles d'adaptation.

Et cela m'amène à parler de la troisième raison : dans un milieu de travail inclusif et proactif en matière d'adaptation aux obligations familiales, tout le monde sort gagnant.

Des études démontrent que les milieux de travail ouverts aux horaires flexibles sont caractérisés par :

- de plus bas taux d'absentéisme,
- plus de loyauté envers l'employeur,
- une rétention du personnel plus élevée,
- une productivité accrue.

Un environnement de travail flexible donne aux employés plus d'options pour équilibrer leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales.

Cela peut, de fait, réduire les demandes d'adaptation ponctuelles.

Alors, un milieu de travail flexible et inclusif est mieux pour les employés...

... ce qui est meilleur pour la productivité...
... pour l'employeur...
... pour l'économie...
... pour la société.

Pensez-y...

Il n'y a pas si longtemps, on n'aurait pas envisagé de prendre une année de congé parental.

Aujourd'hui, on tient cela pour acquis.

Une modification de nos politiques peut créer un changement de culture dans nos milieux de travail. Cela permet à tous de travailler et de prendre soin des personnes qui nous sont chères. Il s'agit d'être proactif.

Pourquoi?

... parce que la définition de la *famille* évolue chaque jour et que nos milieux de travail devraient évoluer dans le même sens.

... parce que l'adaptation veut dire travailler *différemment*, pas moins.

... parce que, lorsque nous sommes proactifs dans notre adaptation aux obligations familiales de notre personnel, tout le monde y gagne.

Merci.

Ce document est également disponible sur le site de la Commission canadienne des droits de la personne au bit.ly/1p2WEwC.



The Vanier Institute of the Family
94 Centrepointe Drive
Ottawa, Ontario K2G 6B1
Canada

Tel.: 613-228-8500
info@vanierinstitute.ca
www.vanierinstitute.ca

L'Institut Vanier de la famille
94, promenade Centrepointe
Ottawa, Ontario K2G 6B1
Canada

Tél. : 613-228-8500
info@institutvanier.ca
www.institutvanier.ca