

# Plan d'action de lutte contre le racisme : Rapport d'étape

**Type de publication**

Le travail de lutte contre le racisme

**Sujet**

Droits de la personne

Deuxième numéro (septembre 2021 à septembre 2022)

Commission canadienne des droits de la personne

ISSN 2564-1263

## Contenu de la page:

[Message des co-champions de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme](#)

[Sommaire](#)

[Lutte contre le racisme à titre d'employeur](#)

[Renforcer la responsabilisation à l'intérieur de l'organisation et le leadership à la Commission](#)

[Rendre les politiques et procédures inclusives](#)

[Accroître la diversité et supprimer les obstacles dans les lieux de travail](#)

[Étendre le perfectionnement professionnel et la formation](#)

[Défendre la diversité et l'inclusion dans les processus externes](#)

[Mesures de lutte contre le racisme en tant que fournisseur de services et organisme de réglementation](#)

[Renforcer la responsabilisation au sein de la Commission](#)

[Lutter contre le racisme systémique dans le cadre du travail de la Commission en matière de réglementation et de conformité](#)

[Améliorer la collecte de données désagrégées](#)

[Faire progresser l'accès à la justice grâce au processus de plainte en matière de droits de la personne](#)

[Offrir de la formation pour l'équipe des plaintes et les conseillers de soutien](#)

[Mesures de lutte contre le racisme en tant que défenseur des droits de la personne](#)

[Appliquer une approche antiraciste lors de ses activités de sensibilisation, de défense et de surveillance des droits](#)

[Soutenir le travail de lutte contre le racisme par le biais des publications de la Commission](#)

[Élaborer des processus inclusifs](#)

# Message des co-champions de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme

Nous avons vécu une année très chargée depuis que nous avons publié le Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission canadienne des droits de la personne. La version du Plan d'action publiée en septembre 2021 a été élaborée sur la base de la version préliminaire de janvier 2020 intégrant les rétroactions, les commentaires et les suggestions que nous avons reçus du personnel, des personnes travaillant à titre d'agents négociateurs et des consultants experts. Dans ce Plan, nous avons exprimé notre ferme engagement collectif à prendre des mesures audacieuses pour poursuivre le travail amorcé, il y a plusieurs années, pour « passer de la parole aux actes » afin d'effectuer et d'influencer un changement systémique en tant qu'employeur, qu'organisme de réglementation et qu'institution nationale des droits de la personne du Canada.

Bon nombre de nos actions sont énoncées dans une [lettre ouverte](#) que nous avons envoyée à la greffière par intérim du Conseil privé l'automne dernier à l'appui de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion. Par ailleurs, nous avons souligné les actions importantes de notre travail de lutte contre le racisme dans le [Rapport annuel 2021 au Parlement](#), que nous avons déposé au printemps dernier. Nous avons aussi partagé notre parcours et certaines de nos bonnes pratiques avec un large éventail d'organisations des secteurs public et privé qui souhaitent prendre des mesures fermes et courageuses pour apporter des changements antiracistes.

Au fil du temps, on nous a demandé comment nous arrivons à garder le rythme. On nous a demandé comment nous avons réussi à obtenir un engagement collectif pour intégrer les principes d'inclusion, de diversité, d'équité, et de lutte contre le racisme dans tout ce que nous faisons et dans tout ce que nous sommes. On nous a demandé par quels moyens nous réussissons à vivre avec l'inconfort qui est ressenti quand on entreprend un travail. Nous ne prétendons pas connaître toutes les solutions, mais nous continuons à nous rappeler et à rappeler aux autres que :

**Le changement se produit lorsque nous sommes inconfortables.** Être antiraciste signifie remettre en question des systèmes et des structures qui nous sont familiers. Des systèmes et des structures qui ont favorisé certains au détriment d'autres. Comme il est dans la nature humaine de trouver réconfort dans ce qui est familier, il a été et sera toujours essentiel de s'engager dans une autoréflexion honnête et de rechercher un soutien extérieur pour comprendre et atténuer les sentiments d'inconfort. Ce processus de développement personnel demande du courage, de l'humilité et de la vulnérabilité, et a constitué une facette importante de notre parcours antiraciste.

**Le changement se produit lorsque nous travaillons ensemble.** Les systèmes et les structures qui sont au fondement même de notre société ont été conçus par des personnes et sont constitués de personnes. Ces systèmes et structures sont imprégnés de centaines d'années de racisme et de colonialisme, et il faut donc du temps et un effort concerté pour parvenir à leur démantèlement et leur reconstruction. La réalisation de changements antiracistes est donc une responsabilité sur les plans individuel et collectif. Grâce à l'apprentissage continu, au partage d'expériences et à l'engagement avec une communauté diversifiée de partenaires, nous avons galvanisé et alimenté l'engagement dont nous avons besoin pour réaliser un changement antiraciste.

**Le changement se produit lorsque nous prenons des mesures audacieuses.** Chaque jour, nous avons le choix et la responsabilité de contribuer à une transformation durable de notre société en prenant des mesures antiracistes fermes sur les plans individuel, interpersonnel et institutionnel. Cependant, le fait de ne pas savoir par où commencer empêche de nombreuses personnes d'agir. Or, notre silence et notre inaction nous rendent complices, et peuvent se révéler beaucoup plus forts que nous ne le pensons. Nous avons donc continué à écouter et à apprendre les uns des autres dans notre communauté diversifiée de partenaires pour identifier les priorités émergentes de changement et évaluer les effets des actions que nous avons entreprises. Ce processus d'écoute, d'apprentissage, d'action et d'évaluation a été et demeurera continu et soutenu.

Si vous avez suivi notre parcours et nos efforts au cours des dernières années, ou si vous venez de nous rejoindre, nous espérons que vous vous sentirez inspirés pour prendre des mesures audacieuses afin d'apporter des changements antiracistes dans votre propre vie. Aujourd'hui plus qu jamais, nous devons nous tourner vers les droits de la personne pour guider nos valeurs, promouvoir l'harmonie sociale et protéger notre paix et prospérité. Les droits de la personne sont universels et constituent le fondement de notre société libre et démocratique. C'est par des actions concertées et délibérées que nous pourrions ensemble redresser les formes historiques insidieuses et violentes d'oppression et de colonisation qui continuent de se perpétuer dans notre société et nos institutions.

Nous sommes une nation bienveillante, compatissante et résiliente. La diversité, l'inclusion et l'accueil sont des valeurs qui nous tiennent à cœur. Nous sommes inspirés et encouragés par les multiples exemples de personnes au Canada qui s'unissent pour s'entraider. Cela montre clairement que nous sommes plus forts ensemble.

Ensemble, nous devons dénoncer la haine quand nous en sommes témoins.

Ensemble, nous devons lutter contre le racisme systémique profondément enraciné qui prive depuis longtemps les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées d'un sentiment d'appartenance et d'une participation pleine et égale à la société.

Ensemble, nous devons favoriser la réconciliation. Nous devons apprendre la vérité sur des parties honteuses de notre histoire et en assumer la responsabilité.

Nous devons continuer à faire pression pour un Canada où chaque personne se sent accueillie, valorisée et en sécurité. Lorsque tout le monde y participe, tout le monde y gagne.

Marie-Claude Landry, Ad. E., présidente et première-dirigeante

Ian Fine, directeur exécutif

## Sommaire

Il est grand temps d'agir afin de mettre fin au racisme et à la discrimination systémiques et viser la pleine inclusion des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées dans toutes les facettes de la société. En tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada, la Commission canadienne des droits de la personne est plus déterminée que jamais à être non seulement une voix forte en matière de droits de la personne au Canada, mais aussi un chef de file visant dans la progression de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion en tant qu'employeur, qu'organisme de réglementation et qu'institution nationale des droits de la personne du Canada.

Lorsque nous avons entrepris d'effectuer des changements organisationnels antiracistes il y a plusieurs années, nous avons donné suite aux appels de notre personnel, des parties prenantes et des détenteurs de droits, des alliés et des experts externes pour une action immédiate et significative et établissant près de 50 engagements de changement orientés vers l'action. À ce stade de notre parcours, et un an après la publication de notre Plan d'action de lutte contre le racisme, nous constatons que nous devons agir en tenant compte des résultats.

Par conséquent, le présent rapport d'étape documente non seulement les actions que nous avons entreprises, mais aussi les résultats que nous avons atteints et les prochaines étapes que nous poursuivons pour maintenir notre élan. Il démontre également que, bien que nous ayons atteint certains objectifs de notre Plan d'action de lutte contre le racisme, nos efforts nous ont sensibilisés aux mesures supplémentaires que nous pouvons prendre pour intégrer les principes d'antiracisme, d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité dans tout ce que nous faisons et dans tout ce que nous sommes.

À cet égard, et à l'avenir, nous continuerons de rendre compte de notre travail de lutte contre le racisme en tant qu'employeur, mais nous rendrons également compte de notre travail en tant que défenseur, qu'organisme de réglementation et que fournisseur de services grâce à une articulation améliorée et plus intégrée de notre rôle d'organisme de réglementation et d'institution nationale des droits de la personne du Canada, responsable de la promotion et de la protection des droits de la personne.

Le présent rapport d'étape documente également l'interdépendance de nombreux engagements que nous avons pris dans notre Plan d'action de lutte contre le racisme, et harmonise donc les résultats atteints dans le cadre des actions suivantes afin de favoriser un changement systémique :

Nos actions à l'appui de notre engagement d'ouverture et de transparence en ce qui concerne la mise en œuvre de notre Plan d'action de lutte contre le racisme ont été regroupées sous une seule action, l'action 1.4.

Nos actions à l'appui de notre engagement à intégrer la collecte et l'analyse de données désagrégées dans nos opérations ont été regroupées en une seule action, l'action 2.7.

Nos actions à l'appui de notre engagement à renforcer notre processus de plaintes et à améliorer l'accès à la justice pour les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées ont été regroupées en une seule action, l'action 2.14.

En conséquence de cette consolidation, nous énonçons maintenant notre engagement à effectuer et à influencer un changement systémique antiraciste dans le cadre de 40 actions. De plus, ce rapport d'étape présente l'état de notre travail en utilisant l'une des trois catégories suivantes qui peuvent être décrites comme suit :

17,5 % (7) de nos actions sont **complétées**. Ceci signifie que ces actions étaient de durée limitée. Toute action ultérieure que nous entreprenons en ce qui concerne ces actions sera saisie dans nos efforts de rapport généraux.

52,5 % (21) de nos actions sont **en progrès**. Ceci signifie que ces actions sont bien enclenchées, mais nous n'avons pas encore atteint toute l'ampleur du changement que nous recherchons. Dorénavant, nous consacrerons une grande partie de nos efforts à faire progresser ces actions afin qu'elles soient intégrées dans tout ce que nous faisons et dans tout ce que nous sommes.

30 % (12) de nos actions sont **intégrées dans notre façon de travailler**. Ceci signifie que la mise en œuvre de ces actions, nous avons intégré les principes d'antiracisme, d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité dans notre façon de travailler. À l'avenir, nous prévoyons que notre capacité d'effectuer et à influencer le changement se manifestera par l'intégration de ces principes dans tout ce que nous faisons et dans tout ce que nous sommes.

Dans cette optique, le présent rapport d'étape met en lumière comment nous avons amélioré notre milieu de travail, renforcé notre processus d'examen des plaintes afin d'améliorer l'accès à la justice pour les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, et valorisé l'engagement de la communauté pour apporter des améliorations continues à notre travail.

## Améliorer le lieu de travail

Pour donner suite aux commentaires reçus par divers moyens de la part du personnel, des personnes travaillant à titre d'agents négociateurs et d'experts externes, nous avons intégré les principes d'antiracisme, d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité dans notre milieu de travail.

La représentativité est importante. Nous publions systématiquement nos opportunités d'emploi auprès des réseaux d'employés de la fonction publique fédérale et des groupes d'intervenants et communautaires, afin de nous assurer que ces opportunités atteignent le plus grand nombre possible de candidats autochtones, noirs et d'autres groupes raciaux. Nous avons également recours à des nominations non annoncées – y compris à des nominations intérimaires – pour favoriser la diversité et le mérite dans la dotation et accroître la représentation du personnel autochtone, noir et d'autres groupes racisés à tous les échelons de l'organisation. Pour assurer la réussite du personnel, nous avons lancé un programme de mento plus qui met l'accent sur le parrainage et l'encadrement. Pour appuyer l'avancement du personnel dans des rôles qui exigent la maîtrise de l'anglais du français, nous investissons de plus en plus dans des opportunités permettant aux membres du personnel d'acquérir et de conserver la maîtrise de leur deuxième langue officielle. Nous avons également continué à nous engager auprès du gouvernement du Canada pour encourager la diversité dans les nominations par le gouverneur en conseil à la Commission, notamment par la mise en œuvre de stratégies de recrutement qui favorisent l'antiracisme, l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

Nous savons que la formation régulière et continue et le développement personnel soutiendront la durabilité de notre travail visant à améliorer et renforcer l'inclusion dans notre milieu de travail. C'est pourquoi nous continuons d'accorder la priorité à la formation du personnel de la Commission des personnes nommées par le gouverneur en conseil afin d'accroître la sensibilisation et la discussion sur les préjugés implicites, le racisme et la discrimination systémiques, ainsi que sur les séquelles du racisme, du colonialisme, des pensionnats et des traumatismes. Nous continuons à publier les recherches et les analyses médiatiques pertinentes afin de fournir la littérature, les articles, les outils, les événements et les autres ressources antiracistes les plus récentes afin d'améliorer les compétences du personnel en matière de compréhension et de lutte contre le racisme en milieu de travail, et de soutenir un environnement de travail diversifié et inclusif. Nous avons également continué à investir dans des sessions d'apprentissage internes presque mensuelles afin d'approfondir notre compréhension de sujets tels que l'antiracisme, le racisme anti-Noir, le racisme anti-asiatique, l'antisémitisme, l'islamophobie, le langage inclusif et les traumatismes intergénérationnels.

Afin d'assurer la durabilité de nos efforts pour créer un milieu de travail inclusif, nous travaillons avec des partenaires de l'ensemble de la fonction publique fédérale afin de renforcer notre éventail de politiques, de directives et de lignes directrices en matière de gestion du personnel. Nous élaborons une feuille de route complète en matière d'apprentissage, ainsi que des conseils sur les mesures d'adaptation relatives aux pratiques religieuses et spirituelles. Nous veillons également à ce que le soutien psychologique offert à notre personnel, et à tous les fonctionnaires fédéraux adaptés à la culture et représentatif sur le plan démographique. Nous élaborons également des indicateurs pour évaluer l'engagement des cadres du personnel à l'égard des principes d'antiracisme, d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité.

Pour l'avenir, nous collaborerons avec le personnel, les personnes travaillant à titre d'agents négociateurs et les experts externes afin d'élaborer une approche permettant d'évaluer et de saisir les résultats de nos efforts, notamment par la collecte de données qualitatives et quantitatives et de pratiques exemplaires.

## Améliorer l'accès à la justice

À la suite des commentaires reçus par divers moyens de la part du personnel, des parties prenantes et des détenteurs de droits, des alliés et des experts externes, nous avons renforcé notre processus de traitement des plaintes et le soutien offert aux plaignants en vue d'améliorer l'accès à la justice pour les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées.

Nous demeurons fermes dans notre démarche visant à soutenir l'accès à la justice pour les personnes au Canada. Nous savons que l'accès à la justice ne consiste pas seulement à améliorer l'accès d'une personne aux tribunaux ou aux cours de justice, ou à lui assurer une représentation juridique. L'accès à la justice ne signifie pas avoir une journée au tribunal! L'accès à la justice signifie qu'une personne peut se voir dans le système de protection des droits de la personne, qu'elle est en mesure d'y participer de façon significative et qu'elle peut faire confiance que le résultat équitable n'y a pas d'accès à la justice lorsque des personnes – par exemple, des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées – craignent le système et n'y ont pas accès, lorsque le système est inaccessible pour diverses raisons, notamment financières, et lorsque les personnes ne disposent pas d'informations ou ne connaissent pas leurs droits. Il s'agit là pourtant de la réalité pour tant de personnes. C'est la réalité pour tant de personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, et tant de personnes en situation de vulnérabilité. En effet, comme le souligne Marie-Claude Landry, Ad. E., présidente et première-dirigeante de la Commission canadienne des droits de la personne, dans son [Mot de clôture au Sommet pancanadien des communautés noires 2022](#) à Halifax, en Nouvelle-Écosse : « ...pour de nombreux groupes racisés au Canada, l'accès à la justice exige du courage. Il faut un courage incroyable pour ne serait-ce qu'envisager de s'engager dans un système souvent trop complexe et profondément imprégné par l'histoire et la tradition coloniales. » C'est pourquoi nous nous engageons dans des partenariats innovants et stratégiques avec des organisations communautaires pour les aider à accompagner les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées à franchir les étapes du système des droits de la personne et d'autres services lorsqu'elles sont victimes de discrimination ou de harcèlement. Nous nous engageons à ce que les mots « accès à la justice » prennent tout leur sens, que l'accès à la justice soit pour tout un chacun et non seulement que pour quelques-uns.

Grâce à un cadre de responsabilisation intégré, rigoureux et à volets multiples, nous favorisons également des discussions et des considérations et approfondies concernant les plaintes déposées sur la base de race, de la couleur et/ou de l'origine nationale ou ethnique. Nous démantelons les obstacles potentiels pour tous les groupes en quête d'équité – y compris les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées – en veillant à ce que le personnel, les conseillers juridiques et politiques ainsi que les cadres qui ont une expérience vécue différente participent au processus de traitement des plaintes. Sur la base des commentaires des parties prenantes, des détenteurs de droits et des experts externes, nous veillons également à l'application d'une lentille antiraciste à notre fonction de triage des plaintes.

Nous assurons également la formation continue et le mentorat du personnel, en particulier des analystes qui trient les plaintes et des personnes travaillant à titre d'agent des droits de la personne qui évaluent les plaintes. Cette formation comprend des séances sur l'antiracisme, le racisme Noir, le racisme anti-Asiatique, l'antisémitisme, l'islamophobie, le langage inclusif, la discrimination fondée sur la capacité physique et les traumatismes intergénérationnels. Afin d'identifier les possibilités d'une approche concertée pour traiter les problèmes émergents et systémiques au sein des plaignants en matière des droits de la personne, nous améliorons nos outils d'évaluation en tenant compte des conseils juridiques et politiques opportuns et pertinents. De plus, nous participons activement au règlement d'un certain nombre de causes portées devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les cours ayant des allégations de discrimination fondée sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique, en vue de démanteler le racisme et la discrimination systémiques.

Nous allons continuer à collaborer avec le personnel, des parties prenantes et des détenteurs de droits, des alliés et des experts externes afin d'évaluer l'impact de nos efforts, notamment en élaborant une stratégie globale de données désagrégées.

## S'engager avec la communauté

Reconnaissant la valeur apportée par la rétroaction du personnel, des intervenants et des titulaires de droits, des alliés et des experts externes, nous avons mis en place un Réseau pour faire avancer l'égalité raciale. Par l'entremise du Réseau, nous avons établi des relations avec près de 200 organisations et personnes qui se sont engagées fermement à collaborer avec la Commission afin de faire progresser l'égalité raciale au Canada.

Le Réseau offre un canal de communication régulier par laquelle nous nous engageons, sollicitons des commentaires et fournissons des mises à jour sur notre travail aux intervenants, aux titulaires de droits et aux alliés qui cherchent à faire avancer l'égalité raciale. Des réunions avec les membres du Réseau ont eu lieu entre mars et septembre 2022, et se poursuivront dans l'immédiat et à long terme. Grâce aux réunions qui ont déjà eu lieu, nous avons reçu de précieux commentaires sur une variété de domaines clés de notre travail, y compris l'amélioration de l'accès à notre processus de plaintes relatives aux droits de la personne, et le développement d'un outil d'observations en ligne par lequel les enjeux systémiques de logement sont portés à notre attention.

De prochains engagements sont prévus d'ici la fin de l'année 2022-2023 relativement à l'avancement de l'accès à la justice et à l'égalité raciale, à l'élimination des biais du processus de plaintes relatives aux droits de la personne, pour tester les futures solutions de technologie de l'information, et pour contribuer au développement de stratégies d'engagement pour faire avancer les droits de la personne.

### Prochaines étapes

Le présent rapport d'étape témoigne de l'avancement du Plan d'action de lutte contre le racisme au cours de l'année passée. Il illustre également l'évolution de notre compréhension de la nature répandue et intersectionnelle de la discrimination systémique, ainsi que de la nécessité de rester vigilant et de se concentrer sur les résultats.

Dans cette optique, nous travaillerons au cours des prochains mois à l'élaboration d'une stratégie intégrée axée sur les résultats en matière d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité et de lutte contre le racisme, avec des indicateurs et des résultats clairs. Nous savons que nous ne pouvons arriver seuls, et nous nous réjouissons de collaborer avec notre personnel – notamment par le biais de notre Comité consultatif de la décolonisation – et avec les parties prenantes, les détenteurs de droits, les alliés et les experts externes pour faire avancer ce travail important.

Ensemble, nous pouvons démanteler la discrimination systémique et bâtir un avenir meilleur pour toutes les personnes au Canada.

## Lutte contre le racisme à titre d'employeur

### Notre engagement

La Commission s'engage à favoriser un milieu de travail représentatif de la diversité du Canada et à assurer un environnement de travail inclusif accueillant qui favorise un sentiment de valorisation, d'appartenance et de bien-être pour tous les membres de son personnel.

## Renforcer la responsabilisation à l'intérieur de l'organisation et le leadership à la Commission

### Mesure 1.1 – Coordination du travail de lutte contre le racisme (intégrée)

Nommer une personne occupant un poste de cadre supérieur qui sera chargée d'élaborer un plan d'action et de soutenir la mise en œuvre des principaux éléments de travail avec les partenaires clés de l'organisation pendant une période d'un an. Élaborer un plan de transition pour assurer l'engagement et une coordination continue dans ce travail.

Cette mesure est conforme au premier [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : nommer des employés autochtones et des employés de race ou d'autres groupes racisés au sein du groupe de la direction, dans le cadre des activités de perfectionnement professionnel et de gestion des talents.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 71 en 2020-2021], la Commission canadienne des droits de la personne a nommé une cadre supérieure racisée pour appuyer la présidente et le directeur exécutif afin de promouvoir et instaurer un changement organisationnel antiraciste durable au sein de la Commission.

Cette cadre supérieure a travaillé en étroite collaboration avec le personnel et l'équipe de direction de tous les niveaux à la Commission ainsi qu'avec les personnes travaillant à titre d'agents négociateurs, les agences centrales et les autres ministères et agences gouvernementales, afin de consolider et d'articuler notre travail de lutte contre le racisme dans le cadre du Plan d'action de lutte contre le racisme. Elle a assisté aux rencontres hebdomadaires de la haute direction, composées des directeurs généraux, de la présidente et du directeur exécutif, afin d'apporter une lentille antiraciste à notre travail. Cette cadre supérieure rencontrait, au moins une fois par semaine, la présidente et le directeur exécutif afin de renforcer la responsabilisation et d'assurer le maintien de l'élan.

Pendant l'hiver 2021-2022, nous nous sommes appuyés sur les importantes bases établies par son travail afin de mettre en place notre Unité sur l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et l'antiracisme (IDEA-AR) au sein des bureaux de la présidente et du directeur exécutif. Au moment de sa création, la Cheffe de cabinet et directrice des relations avec les partenaires ainsi que deux conseillers IDEA-AR ont fourni un soutien et des conseils stratégiques à la présidente, au directeur exécutif et à l'ensemble du personnel afin de poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission.

## Prochaines étapes

Afin d'assurer la pérennité des initiatives de la Commission pour lutter contre le racisme, nous nous inspirons des commentaires recueillis au cours de la suite des six premiers mois de la mise en place de l'unité sur l'IDEA-AR pour faire en sorte que sa composition soit aussi stratégique et pratique que possible, tout en tenant compte des réalités propres à la modeste taille de la Commission. Nous prévoyons terminer ce travail d'ici la fin de 2022. Par la suite, l'unité sur l'IDEA-AR s'affaira à développer et à suivre la mise en œuvre d'une stratégie intégrée sur l'IDEA-AR qui tracera la voie à suivre pour cet important travail tout en maintenant une lentille antiraciste préminente et intersectionnelle.

## Mesure 1.2 – Création d'un comité de consultation interne (complétée)

Créer un comité de consultation interne comprenant des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, employées à la Commission. L'équipe de direction consultera le comité au sujet de la mise en œuvre du travail de la Commission dans la lutte contre le racisme. Les perspectives des membres ayant une expérience vécue seront également recherchées et incorporées dans l'élaboration des politiques et autres initiatives de programme. Le comité contribuera également à l'identification et à l'élimination continues des obstacles.

Cette mesure est conforme au septième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : faire progresser et soutenir le travail des réseaux et groupe d'intervenants au sein de la fonction publique, en leur fournissant les ressources nécessaires et en les faisant participer aux discussions des cadres supérieurs.

## Résultats atteints

Comme la Commission l'a souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], au cours de 2020-2021, en collaboration avec le personnel, les personnes travaillant à titre d'agents négociateurs et des experts externes, la Commission canadienne des droits de la personne a mis en place un Comité consultatif de la décolonisation et de l'antiracisme (CCDA), composé initialement de huit membres provenant de l'ensemble de la Commission et d'un consultant externe possédant une expertise en matière de changement organisationnel antiraciste.

La mise en place du CCDA a permis à la Commission de cerner plus précisément les obstacles systémiques et de proposer des solutions potentielles pour assurer l'équité dans notre travail. Les membres du comité ont fait valoir les perspectives, les idées et les recommandations des membres du personnel autochtones, noirs et racisés pour favoriser les progrès de l'engagement de la Commission envers la lutte contre le racisme, l'inclusion, la diversité et l'équité. Ils contribuent également à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives de la Commission visant à favoriser l'inclusion et l'engagement des membres du personnel autochtones, noirs et racisés en fournissant des conseils, des orientations et des recommandations à leurs collègues au sein de la Commission.

Toutes les directions générales, les directions et les divisions de la Commission ont amorcé et poursuivent leur collaboration avec le CCDA afin d'échanger et d'obtenir des commentaires sur des produits et des initiatives tels que :

La collecte et l'analyse de données désagrégées dans le cadre de plaintes relatives aux droits de la personne en vue de cerner les enjeux systémiques.

La création du Réseau pour faire avancer l'égalité raciale.

L'élaboration de Lignes directrices pour l'engagement externe et de la Politique provisoire de la Commission canadienne des droits de la personne sur la rémunération des intervenants, dans le but d'apporter une approche inclusive et antiraciste cohérente aux activités d'engagement étendues de la Commission.

L'étude des systèmes d'emploi de la Commission.

L'élaboration d'une liste de ressources et d'activités pour souligner la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

L'élaboration d'une Stratégie en matière de santé mentale mise jour pour s'assurer que les principes relatifs à la décolonisation et à la lutte contre le racisme soient pleinement intégrés aux mesures en soutien au bien-être du personnel de la Commission.

La création du Programme Mentorat Plus de la Commission.

L'élaboration de divers documents de politique, notamment : un document de sur la discrimination systémique, une présentation au groupe de travail d'experts des Nations Unies sur les personnes d'ascendance africaine, et un guide à l'intention des employeurs visant à favoriser l'égalité des chances offertes à une diversité d'employés.

À tous les trimestres une rencontre a lieu entre le CCDA et la présidente et le directeur exécutif de la Commission qui agissent à titre de co-champions de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme, et de co-champions du Plan d'action de lutte contre le racisme, afin d'échanger et discuter du plan de travail du CCDA et préciser les domaines dans lesquels leur engagement serait particulièrement utile.

En plus de fournir une rétroaction sur les produits et initiatives de la Commission, le CCDA travaille également sur des initiatives auto-générées, et une visant à renforcer l'empathie du personnel par le partage d'expériences vécues par le personnel et les invités.

La mise en place du CCDA a renforcé le travail de la Commission en permettant l'application cohérente d'une lentille antiraciste et anticoloniale à toutes les nouvelles initiatives. Par exemple, leur contribution à la liste de ressources et d'activités pour souligner la première Journée nationale de vérité et de la réconciliation a permis à tous les membres du personnel de la Commission – notamment, les personnes qui ne sont pas autochtones de bénéficier d'une série de récits et d'histoires vécues soigneusement choisis pour approfondir leur compréhension des séquelles de notre passé colonialiste et de la tentative d'effacement de la culture autochtone. De plus, leurs précieux commentaires ont éclairé la mise à jour nécessaire du guide [Égaliser les chances](#) de la Commission pour aider les employeurs à élaborer des programmes spéciaux en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Puisque le mandat des membres initiaux de CCDA tire à sa fin, la Commission a travaillé en collaboration avec les personnes travaillant à titre de négociateurs afin de déterminer qui, parmi les membres du personnel, seront les nouveaux représentants et quelle personne agira à titre de coprésident.

### Prochaines étapes

À l'appui du Discours du Trône 2022, la Commission canadienne des droits de la personne continuera de travailler en collaboration notamment avec le CCDA sur des initiatives visant à sensibiliser au racisme et à la discrimination systémiques au Canada. Les voix des membres du CCDA seront également essentielles pour veiller à l'application d'une lentille antiraciste et anticoloniale pour examiner les impacts socio-économiques de la crise du logement sur les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, ainsi que sur les personnes handicapées.

Nous nous efforcerons également d'assurer un engagement régulier entre le CCDA et le Comité de gestion de la Commission afin de renforcer les relations et de servir de mesure de responsabilisation pour soutenir la mise en œuvre du Plan d'action de lutte contre le racisme.

## Mesure 1.3 – Obligation de la direction de rendre compte (en progrès)

Intégrer les progrès de ce plan à la gestion des performances des cadres.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions encouragées dans tous nos milieux de travail.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], en 2020-2021, la Commission canadienne des droits de la personne a mis en place des dispositions pour s'assurer que les différentes mesures prévues dans notre Plan d'action de lutte contre le racisme puissent être précisées et mesurées dans le cycle de gestion du rendement des cadres. Les objectifs de rendement relatifs à la mise en œuvre de notre Plan d'action de lutte contre le racisme ont été ajoutés aux ententes de rendement des cadres à partir de 2021-2022.

Durant cette même période, la Commission a aussi entamé des discussions préliminaires avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'élaboration d'une compétence comportementale relative à l'engagement envers la lutte contre le racisme, l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada s'est par la suite engagé auprès des intervenants – notamment des réseaux des employés de la fonction publique fédérale, des personnes travaillant à titre d'agents négociateurs, et de cadres supérieurs de la fonction publique en faveur de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion – pour recueillir de l'information au sujet des expériences vécues des groupes en quête d'équité plus précisément en ce qui concerne la dotation dans la fonction publique.

En réponse aux commentaires reçus, le Projet de loi C-30 a été déposé pour apporter des amendements à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui encadre les mesures de dotation à la fonction publique. Les modifications qui seront apportées à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique suite de l'adoption du projet de loi C-30 en juin 2021 visent à renforcer la diversité et l'inclusion, et à éliminer ou à atténuer les préjugés et les obstacles potentiels auxquels sont confrontés les groupes en quête d'équité. Bien que les dispositions relatives à l'identification des préjugés et des obstacles potentiels ne soient pas encore en vigueur, l'adoption du projet de loi C-30 représente une étape importante pour la fonction publique fédérale, puisqu'elle l'aidera à prendre des mesures dans le cadre des actions de dotation pour réduire les obstacles et encourager l'adoption de pratiques d'embauche plus inclusives.

### Prochaines étapes

Bien que les objectifs de rendement relatifs à la mise en œuvre de notre Plan d'action de lutte contre le racisme aient été ajoutés aux ententes de rendement des cadres depuis 2021-2022, nous avons reçu de précieux commentaires dénotant la nécessité de définir des indicateurs de rendement clairs pour mesurer les progrès de manière cohérente et significative.

Conséquemment, la Commission canadienne des droits de la personne a commencé à explorer l'élaboration de critères d'évaluation pour améliorer l'évaluation du rendement des cadres en matière de la mise en œuvre du Plan d'action de lutte contre le racisme. Pour s'assurer de la robustesse de ces critères, et pour faire en sorte qu'ils soient adaptables en fonction des besoins et des attentes de notre personnel, la Commission consultera le Comité consultatif de la décolonisation et de l'antiracisme, des consultants experts et la communauté des intervenants pour recueillir des idées, leurs commentaires et leur rétroaction.

La Commission reconnaît l'importance de déterminer et de mettre en place des indicateurs de rendement le plus tôt possible pour établir des bases de référence et mesurer les progrès dans le temps, et travaille à mettre en place un processus de consultation qui se tiendra au cours de la seconde moitié du cycle de gestion du rendement 2022-2023.

De plus, considérant que l'adoption des modifications apportées à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne se traduira pas immédiatement des changements au niveau du processus de gestion du rendement de la fonction publique, elle pourrait éventuellement se manifester par l'intégration de critères d'évaluation au niveau du comportement en ce qui concerne des principes d'antiracisme, d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accès. La Commission suivra donc les progrès réalisés à cet égard.

## Mesure 1.4 – Production de rapports (intégrée)

Rendre compte régulièrement de l'état d'avancement de ce plan.

**Note :** Compte tenu de l'interdépendance de cette action avec les actions 1.5 et 2.1, le présent rapport d'étape, les futures itérations du Plan d'action de lutte contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront les travaux de la Commission en matière de rapports internes et externes comme une seule action, au titre de l'action 1.4.

Action 1.5 : « Fournir des mises à jour régulières au personnel de la Commission sur les progrès de ce plan. »

Action 2.1 : « Élaborer un plan de communication et fournir des mises à jour régulières sur la mise en œuvre du Plan d'action de lutte contre le racisme. Il s'agira notamment de rendre compte publiquement du travail de la Commission en matière de lutte contre le racisme par divers moyens, dont par l'entremise du Rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne, les médias sociaux et le site Web. »

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a pour principe fondamental que la capacité à mesurer les progrès est la clé de la mise en œuvre de changements durables. C'est pourquoi nous avons créé sur notre site Web une section [Le travail de lutte contre le racisme](#), c'est aussi pour cette raison que nous avons partagé avec enthousiasme nos leçons apprises et nos meilleures pratiques dans les documents suivants :

ce présent rapport d'étape;

notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB];

[De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#);

notre [Plan d'action de lutte contre le racisme](#), dont la première version a été largement inspirée des commentaires reçus de notre personnel, des intervenants, des personnes travaillant à titre d'agents négociateurs et des consultants externes.

Afin de maintenir la dynamique et de rendre compte régulièrement de la mise en œuvre du plan d'action contre le racisme, la Commission a – de janvier 2021 – retenu les services d'un consultant externe possédant une expertise dans le domaine des changements organisationnels visant la lutte contre le racisme. Ce consultant participe aux réunions mensuelles du Comité exécutif de gestion de la Commission et à celles réunissant les personnes nommées par le gouverneur en conseil pour leur poser des questions et pour assurer qu'ils soient responsables de la réalisation des engagements contenus dans le Plan d'action. Il rencontre également la présidente et le directeur exécutif, tous les mois, à titre de dirigeants de l'organisation et de co-champions de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme. Il leur donne des avis et des conseils visant à éclairer l'orientation stratégique du travail de lutte contre le racisme de la Commission. Le consultant collabore aussi régulièrement avec les dirigeants et les cadres des directions générales, leur donnant des avis et des conseils pour éclairer la mise en œuvre des engagements contenus dans le plan d'action dont ils sont responsables, et pour faire en sorte que le plan soit mis en œuvre de façon cohérente dans toutes les directions générales.

En plus de nous permettre de bénéficier de connaissances approfondies et d'une expertise en matière de changements organisationnels visant la lutte contre le racisme, le recours à un consultant a aussi aidé la Commission à établir des liens avec de nombreuses personnes, travaillant à la tête d'organisations, qui ont aussi amorcé une transformation organisationnelle antiraciste. Ces rencontres ont donné à la Commission le privilège de partager nos expériences et nos pratiques les plus prometteuses dans l'espoir que cela puisse aider à orienter d'autres organisations, partout au Canada, qui procèdent à des changements organisationnels.



Pour favoriser l'engagement et assurer la transparence, l'ouverture et la responsabilisation, la Commission canadienne des droits de la personne part de la progression de son Plan d'action de lutte contre le racisme en envoyant fréquemment des messages à tout son personnel et en tenant séances de discussion ouverte animées par la présidente et le directeur exécutif qui agissent à titre de co-champions de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme.

### Prochaines étapes

La Commission travaillera avec le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme pour étudier des mesures pouvant per au personnel, aux personnes travaillant à titre d'agents négociateurs et aux intervenants de donner à la Commission une rétroaction à partir de l'analyse qualitative de la mise en œuvre de notre Plan d'action de lutte contre le racisme. Cette rétroaction servirait à orienter l'établissement des critères de mesures de réalisation des engagements contenus dans le plan d'action, et à estimer l'état d'avancement général de l'engagement de Commission à « passer de la parole aux actes » en entraînant des changements organisationnels antiracistes significatifs et durables.

De plus, considérant que cette mesure et les mesures 1.5 et 2.1 sont interreliées, les mises à jour au sujet des progrès réalisés par la Commission dans le cadre du Plan d'action et devant être communiquées tant à l'interne qu'à l'externe seront regroupées sous un seul point, soit à la mesure dans d'éventuelles versions subséquentes du Plan d'action de lutte contre le racisme et dans nos prochains rapports d'étape.

## Mesure 1.5 – Mise à jour à l'intention du personnel de la Commission (combinée à la mesure 1.4, à partir de l'automne 2022)

Faire régulièrement part au personnel de la Commission de l'état d'avancement de ce plan.

### Prochaines étapes

Considérant que cette mesure et les mesures 1.5 et 2.1 sont interreliées, les mises à jour au sujet des progrès réalisés par la Commission dans le cadre du Plan d'action et devant être communiquées tant à l'interne qu'à l'externe seront regroupées sous un seul point, soit à la mesure 1.4, dans d'éventuelles versions subséquentes du Plan d'action de lutte contre le racisme et dans nos prochains rapports d'étape.

## Mesure 1.6 – Responsabilisation du personnel (en progrès)

Explorer les compétences en leadership et la compétence en matière de diversité et d'inclusion de tout le personnel de la Commission.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail.

### Résultat atteint

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a pour principe fondamental que la capacité à mesurer le progrès est la clé de la mise en œuvre de changements durables. C'est pourquoi nous avons créé sur notre site Web une section [Le travail de lutte contre le racisme](#) [PDF 780KB], en 2020-2021, la Commission canadienne des droits de la personne s'est assurée d'inclure des critères liés à l'engagement envers la lutte contre le racisme, l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité parmi les objectifs de rendement des employés dans le contexte du cycle annuel de gestion du rendement.

### Prochaines étapes

Bien que des critères liés à l'engagement envers les principes de la lutte contre le racisme, de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité aient été ajoutés au cycle annuel de gestion du rendement depuis 2021-2022, nous avons reçu de précieux commentaires dénotant la nécessité de définir des indicateurs de rendement pour que les progrès soient mesurés de manière constante et significative.

Dans ce contexte, la Commission attend avec impatience les conclusions du travail effectué par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada pour que des compétences en leadership et de savoir-être liées aux engagements en matière de lutte contre le racisme, d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité soient développées, en vue d'assurer qu'une approche intégrée soit suivie à tous les niveaux et dans tous les services de la fonction publique fédérale.

La Commission participera aussi à des discussions portant sur l'ajout de nouveaux amendements à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et d'autres législations régissant l'emploi à la fonction publique fédérale pour s'assurer qu'ils soient considérés suivant une optique de lutte contre le racisme.

De plus, la Commission canadienne des droits de la personne a commencé à étudier les possibilités d'élaboration d'indicateurs de rendement qui serviront à améliorer et renforcer l'évaluation du rendement des employés en fonction de leurs objectifs relatifs aux principes de la lutte contre le racisme, d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité. Pour s'assurer de la robustesse de ces critères, et pour faire en sorte qu'ils soient adaptables en fonction des besoins et des attentes de nos effectifs, la Commission consultera son Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme, des consultants et la communauté des intervenants pour recueillir leurs idées, leurs commentaires et leur rétroaction.

# Rendre les politiques et procédures inclusives

## Mesure 1.7 – Sensibilisation aux principales observances religieuses et spirituelles (en progrès)

Assurer la sensibilisation aux principales observances religieuses et spirituelles en partageant les ressources. Les personnes occupant des poste direction éviteront de planifier des événements obligatoires lors de ces journées si un ou plusieurs membres de leur équipe observent une fête religieuse ou spirituelle. Les membres du personnel sont encouragés à communiquer de manière proactive les pratiques religieuses ou spirituelle nécessitant des accommodations auprès de leur supérieur direct dès que possible.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions encouragées dans tous nos milieux de travail.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise e œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a pour principe fondamental que la capacité à mesurer l progrès est la clé de la mise en œuvre de changements durables. C'est pourquoi nous avons créé sur notre site Web une section [Le travail de lu contre le racisme](#) [PDF 780KB], en 2020-2021, la Commission canadienne des droits de la personne a sensibilisé son personnel aux principales observances religieuses et spirituelles, et a encouragé les personnes occupant des postes de direction à éviter de planifier des événements obligatoires lors de ces journées. Une marche à suivre indiquant comment importer ces dates dans le calendrier personnel a également été envo tout le personnel.

### Prochaines étapes

L'approche de la Commission visant la sensibilisation aux principales observances religieuses et spirituelles a favorisé un leadership plus inclusif approche sera intégrée à la trousse d'accueil remise à tous les nouveaux employés de façon à s'assurer que ces personnes puissent, elles aussi contribuer à promouvoir la sensibilisation aux principales observances religieuses et spirituelles. La Commission consultera aussi le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme au sujet de la création d'outils afin de promouvoir la sensibilisation aux principales observances religieuses et spirituelles.

La Commission met également à jour les directives destinées aux gestionnaires sur la manière d'offrir des mesures d'accommodation au person de prévenir la discrimination, y compris en ce qui concerne les mesures d'adaptation pour des croyances et des pratiques religieuses ou spirituel Commission consultera le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme durant le processus d'élaboration pour obtenir rétroaction.

## Mesure 1.8 – Mesures de soutien psychologique (en progrès)

Élaborer et mettre en œuvre un plan pour veiller à ce que les 13 facteurs de santé et de sécurité psychologiques tiennent compte de tout le persc plus particulièrement des perspectives des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, en consultant entre autres le Comité d consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme, ou par d'autres moyens.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimir et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les em à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

Cette mesure est conforme au huitième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afir d'aborder ces enjeux.

Cette mesure est conforme au neuvième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : mesurer les progrès et favoriser l'amélioration de l'expérie des employés dans leur milieu de travail, en contrôlant les résultats désagrégés des enquêtes et les données opérationnelles connexes (taux de promotion et de mobilité, durée des fonctions, etc.) et en donnant suite aux conclusions issues des résultats.

### Résultats atteints

En 2022-2023, la Commission canadienne des droits de la personne a travaillé au côté de son Réseau de santé mentale, pour terminer, ensemb deuxième ébauche de son Plan d'action en santé mentale 2022 à 2025. Ce plan a été développé en fonction des résultats atteints au cours des consultations, au sujet des 13 facteurs de santé et de sécurité psychologiques. Cette version est inclusive et prend en compte tous les membres personnel de la Commission, notamment les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées. Le plan est sur le point d'être finalisé devrait bientôt être communiqué.

Aussi, comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], en 2020-2021, la Commission canadienne des droits de la personne a entrepris des démarche

s'assurer que des ressources en santé mentale qualifiées et appropriées soient à la disposition des membres du personnel qui éprouvent du stress des traumatismes ou tout autre problème de santé mentale lié aux effets du racisme sous toutes ses formes. Les services d'une personne spécialisée dans ce domaine ont été mis à la disposition des employés autochtones, noirs, et des autres employés racisés – ainsi qu'à tous les membres du personnel qui auraient vécu un stress ou un traumatisme suite à l'expérience de discrimination raciale vécue par un proche ou après avoir été témoin d'une situation de racisme – de février 2021 à mars 2022. Ce service était offert en plus des autres services de soutien prévus par programme d'aide aux employés.

### Prochaines étapes

Des services de soutien sont toujours offerts dans le cadre du Programme d'aide aux employés, qui a été renforcé de manière à permettre aux clients d'indiquer s'ils préfèrent que la personne qui répondra à leur demande en tant que conseiller en santé mentale possède des antécédents particuliers sur le plan ethnoculturel ou sur tout autre plan. Bien qu'aucune donnée désagrégée au sujet de l'utilisation du Programme d'aide aux employés n'est disponible, la Commission continuera à suivre l'utilisation de ce programme.

## Mesure 1.9 – Solutions informatiques (en progrès)

Assurer que l'élaboration de services et de solutions de GI/TI comprend la consultation de divers groupes d'intervenants dès le début du processus d'élaboration, ainsi que l'engagement par le biais d'essais d'acceptation par les utilisateurs à des stades ultérieurs du processus d'élaboration de nouveaux produits ou services. Cela permettra d'assurer la représentation des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées dans les conseils de gouvernance responsables des investissements et des décisions en matière de GI/TI.

Cette mesure est conforme au huitième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux.

### Résultats atteints

Pendant toute l'année 2021-2022 et jusqu'à maintenant en 2022-2023, la Commission canadienne des droits de la personne a travaillé à assurer l'adaptabilité de nos outils et services de technologie de l'information et de gestion de l'information afin qu'ils puissent répondre aux besoins de la population canadienne en collaborant avec différents groupes d'intervenants à la conception et à la mise à l'épreuve de solutions. Afin d'appuyer sa vision, en 2020-2021, la Commission a créé son premier Comité directeur de la technologie de l'information et gestion de l'information (GI/TI), qui est composé d'une diversité de personnes travaillant dans différents secteurs de l'organisation. Les membres du Comité directeur ont collaboré à l'élaboration d'un processus de réception des demandes des initiatives en GI/TI afin d'apporter rigueur et cohérence au processus, par exemple en ce qui concerne les considérations de cyber sécurité.

### Prochaines étapes

Afin de tirer parti du travail entrepris jusqu'à présent par le Comité directeur de la GI/TI, la Commission prendra des mesures au cours de l'année prochaine pour intégrer une optique antiraciste et d'accessibilité au processus de réception des initiatives en GI/TI, en plus d'exiger des consultations auprès de la communauté et des essais par les utilisateurs.

# Accroître la diversité et supprimer les obstacles dans les lieux de travail

## Mesure 1.10 – Identification des obstacles (complétée)

Mandater un facilitateur externe afin de rencontrer des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, employées à la Commission de recueillir leurs points de vue sur les obstacles qui peuvent exister au sein de la Commission, dans le but d'éliminer les obstacles systémiques et d'instaurer un changement organisationnel antiraciste.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimination et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

Cette mesure est conforme au huitième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : inclure des voix ayant des perspectives diversifiées dans les faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux.

Cette mesure est conforme au neuvième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : mesurer les progrès et favoriser l'amélioration de l'expérience des employés dans leur milieu de travail, en contrôlant les résultats désagrégés des enquêtes et les données opérationnelles connexes (taux de promotion et de mobilité, durée des fonctions, etc.) et en donnant suite aux conclusions issues des résultats.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport](#)

[d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], en juin 2020, la Commission canadienne des droits de la personne a mandaté une facilitatrice externe pour rencontrer des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, employées à la Commission, s'étant montrées intéressées à la co leurs points de vue et à la faire part de leurs expériences face à des obstacles institutionnels et structurels possibles à la Commission.

La facilitatrice mandatée a été retenue en raison de son expertise et de son expérience significative en matière de droits de la personne et du drc travail, et également parce qu'elle possède une compréhension approfondie du racisme systémique. Son objectif était de révéler les enjeux, les tendances ou les situations qui se répètent afin d'éclairer les décisions de la direction. Pour susciter l'engagement, les employés ont participé de manière anonyme et toutes les conclusions ont été rédigées en termes généraux, avec un engagement de confidentialité permanente. Étant don nature exploratoire de son travail, la facilitatrice n'a pas procédé à la vérification des faits, à l'évaluation de la crédibilité ou à toute autre mesure v l'équité procédurale habituellement utilisée dans le cadre d'une évaluation du milieu de travail. Elle n'a, de plus, pas été mandatée pour enquêter des allégations d'actes répréhensibles potentiellement commis sur une base individuelle.

La Commission prend très au sérieux les observations et recommandations confidentielles de la facilitatrice. Nous sommes encouragés par le fai qu'elle estime que les mesures que nous prenons ensemble dans le cadre du Plan d'action de lutte contre le racisme répondent aux commentair qu'elle a reçus. Nos efforts et les résultats obtenus sont décrits tout au long de ce rapport d'étape, et comprennent notamment :

L'utilisation de nominations non annoncées – y compris les nominations intérimaires – pour soutenir la diversité et le mérite dans la dotation, et augme représentation des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le lancement d'un programme de Mentorat plus.

Accorder des possibilités pour permettre aux employés d'acquérir et de conserver la maîtrise de leur deuxième langue officielle.

Préconiser la mise en œuvre de stratégies de recrutement qui favorisent l'antiracisme, l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans le context nominations par le gouverneur en conseil.

Partager les offres d'emploi avec le plus grand nombre de personnes possible, notamment avec les réseaux de diversité de la fonction publique.

Intégrer les recommandations de divers intervenants et experts externes sur la façon dont nous pouvons améliorer le traitement des plaintes alléguan racisme.

## Prochaines étapes

Malgré les commentaires encourageants de la facilitatrice, nous savons que des améliorations sont encore possibles. C'est pourquoi la Commiss continuera de travailler en collaboration avec le personnel, les personnes travaillant à titre d'agents négociateurs, et des consultants externes à l'évaluation concrète de nos procédures et de nos pratiques en procédant à une étude des systèmes d'emploi visant à éliminer les obstacles systémiques et à apporter un changement organisationnel antiraciste durable. Nous avons pris de nombreuses mesures pour répondre aux situa illustrées par les observations de la facilitatrice, et nous continuerons d'agir pour nous assurer que notre milieu de travail soit respectueux et inclu

La Commission travaillera également avec le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme pour étudier quels moyens pourraient être mis à la disposition du personnel pour leur permettre de communiquer à la gestion des commentaires qualitatifs sur les façons d'augmenter la diversité et d'éliminer les obstacles. Ces commentaires pourraient servir à établir des bases de référence pour le respect de cet engagement, et à évaluer notre progression vers l'atteinte de notre objectif d'offrir un milieu de travail où l'on cultive et célèbre le respect, l'équité reconnaissance des différences; où l'on écoute une diversité de voix, et où chaque personne se sent valorisée.

Maintenant que la mesure 1.10 est complétée, la Commission expliquera comment elle répond aux observations de la facilitatrice par des mises qui seront incluses dans des rapports sur la mise en œuvre de notre Plan d'action de lutte contre le racisme, et en utilisant d'autres mécanismes comme la publication de notre Rapport annuel au Parlement ou notre Plan d'équité en matière d'emploi.

## Mesure 1.11 – Vérification indépendante sur l'équité en matière d'emploi (en progrès)

Retenir les services d'une organisation externe pour mener une vérification indépendante sur l'équité en matière d'emploi à la Commission, dans d'évaluer l'embauche, la promotion et le maintien en poste des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées ainsi que des pers handicapées, et ce, à tous les niveaux de notre organisation et en appliquant l'ACS+. Un plan d'équité en matière d'emploi sera élaboré pour con les lacunes déterminées. Dans le cadre de ces travaux, la Commission accordera une attention particulière aux lacunes possibles dans différents groupes : le personnel de première ligne, les chefs d'équipe et les cadres. La Commission reconnaît que les seuils minimums de diversité en mili travail contenus dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi représentent le minimum prévu par le cadre juridique et continue de s'efforcer de dép ces exigences.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimin et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les em à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

Cette mesure est conforme au huitième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afir d'aborder ces enjeux.

Cette mesure est conforme au neuvième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : mesurer les progrès et favoriser l'amélioration de l'expérie des employés dans leur milieu de travail, en contrôlant les résultats désagrégés des enquêtes et les données opérationnelles connexes (taux de promotion et de mobilité, durée des fonctions, etc.) et en donnant suite aux conclusions issues des résultats.

## Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], en 2020-2021, la Commission canadienne des droits de la personne a retenu les services d'une organisation externe pour mener une vérification indépendante sur l'équité en matière d'emploi visant à évaluer la représentation des quatre groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes racisées dans notre organisation. La vérification a appliqué l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), et a cerné de manière plus précise les obstacles à l'emploi existants aux niveaux supérieurs de notre organisation, pour les personnes de ces groupes.

Le [Rapport final d'audit : Vérification de l'équité en matière d'emploi](#), publié en mars 2021, a conclu que la Commission continue d'avoir une forte représentation des membres des groupes désignés par rapport à leur disponibilité dans l'effectif canadien (selon les données cumulées en date du 31 mars 2020).

## Prochaines étapes

Au cours de l'année qui vient, la Commission continuera de travailler en collaboration avec le personnel, des personnes travaillant à titre d'agents négociateurs, et des consultants externes, à l'évaluation concrète de nos procédures et de nos pratiques en procédant à une étude des systèmes d'emploi qui servira également à orienter l'élaboration de notre plan d'équité en matière d'emploi.

Le plan d'équité en matière d'emploi répondra aux enjeux soulevés dans l'étude de nos systèmes d'emploi, et comprendra des mesures pour appuyer la mise en œuvre des amendements à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour l'établir des pratiques d'embauche inclusives. Par exemple, lorsqu'on examine les taux de représentation par catégorie professionnelle, à la Commission, la vérification sur l'équité en matière d'emploi indique qu'une attention particulière doit être accordée à l'amélioration de la représentation des populations autochtones (une représentation de 3,3 % par rapport à leur disponibilité de 3,7 % sur le marché de l'emploi). Par conséquent, notre futur plan d'équité en matière d'emploi pourrait comprendre des engagements visant à accroître la représentation des populations autochtones dans l'effectif de la Commission.

Dans l'immédiat, pour parvenir à atteindre cet objectif, la Commission a redoublé d'efforts pour permettre l'embauche et le maintien en poste des personnes autochtones. Elle a, entre autres, communiqué, à toute une diversité d'intervenants des communautés autochtones, incluant le Réseau employés autochtones au gouvernement fédéral, et des organisations des secteurs public et privé, toutes les occasions d'emploi offertes dans l'organisation, qu'il s'agisse de processus internes annoncés (aux personnes employées dans la fonction publique) ou de processus de nominations externes annoncés (à la population canadienne en général).

## Mesures 1.12 – Équité en dotation (en progrès)

Veiller à ce que le recours à des processus de dotation par nominations non annoncées ne constitue pas un obstacle pour les personnes racisées dans la recherche d'occasions d'emploi, et ce, afin d'améliorer la transparence et l'équité dans la dotation en personnel et d'élargir le bassin de candidats admissibles.

Cette mesure est conforme au huitième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les processus de recrutement pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux.

Cette mesure est conforme au neuvième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : mesurer les progrès et favoriser l'amélioration de l'expérience des employés dans leur milieu de travail, en contrôlant les résultats désagrégés des enquêtes et les données opérationnelles connexes (taux de promotion et de mobilité, durée des fonctions, etc.) et en donnant suite aux conclusions issues des résultats.

## Résultats atteints

Même s'il n'y a aucun écart de représentation des quatre groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi à la Commission canadienne des droits de la personne, nous en faisons toujours davantage pour accroître la diversité de points de vue dans notre effectif. Pour favoriser une représentation accrue de ces groupes dans notre milieu de travail, la Commission s'est tout particulièrement assurée de faire en sorte que nos processus d'embauche soient transparents et justes, comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB].

Au cours de la dernière année, l'équipe responsable de l'embauche a rencontré des gestionnaires d'embauche, à intervalle régulier, pour discuter leurs besoins d'embauche de personnel et pour leur offrir des conseils sur l'utilisation des approches de dotations annoncées et de dotation par nominations non annoncées.

La Commission a aussi commencé à prendre note des raisons motivant le choix d'une approche de dotations annoncées ou de dotation par nominations non annoncées. Lorsqu'une approche de nominations non annoncées est utilisée, nous nous assurons de donner aux personnes des groupes sous-représentés posant leur candidature un accès juste et égal aux occasions d'emploi. Dans certains cas, nous avons fait une utilisation stratégique de processus de dotation par nominations non annoncées pour embaucher ou offrir des promotions aux personnes des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. En effet, des données recueillies au cours d'une période de six mois démontrent que, même si les processus de dotation par nominations non annoncées sont réellement utilisés pour pourvoir des postes vacants, ils sont souvent utilisés pour favoriser la diversité, assurant des nominations fondées sur le mérite, et accroître la représentation des quatre groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Voici quelques exemples de ces utilisations :

On a eu recours à des processus de dotation par nomination non annoncée pour nommer une personne méritante représentée par au moins un des quatre groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, après que le processus de dotation annoncée n'ait pas permis de pourvoir le poste.

On a aussi eu recours à des processus de dotation par nominations non annoncées pour donner à une diversité d'employés, de notre organisation et d'autres, l'occasion d'occuper un poste de façon intérimaire pour favoriser leur développement professionnel et l'avancement de leur carrière.

Lorsque nous avons utilisé une approche de processus de dotation annoncée, nous avons veillé à élargir le bassin de candidats admissibles en r assurant que la promotion de cette occasion d'emploi s'adresse à une diversité de personnes aussi large que possible. Nous travaillons égaleme faire en sorte que les processus de dotation par nominations annoncées mènent à l'embauche d'une grande diversité de personnes. Nous avons exemple, entrepris de faire les évaluations de manière anonyme pendant les premières étapes des processus d'embauche (c'est-à-dire en retirant nom des personnes de leurs documents, avant de faire l'analyse préliminaire de leur candidature) dans le but de réduire les effets des préjugés inconscients.

## Prochaines étapes

Nous allons continuer de prendre note des raisons motivant le choix d'une approche de dotation par nomination non annoncée, pour en dériver d critères objectifs pouvant être appliqués à mesure que les occasions se présentent.

De plus, les modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ayant été adoptés en juin 2021 et prévoyant un cadre de dotation, la Commission canadienne des droits de la personne travaillera avec le soutien de la Commission de la fonction publique, dans l'année qui vient, à accroître la diversité du personnel qui veille au déroulement de ses processus de dotation et à rendre ces processus plus inclusifs, pour éliminer réduire les préjugés ainsi que les obstacles potentiels auxquels sont confrontés les groupes visés par l'équité en matière d'emploi lorsqu'ils y participent.

## Mesure 1.13 – Valorisation des expériences vécues (en progrès)

Veiller à ce que les décisions relatives à la dotation de personnel tiennent compte de l'expérience en matière de droits de la personne, de l'éduca du vécu des candidats. La Commission reconnaît la valeur de l'expérience et de l'éducation en matière de droits de la personne, ainsi que de l'expérience vécue des personnes autochtones, des personnes noires et des personnes d'autres groupes racisés. Cette optique continuera de gu les décisions en matière de dotation en personnel de plusieurs manières, notamment en :

- assurant la diversité dans l'ensemble de l'organisation et dans chaque unité opérationnelle;

- veillant à ce que les personnes recrutées pour des postes liés aux droits de la personne possèdent les compétences requises.

Cette mesure est conforme au quatrième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : recruter des employés hautement qualifiés provenant de collectivités autochtones et de collectivités de race noire ou d'autres groupes racisés dans l'ensemble du Canada.

## Résultats atteints

En s'appuyant sur les résultats de la vérification indépendante sur l'équité en matière d'emploi décrite à la mesure 1.11, et comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#), [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a retenu les services d'un consultant pour analyser nos systèmes, nos politiques et nos pratiques. L'étude des systèmes d'emploi nécessite une analyse en profondeur de tous nos systèmes, nos politiques et nos prat ainsi que de leur mise en œuvre, pour permettre de cerner les obstacles entravant le plein emploi de membres des groupes désignés sous-représentés. En comprenant où se trouvent ces obstacles et pourquoi ils existent, nous sommes mieux placés pour nous y attaquer et pour mettr point un processus qui fera en sorte que les nouvelles politiques et pratiques que nous mettrons en place seront antiracistes dès leur conception.

Le consultant chargé de l'étude de nos systèmes d'emploi a mené des entrevues et des groupes de discussion pour recueillir les renseignements nécessaires à son analyse. Le rapport final est prévu à la fin de 2022-2023. Les recommandations issues de l'étude de nos systèmes d'emploi serviront à la rédaction de notre plan d'équité en matière d'emploi qui sera développé en consultation avec le personnel, les personnes travaillant d'agents négociateurs, et des consultants externes.

Entre-temps, pour favoriser une plus grande représentation, nous envisageons prendre en compte les caractéristiques intersectionnelles des personnes – par exemple, l'intersectionnalité entre la race et le genre, ou la race et la déficience - de manière à nous assurer que les facteurs de priorisation tiennent compte des groupes traditionnellement sous-représentés. Nous avons aussi continué à prendre des mesures pour que les expériences vécues soient valorisées dans les processus d'embauche et que la Commission compte l'éducation et l'expérience en matière de dr la personne parmi les critères constituant un atout, lorsque pertinents.

## Prochaines étapes

Même si nous avons réalisé d'importants progrès, il nous reste encore du travail à faire au cours de la prochaine année pour élaborer un plan d'é en matière d'emploi.

De plus, les modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ayant été adoptés en juin 2021 et prévoyant un cadre de dotation, la Commission canadienne des droits de la personne travaillera avec le soutien de la Commission de la fonction publique, dans l'année qui vient, à accroître la diversité du personnel qui veille au déroulement de ses processus de dotation et à rendre ces processus plus inclusifs, pour éliminer réduire les préjugés ainsi que les obstacles potentiels auxquels sont confrontés les groupes visés par l'équité en matière d'emploi lorsqu'ils y participent.

## Mesure 1.14 – Représentation de la diversité dans la composition des comités de sélection (en progrès)

Assurer la représentation de la diversité dans la composition des comités de sélection de la Commission. Des efforts particuliers seront déployés d'assurer la représentation des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées parmi les membres du conseil d'administration, lors du recrutement pour les postes où il existe des lacunes et au niveau de direction EX moins 1.

Cette mesure est conforme au premier [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : nommer des employés autochtones et des employés de race ou d'autres groupes racisés au sein du groupe de la direction, dans le cadre des activités de perfectionnement professionnel et de gestion des talents.

Cette mesure est conforme au quatrième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : recruter des employés hautement qualifiés provenant de collectivités autochtones et de collectivités de race noire ou d'autres groupes racisés dans l'ensemble du Canada.

### Résultats obtenus

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], différents responsables de la Commission canadienne des droits de la personne se sont portés volontaires pour participer à des comités de sélection menés par la Commission afin de s'assurer que ces comités soient représentatifs de la diversité et faire en sorte qu'une diversité de points de vue y soit entendue. Certains ont signalé leur intérêt par l'entremise de [Jury+](#), une initiative de la communauté nationale des gestionnaires du Québec de la fonction publique fédérale visant à créer un répertoire de collaborateurs pour jurys de sélection diversifiés.

Considérant notre effectif, nous avons aussi identifié des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées ainsi que toute une diversité d'autres personnes travaillant dans d'autres organisations pouvant participer à nos comités de sélection. Récemment, nous sommes reconnaissants d'avoir pu compter sur le soutien et l'expertise de personnes racisées qui ont participé à un comité de sélection pour doter des postes EX-01 à la Commission.

De plus, la Commission participe mensuellement à une téléconférence interministérielle permettant aux responsables en matière de dotation de discuter et de mettre en commun leurs ressources relatives à la mise en place de comités d'embauche représentant la diversité et à l'inclusion de pratiques d'embauche.

### Prochaines étapes

Par ailleurs, la Commission poursuivra ses efforts pour établir une liste de personnes volontaires de participer aux comités de sélection de manière à s'assurer qu'ils soient représentatifs de la diversité et faire en sorte qu'une diversité de points de vue y soit entendue.

De plus, les modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ayant été adoptés en juin 2021 et prévoyant un cadre de dotation, la Commission canadienne des droits de la personne travaillera avec le soutien de la Commission de la fonction publique, dans l'année qui vient, à accroître la diversité du personnel qui veille au déroulement de ses processus de dotation et à rendre ces processus plus inclusifs, pour éliminer les préjugés ainsi que les obstacles potentiels auxquels sont confrontés les groupes visés par l'équité en matière d'emploi lorsqu'ils y participent.

Dans l'immédiat, la Commission demandera à toutes les personnes participant à un comité de sélection pour les processus de sélection dirigés par la Commission suivent avec succès une formation offerte par l'École de la fonction publique du Canada au sujet des meilleures pratiques et stratégies pour mener des processus d'embauche inclusifs pour un effectif diversifié. Au cours de cette formation, les membres du comité de sélection en apprendront davantage au sujet de l'importance d'un effectif diversifié et sur l'impact que les préjugés inconscients et les autres obstacles peuvent avoir lors du recrutement de personnes de talent.

## Mesure 1.15 – Promotion des occasions d'emploi (intégrée)

Faire appel à la communauté d'intervenants qui représentent des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lorsque des lacunes existent dans la représentation et qu'aucune personne autochtone, aucune personne noire ou autre personne racisée ne postule.

Cette mesure est conforme au quatrième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : recruter des employés hautement qualifiés provenant de collectivités autochtones et de collectivités de race noire ou d'autres groupes racisés dans l'ensemble du Canada.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail.

### Résultat atteint

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a pour principe fondamental que la capacité à mesurer le progrès est une des composantes clés de la mise en œuvre de changements durables. Pour identifier quelles sont les lacunes sur le plan de la représentation, nous faisons la collecte de données désagrégées à partir des processus que nous menons pour recruter, embaucher, offrir des promotions et favoriser la rétention de notre personnel. Ces données sont recueillies sur une base volontaire, auprès d'employés autochtones, noires et d'autres employés racisés. Lorsque des lacunes existent, nous avons mis en place des mesures pour communiquer toutes les occasions d'emploi à l'organisation – qu'il s'agisse de processus interne annoncé (aux personnes employées dans la fonction publique) ou d'un processus de nomination.

externe annoncé (à la population canadienne en général) – à toute une diversité d'intervenants, incluant le Réseau des employés autochtones au gouvernement fédéral, et des organisations des secteurs public et privé.

## Prochaines étapes

Même si les résultats obtenus en suivant cette approche sont prometteurs, et que la rétroaction que nous avons reçue des réseaux et des intervenants à qui nous avons communiqué les occasions d'emploi est très positive et démontre l'enthousiasme de ces partenaires, la Commission mettra au point une méthodologie qui servira à observer et mesurer les résultats des processus de dotation, et à s'assurer que les occasions d'emploi s'adressent à une diversité de personnes aussi large que possible.

# Étendre le perfectionnement professionnel et la formation

## Action 1.16 – Mentorat (en progrès)

Développer des opportunités de mentorat; explorer la possibilité de collaborer avec d'autres petits organismes et d'autres commissions des droits de la personne, en consultation avec le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme, afin d'augmenter le nombre de mentors à la disposition à la fois du personnel de la Commission et de ces organismes.

Cette mesure est conforme au deuxième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : parrainer des employés autochtones et des employés de race noire ou d'autres groupes racisés ayant un grand potentiel pour les préparer à assumer des postes de direction.

Cette mesure est conforme au troisième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : soutenir la participation d'employés autochtones et d'employés de race noire ou d'autres groupes racisés à des programmes de perfectionnement en leadership (comme le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs) et à des services de perfectionnement professionnel (comme la formation en langues officielles).

## Résultats atteints

Alors que nous nous consacrons à rebâtir en mieux, les principes propres à : la lutte contre le racisme, l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accès sont cruciaux, et continueront de guider les pratiques d'embauche, de promotion et de rétention du personnel à la Commission canadienne des droits de la personne. Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], nous avons élaboré un programme Mentorat plus, qui nous permettra de chercher à :

- accroître progressivement la représentation des groupes concernés par l'équité dans les postes de leadership,

- améliorer notre compréhension des stratégies les plus efficaces pour soutenir les employés des groupes concernés par l'équité qui ont un fort potentiel et éliminer les obstacles auxquels ces personnes sont confrontées,

- faire en sorte que les groupes concernés par l'équité aient le soutien nécessaire pour atteindre leurs objectifs de carrière.

Nous explorons aussi la possibilité de collaborer avec d'autres agences de taille modeste pour augmenter le nombre de mentors à la disposition du personnel tant à la Commission que dans ces organisations.

La première phase du programme Mentorat plus est en cours et vise à offrir des possibilités de leadership à des membres du personnel à fort potentiel occupant des postes qui alimentent le cadre de direction (au sein de la fonction publique fédérale, ces postes sont souvent désignés comme étant au niveau « EX moins un »). Les participants au programme qui sont parrainés pour de telles occasions reçoivent également le mentorat et l'encadrement nécessaires pour assurer leur réussite.

## Prochaines étapes

La Commission poursuivra la mise en œuvre de la première phase du programme Mentorat plus, et surveillera et évaluera la mise en œuvre en fonction d'indicateurs élaborés en consultation avec le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme. À moyen terme, la Commission prévoit de lancer les phases ultérieures du programme, qui seront axées sur le parrainage de membres du personnel appartenant à des groupes sous-représentés.

## Mesure 1.17 – Soutien à la planification de carrière (en progrès)

Entreprendre des discussions avec le personnel concernant le rendement, l'avancement de carrière, les besoins d'apprentissage et les domaines où une amélioration est nécessaire afin de réussir dans leur poste actuel, ainsi que pour obtenir des occasions d'avancement de carrière.

Cette mesure est conforme au deuxième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : parrainer des employés autochtones et des employés de race noire ou d'autres groupes racisés ayant un grand potentiel pour les préparer à assumer des postes de direction.

## Résultat atteint

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Ra](#)



[d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne travaille conjointement avec ses employés pour identifier leurs besoins, leurs objectifs de carrière et ce qui peut être amélioré pour leur permettre de réussir dans leur poste actuel et pour les aider dans la recherche d'occasions qui pourraient contribuer à faire progresser leur carrière.

## Prochaines étapes

La Commission canadienne des droits de la personne poursuivra sa collaboration avec les employés pour identifier leurs besoins d'apprentissage, leurs objectifs de carrière et ce qui peut être amélioré pour leur permettre de réussir dans leur poste actuel ainsi que pour les aider dans la recherche d'occasions pouvant contribuer à faire progresser leur carrière.

Au cours de l'année qui vient, la Commission développera des outils pour guider les gestionnaires qui entameront des discussions avec les membres de leur équipe au sujet de la planification de carrière.

## Mesure 1.18 – Soutien au développement professionnel (en progrès)

Offrir les opportunités de formation nécessaires pour le poste actuel d'une personne et pour son avancement de carrière dans la mesure où les contraintes opérationnelles et budgétaires le permettent.

Cette mesure est conforme au deuxième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : parrainer des employés autochtones et des employés de couleur noire ou d'autres groupes racisés ayant un grand potentiel pour les préparer à assumer des postes de direction.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne travaille conjointement avec les membres de son personnel autochtones, noirs et appartenant à d'autres groupes racisés pour identifier et bénéficier des occasions d'apprentissage qui sont nécessaires afin de réussir dans leur poste actuel, ainsi que pour obtenir leur avancement de carrière, dans la mesure des ressources opérationnelles et budgétaires pouvant le permettre. Il pourrait s'agir, par exemple, des situations suivantes :

La maîtrise de l'anglais et du français est nécessaire pour assumer les fonctions d'un poste. Il pourrait s'agir, par exemple, de postes de supervision ou de postes comprenant des tâches de communication avec la population. Des occasions d'apprentissage sont alors accordées pour permettre au personnel d'acquérir ces compétences ou de maintenir leurs acquis dans leur seconde langue officielle.

La petite taille de l'organisation fait en sorte que son personnel doit être flexible. Conséquemment, lorsqu'un membre du personnel cherche des occasions de faire des tâches qui ne font pas partie de son travail habituel pour favoriser la progression de sa carrière, ces occasions sont accordées. Ces personnes bénéficient également du soutien de leur gestionnaire lorsqu'ils veulent prendre une affectation de courte durée, comme les nominations intérimaires.

L'offre de service d'apprentissage de l'École de la fonction publique du Canada ayant augmenté, le temps nécessaire pour suivre les programmes de formation, comme le nouveau Programme de certification en gestion de projets ou le Programme de perfectionnement des gestionnaires, est accordé aux employés qui le désirent.

## Prochaines étapes

La Commission canadienne des droits de la personne poursuivra sa collaboration avec les membres du personnel autochtones, noirs et appartenant à d'autres groupes racisés pour identifier leurs besoins d'apprentissage, leurs objectifs de carrière et ce qui peut être amélioré pour leur permettre de réussir dans leur poste actuel ainsi que pour les aider dans la recherche d'occasions pouvant contribuer à faire progresser leur carrière.

Nous poursuivrons également le développement du leadership des personnes autochtones, des personnes noires, d'autres personnes racisées et des personnes handicapées membres de notre personnel, en offrant des occasions d'apprentissage et en appuyant la formation linguistique.

## Mesure 1.19 – Formation de sensibilité à la diversité culturelle (en progrès)

Offrir une formation obligatoire sur les préjugés inconscients ou implicites aux commissaires et au personnel de la Commission. Une formation supplémentaire et continue sera offerte selon les besoins afin de continuer à accroître la sensibilisation et à développer les compétences en matière de cultures.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a activement favorisé la formation continue et des initiatives visant à accroître la connaissance de soi, notamment en :

Procurant à chaque membre du personnel de la Commission un livre sur l'antiracisme.

Offrant à l'ensemble du personnel de la Commission, y compris les nommées par le gouverneur en conseil, de la formation sur les préjugés inconscie implicites, le racisme systémique et la discrimination, et sur les effets du racisme, du colonialisme, des pensionnats autochtones et des traumatismes. type de formation comprend entre autres, une demie journée consacrée à la présentation intitulée : « Éviter les préjugés lorsqu'on parle du racisme été offerte à l'ensemble du personnel en 2021, et une demie journée consacrée un cours, intitulé « Les quatre piliers de la mobilisation contre les traumatismes », s'adressant particulièrement à la gestion et aux membres du personnel de la Commission qui sont chargés des plaintes en matière de la personne.

Offrant de la formation et des outils spécialisés aux membres du personnel de la Commission qui sont chargés de l'évaluation préliminaire, de l'analyse du règlement des plaintes de discrimination contenant des allégations de racisme, notamment de la formation sur l'adoption d'une approche tenant compte des traumatismes au moment de communiquer avec les victimes. Ces employés ont aussi reçu une formation au sujet des microaggressions.

Communiquant régulièrement à l'ensemble du personnel de la Commission le résultat des recherches en cours par le Service de bibliothèque, ainsi qu'une revue quotidienne des médias réalisée par la Direction des communications de la Commission pour que les membres du personnel puissent disposer de documents, des articles et des outils ainsi que connaître les événements et les autres ressources les plus à jour pouvant leur permettre d'accroître leurs compétences pour mieux comprendre et lutter contre le racisme en milieu de travail, et favoriser un environnement de travail respectueux de la diversité inclusif.

Présentant des activités d'apprentissage sur une base presque mensuelle pour permettre aux personnes participantes d'approfondir leur compréhension des sujets comme l'antiracisme, le racisme contre les personnes noires, le racisme envers les personnes asiatiques, l'antisémitisme, l'islamophobie, l'inclusivité linguistique et les traumatismes intergénérationnels. Ces activités connaissent toujours une forte participation et les personnes qui y participent ont dit être très reconnaissantes d'avoir eu ces occasions d'approfondir leurs connaissances.

## Prochaines étapes

La Commission élaborera un parcours de formation pour l'ensemble du personnel actuel et à venir de l'organisation – incluant les personnes nommées par le Gouverneur en conseil – leur permettant d'approfondir leur compréhension de la lutte contre le racisme, de préjugés inconscients, du capacitisme, et de la discrimination. Une ébauche du parcours de formation est actuellement en préparation. Dans la prochaine année civile, nous procéderons au lancement du parcours d'apprentissage en réalisant un essai pilote visant à recueillir et analyser les commentaires des utilisateurs nous y répondrons lors de mises à jour subséquentes.

## Mesure 1.20 – Formation sur les préjugés inconscients (en progrès)

Offrir une formation sur les préjugés inconscients ou implicites à tous les nouveaux membres du personnel de la Commission au cours des six à premiers mois (maximum) de leur emploi, idéalement par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail.

## Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné à la mesure 1.19, dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne favorise la formation continue et les initiatives et activités visant à accroître la connaissance de soi, incluant des occasions de formations formelles et obligatoires. Bien que la Commission ait eu du temps pour tester une variété de formations sur les préjugés inconscients afin de confirmer leur portée, ainsi que l'étendue et la profondeur de l'information fournie aux apprenants, les défis relatifs à la disponibilité permanente de ces formations empêcheraient les apprenants de s'inscrire.

## Prochaines étapes

Compte tenu des difficultés liées à la disponibilité des formations, la Commission élaborera une feuille de route d'apprentissage plus exhaustive et complète pour aider le personnel actuel et nouveau de la Commission – y compris les personnes nommées par le gouverneur en conseil – à approfondir leur compréhension des notions sur l'antiracisme, les préjugés inconscients, le capacitisme et la discrimination.

## Mesure 1.21 – Consultation suivant une approche tenant compte des traumatismes (en progrès)

Faciliter des conversations en milieu de travail sur des questions raciales suivant une approche de lutte contre le racisme. La Commission reconstruit ce qu'elle doit, en priorité, prévenir qu'un traumatisme ou une aliénation en lien au racisme ne soit renouvelé ou déclenché à nouveau. La Commission prendra les mesures nécessaires afin de tenir des discussions, au besoin et de manière appropriée, dans un cadre de lutte contre le racisme. La Commission se penchera également sur les répercussions que ces discussions ont eues sur les relations en milieu de travail de manière à promouvoir à la fois un environnement de travail positif ainsi qu'une ouverture et un engagement continus en ce qui a trait aux enjeux liés au racisme.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimination et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

Cette mesure est conforme au huitième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux.

## Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a activement favorisé la formation continue et des initiatives d'activités visant à accroître la connaissance de soi, notamment en offrant à l'ensemble du personnel de la Commission, y compris aux commissaires, la formation pour accroître leur compréhension et stimuler les discussions au sujet des préjugés inconscients, du racisme systémique et de la discrimination, et à propos des effets du racisme, du colonialisme, des pensionnats autochtones et des traumatismes. Ce type de formation comprend, entre autres, une demi-journée consacrée à la présentation intitulée « Éviter les préjugés lorsqu'on parle du racisme » qui a été offerte à l'ensemble du personnel en 2021, et une demi-journée consacrée à un cours, intitulé « Les quatre piliers de la mobilisation contre les traumatismes », s'adressant particulièrement à la gestion et aux membres du personnel de la Commission qui sont chargés des plaintes en matière de droits de la personne.

La Commission a aussi lancé une initiative de rétablissement du milieu de travail et a retenu les services de facilitateurs externes par l'entremise d'un programme de Services organisationnels spécialisés (SOS) de Santé Canada. Les facilitateurs ont rencontré le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme et des gestionnaires de tous les niveaux à l'automne 2021.

## Prochaines étapes

La Commission poursuivra ses efforts dans le contexte de son initiative de rétablissement du milieu de travail. De plus, tous les membres du personnel de la Commission ont été encouragés à poursuivre leur développement personnel en lisant des livres, en écoutant des baladodiffusions et en regardant des vidéos au sujet des microagressions, de formes de discrimination subtile, et de traumatismes raciaux.

# Défendre la diversité et l'inclusion dans les processus externes

## Mesure 1.22 – Diversité lors des nominations publiques (intégrée)

Promouvoir la nomination de personnes autochtones, noires ou appartenant à d'autres groupes racisés à titre de commissaire.

### Résultats obtenus

L'ensemble des postes de commissaires formant la Commission canadienne des droits de la personne est en pleine transformation, et des processus de sélection ont été lancés par le gouverneur en conseil pour trouver une diversité de personnes très qualifiées intéressées à se joindre à la Commission. Dans le but d'augmenter la diversité des personnes qui composent la Commission, la présidente et la Commission ont continué de préconiser la mise en œuvre de stratégies de recrutement favorisant la lutte contre le racisme, l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité, ce que nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB].

Pour s'assurer de notre conformité aux principes de Paris, la Commission a porté à l'attention du gouvernement Canada les recommandations du Sous-Comité d'accréditation de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme au sujet de la représentation d'une diversité de groupes parmi les personnes nommées par le gouverneur en conseil.

Bien que les nominations, incluant la nomination des personnes composant la Commission, relèvent du Gouverneur en conseil (sans aucune intervention de la Commission), les efforts déployés par la Commission semblent porter fruit, car les nominations aux institutions publiques, y compris la Commission, sont plus diversifiées.

### Prochaines étapes

La Commission va continuer de promouvoir la mise en œuvre de stratégies d'embauche favorisant la lutte contre le racisme, l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

La Commission va aussi poursuivre ses efforts de sensibilisation visant à faire comprendre que l'identité d'une personne n'est pas nécessairement à des aspects visibles et qu'il peut être dommageable pour l'estime de soi de juger les personnes en se fondant sur leur apparence.

De plus, la Commission va continuer de mettre en évidence les recommandations du Sous-Comité d'accréditation de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme, notamment en prévision du renouvellement de notre accréditation.

## Mesure 1.23 – Services d'aide aux employés (complétée)

Demander à l'équipe du Programme d'aide aux employés de Santé Canada de préciser la liste des spécialistes en santé mentale qui possèdent l'expertise nécessaire pour traiter les personnes ayant vécu un traumatisme à la suite de discrimination et faire en sorte que ces services soient offerts par du personnel de la fonction publique de manière fiable, constante et confidentielle.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discriminer et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

## Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a mis en place des mesures en place pour garantir qu'un soutien qualifié et approprié en matière de santé mentale soit disponible pour tous les membres du personnel qui subissent un stress, un traumatisme ou d'autres problèmes de santé mentale liés à l'impact du racisme, quelle que soit sa forme. Une conseillère spécialisée a été affectée pour se consacrer exclusivement à l'aide au personnel autochtone, noir et aux autres personnes racisées de la Commission – et à tout membre du personnel ayant un stress ou un traumatisme en raison de sa proximité avec le racisme ou du fait qu'il en a été témoin – de février 2021 à mars 2022. Ce service offert en plus des autres services de soutien offerts dans le cadre du Programme d'aide aux employés.

Depuis, Santé Canada a confirmé que le Programme d'aide aux employés a été renforcé et permet aux clients de préciser d'indiquer s'ils préfèrent la personne qui les aidera à titre de conseiller en santé mentale possède des antécédents particuliers sur le plan ethnoculturel ou sur tout autre

## Prochaines étapes

Des services de soutien sont toujours offerts dans le cadre du Programme d'aide aux employés, et ses résultats seront évalués périodiquement à l'aide des outils d'évaluation déjà en place. Puisque ces services sont de nature confidentielle, et étant donné la taille modeste de l'effectif de la Commission, les données relatives à l'utilisation du Programme d'aide aux employés, incluant les données désagrégées, ne seront pas communiquées.

# Mesures de lutte contre le racisme en tant que fournisseur de services et organisme de réglementation

## Notre engagement

La Commission s'engage à assurer l'accès à la justice en améliorant : l'accès à son processus de plaintes, la détection de profils et des tendances dans les résultats obtenus suite aux plaintes et l'avancement des dossiers de litiges stratégiques pour veiller au développement continu de la jurisprudence en matière de lutte contre le racisme dans la législation fédérale. La Commission s'engage également à veiller à ce que les employés et les fournisseurs de services fédéraux identifient les obstacles à l'accessibilité, à l'équité et à l'inclusion et les éliminent de manière proactive.

# Renforcer la responsabilisation au sein de la Commission

## Mesure 2.1 – Élaboration de rapports (combinée à la mesure 1.4, à partir de l'automne 2022)

Mettre au point un plan de communication et fournir régulièrement des mises à jour sur la mise en œuvre de notre Plan d'action de lutte contre le racisme. Il s'agira notamment de rendre compte publiquement du travail de la Commission en matière de lutte contre le racisme en utilisant divers moyens comme le Rapport annuel de la Commission, les médias sociaux et notre site Web.

## Prochaines étapes

Considérant que cette mesure et les mesures 1.5 et 2.1 sont interreliées, les mises à jour au sujet des progrès réalisés par la Commission dans le cadre du Plan d'action et devant être communiquées tant à l'interne qu'à l'externe seront regroupées sous un seul point, soit à la mesure 1.4, dans d'éventuelles versions subséquentes du Plan d'action de lutte contre le racisme et dans nos prochains rapports d'étape.

## Mesure 2.2 – Engagement de la Commission dans la fonction publique fédérale (intégré)

Participer activement aux groupes de travail du gouvernement du Canada sur la lutte contre le racisme.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discriminer et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

Cette mesure est conforme au huitième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux.

## Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne participe activement à différents groupes de travail et à des groupes équivalents de la fonction publique fédérale, comme :

- le comité interministériel du directeur général de Patrimoine canadien qui travaille à la mise en œuvre de la stratégie canadienne de lutte contre le racisme et au développement de la prochaine version de cette stratégie

- la communauté de pratique de cadres supérieurs désignés pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion du Secrétariat du Conseil du Trésor

- les différents cercles des champions et des présidents sur l'équité en matière d'emploi

En plus de pouvoir participer aux discussions, ces différentes assemblées permettent également à la Commission de tirer parti de différentes perspectives et d'en apprendre davantage sur les approches adoptées par d'autres ministères et agences pour faire progresser la lutte contre le racisme, l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans leur propre milieu de travail.

La commission a vu la taille de son réseau des intervenants de la fonction publique augmenter grâce à notre participation active à ces assemblées.

### Prochaines étapes

La Commission continuera d'agir à titre de membre actif, dans ces différents groupes de travail auxquels nous participons.

## Mesure 2.3 – Réseau pour faire avancer l'égalité raciale (intégrée)

Établir un réseau national d'intervenants représentant les personnes racisées afin d'engager la conversation et obtenir leurs perspectives sur le travail de la Commission. Ces mises à jour pourraient porter, entre autres sujets, sur l'amélioration de l'accès au processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne de la Commission; la mise en œuvre de lois proactives en matière de droits de la personne, comme la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur l'accessibilité; la mise en œuvre de notre nouveau mandat en matière de droit au logement conformément à la Loi sur la stratégie nationale sur le logement; et le développement des possibilités de collaboration et de défense des droits.

Cette mesure est conforme au huitième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a créé son premier réseau pour faire avancer l'égalité raciale. L'objectif de ce réseau est de pouvoir profiter d'une voie de communication continue avec les intervenants pour collaborer, obtenir les points de vue des intervenants soutenant l'égalité raciale et les tenir au courant de la progression de notre travail.

La première rencontre des membres du réseau a eu lieu en mars 2022, et nous continuons de recevoir des demandes de personnes voulant se joindre à ce réseau. D'autres rencontres bilatérales ont été tenues par la suite et se tiendront à l'avenir avec les membres intéressés.

Nous avons déjà reçu de précieux commentaires sur différents aspects importants de notre travail, par exemple :

- rendre plus accessible le processus de plainte de discrimination à la Commission;

- mettre en ligne un outil permettant à la population de nous soumettre ses observations concernant des problèmes systémiques en matière de logement;

- développer un réseau pour notre travail de collaboration et de sensibilisation; en plus d'autres suggestions.

### Prochaines étapes

La Commission continuera d'engager et de communiquer régulièrement avec les membres de son Réseau pour faire avancer l'égalité raciale, et poursuivra ses activités de sensibilisation du réseau visant à augmenter le nombre de membres et ainsi accéder à une plus grande diversité de points de vue. De prochaines rencontres sont prévues à la fin de 2022-2023 où il sera question de favoriser l'accès à la justice et la progression de l'égalité raciale grâce au processus de plainte de la Commission, en matière de droit de la personne; de tester des solutions informatiques envisagées et de contribuer à l'élaboration d'une stratégie de participation pour faire progresser la question des droits de la personne.

## Mesure 2.4 – Mécanisme externe d'examen des plaintes contre la Commission (complété)

Mettre en place un mécanisme pour que l'examen des plaintes déposées contre la Commission soit effectué à l'extérieur de l'organisation.

### Résultats atteints

Avec l'appui du Ministère de la Justice Canada, en décembre 2020, le gouverneur en conseil a approuvé une entente inter-délégations conclue à une commission provinciale des droits de la personne pour que l'examen des plaintes déposées contre la Commission canadienne des droits de la personne soit effectué à l'extérieur de l'organisation.

### Prochaines étapes

Au cours des six mois à venir, la Commission étudiera les possibilités d'ajouter d'autres solutions à cette entente inter-délégations, par exemple en ajoutant la possibilité de retenir les services d'une personne à titre d'ombudsman externe.

## Lutter contre le racisme systémique dans le cadre du travail de la Commission en matière de réglementation et de conformité

### Mesure 2.5 – Vérification de la représentation des personnes racisées à la fonction publique fédérale (en progrès)

Réaliser une vérification horizontale sur l'emploi des fonctionnaires racisés aux postes de gestion et de direction dans la fonction publique fédérale.

#### Résultats atteints

La Commission canadienne des droits de la personne mène une vérification horizontale sur l'emploi des fonctionnaires racisés aux postes de gestion et de direction dans la fonction publique fédérale afin d'évaluer la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle vérifie que les employeurs ont élaboré des plans appropriés pour corriger la sous-représentation et identifier les obstacles à l'emploi, au recrutement et à la promotion des personnes racisées dans des postes de cadres et de gestionnaires à la fonction publique fédérale. Elle permettra également d'inventorier des pratiques exemplaires pour augmenter le taux de représentation et aider à la rétention des personnes racisées dans ces postes.

Dans la première phase de cette vérification, la Commission a envoyé un questionnaire de sondage portant sur l'équité en matière d'emploi à tous les ministères et organismes fédéraux ayant un effectif de plus de 500 personnes (47 organisations, en tout). La Commission a ensuite utilisé les résultats de ce sondage pour sélectionner 18 ministères et organismes pour une vérification complète de leur programme d'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les personnes racisées. La Commission a fait la sélection au moyen d'une méthode d'échantillonnage aléatoire simple sans remplacement. Chaque employeur parmi les 47 ayant été étudiés avait une chance égale d'être sélectionné.

À partir de l'analyse des données recueillies au cours de cette vérification, la Commission a rédigé 18 rapports confidentiels de vérification individuels qu'elle a remis aux employeurs participants (un par organisation) leur indiquant pour chacun des secteurs d'intérêt s'ils satisfaisaient, satisfaisaient partiellement ou ne satisfaisaient pas aux exigences.

De ces rapports, 16 comprenaient un Plan d'action de la direction donnant aux ministères ou organismes fédéraux une liste de points expliquant pourquoi ils ne se conforment pas à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Tous les ministères et organismes ont très bien collaboré avec la Commission pendant la vérification, ce qui a permis d'inventorier des pratiques exemplaires afin d'éliminer les obstacles à l'emploi des personnes racisées dans des postes de cadres et de gestionnaires à la fonction publique fédérale.

La vérification est maintenant à l'étape de validation pendant laquelle la Commission analyse les preuves fournies par les employeurs pour s'assurer qu'ils satisfont aux exigences établies du plan d'action de la direction. Ces mesures correctives contribuent à renforcer les programmes d'équité en matière d'emploi permettant de répondre aux exigences de la Loi et d'éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les membres du personnel racisés.

### Prochaines étapes

La Commission prévoit publier le rapport final de cette vérification à l'automne 2023.

### Mesure 2.6 – Application d'une optique intersectionnelle dans le cadre des activités de consultation et de la stratégie de mesure relevant des mandats proactifs en matière des droits de la personne (en progrès)

Veiller à l'application d'une optique intersectionnelle dans le cadre des activités de consultation et de la stratégie de mesure relevant du mandat de la Commission en matière de l'équité salariale et de l'accessibilité, dans les limites de leur mandat et lorsque la collecte de données le permet. S'efforcer d'obtenir une représentation de la diversité et veiller à ce que les points de vue des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées soient entendus lors des consultations auprès des intervenants et au cours de l'élaboration des programmes. L'équipe du programme d'équité salariale veillera à être attentive à la manière dont elle abordera l'équité salariale pour les femmes (autochtones, racisées, handicapées) qui sont dans les situations les plus vulnérables et, le cas échéant, aux considérations relatives à l'ACS+ dans la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

#### Résultats atteints

En prenant cet engagement, la Commission canadienne des droits de la personne voulait signaler son intention de collaborer avec différents intervenants pour réaliser des avancées sur le plan de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur l'équité salariale.

## Prochaines étapes

L'approche sectorielle de l'application de la Loi canadienne sur l'accessibilité fait en sorte que plusieurs partenaires ont un rôle à jouer. Pour cette raison, le commissaire à l'accessibilité, nommé récemment, s'appuiera sur le travail réalisé à ce jour pour favoriser la cohésion entre les partenaires afin de s'assurer que les organisations et les personnes soient bien outillées et soutenues pour réaliser la transformation du Canada en un pays exempt d'obstacles, d'ici 2040. La Commission canadienne des droits de la personne développe une stratégie visant à guider les efforts de collaboration avec la communauté qui permettront de recueillir les commentaires de la population au sujet de leurs attentes face au travail confié au commissaire à l'accessibilité en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité et au sujet du rôle de la Commission à titre d'organisme responsable de surveiller les efforts du Canada pour la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies. Cette stratégie qui sera élaborée au cours de l'année tiendra compte des facteurs intersectionnels de l'identité des personnes handicapées et de la nécessité de favoriser des partenariats entre les communautés.

Parallèlement, la Commission travaille à établir un plan de travaux de recherche portant sur l'équité salariale à être réalisés par le Commissaire à l'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale. Bien que la Loi vise principalement à éliminer les obstacles systémiques fondés sur le sexe dans la rémunération, il est bien connu que les femmes racisées, les femmes autochtones, et les femmes handicapées sont disproportionnellement touchées par les pratiques de rémunération. En effet, ce sont les constatations auxquelles en est arrivé le Groupe de travail sur l'équité salariale, mis en place entre 2001 et 2004, pour élaborer des recommandations en vue d'améliorer le cadre législatif propre à l'équité salariale. Pour étudier davantage ce sujet, le plan de travaux de recherche de la commissaire à l'équité salariale comprendra une stratégie qui guidera ses efforts de collaboration avec la communauté au moment de leur demander des commentaires et de la rétroaction sur le plan. Ce plan de travaux de recherche et la stratégie de collaboration seront élaborés au cours de la prochaine année.

# Améliorer la collecte de données désagrégées

## Mesure 2.7 – Stratégie en matière de données désagrégées (en progrès)

Veiller à ce que la collecte de données désagrégées selon la race fasse partie de la stratégie en matière de données, tournée vers l'avenir, de la Commission et veiller à ce que le nouveau système de gestion des dossiers de la Commission permette d'effectuer cette collecte et d'en tirer des rapports.

Considérant que cette mesure et la mesure 2.10 sont interreliées, le présent rapport d'étape, les futures itérations du Plan d'action de lutte contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant l'élaboration d'une stratégie en matière de données désagrégées seront regroupées comme un seul point, soit à la mesure 2.7.

Action 2.10 : « Explorer les options permettant de recueillir des données désagrégées selon la race dans le cadre des programmes d'équité salariale et d'accessibilité, lorsque possible. Cette mesure permettra de mieux comprendre les problèmes en matière d'équité salariale et d'accessibilité auxquels font face les groupes de personnes autochtones, noires et celles issues d'autres groupes racisés en milieu de travail ou lorsqu'elles tentent d'obtenir des services. »

## Résultats atteints

La Commission canadienne des droits de la personne a continué de recueillir les besoins pour le développement d'un nouveau système de gestion des dossiers. Notons parmi ces exigences la nécessité d'intégrer à ce système un moyen de recueillir des données désagrégées. Conséquemment, la Commission poursuit l'élaboration d'une stratégie de collecte de données complète et tournée vers l'avenir.

## Prochaines étapes

Le Comité directeur des technologies et de la gestion de l'information de la Commission, qui comprend une diversité de membres de partout dans l'organisation, prendra des mesures au cours de la prochaine année pour intégrer les perspectives antiracistes et d'accessibilité au processus d'approbation des initiatives des technologies et de la gestion informatique, en plus d'une exigence de s'engager auprès de la communauté et de procéder à des essais par les personnes qui utiliseront les outils. Une partie importante de ce processus sera également de prendre en compte les questions relatives à la collecte de données.

La Commission canadienne des droits de la personne élabore aussi une stratégie visant à guider les efforts de collaboration avec la communauté qui permettront de recueillir les commentaires au sujet de leurs attentes, notamment en matière de collecte de données et au sujet du rôle de la Commission à titre d'organisme responsable de surveiller pour la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies par le Canada, dans le contexte de la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Pour étudier davantage les conséquences et l'impact des pratiques de rémunération discriminatoires sur les femmes autochtones, les femmes noires et d'autres femmes racisées ainsi que sur les femmes handicapées, dans son plan de travaux de recherche à être effectués en vertu de la Loi sur l'équité salariale, la Commission inclura une stratégie qui servira à guider ses efforts de collaboration avec la communauté au moment de leur demander des commentaires et de la rétroaction.

Au fil du temps, une stratégie de données plus large sera élaborée pour guider les efforts de collecte et d'analyse de données de la Commission.

## Mesure 2.8 – Collecte de données rétroactives désagrégées (complétée)

Recueillir des données rétroactives (désagrégées selon la race) au sujet des personnes qui ont utilisé le processus de triage des plaintes de la Commission pour la période de 2019-2020 pour qu'elles servent de base de référence. Intégrer la collecte prospective de données désagrégées la race au sujet des utilisateurs du système de plaintes de la Commission.

### Résultats atteints

La Commission canadienne des droits de la personne a échangé, écouté et appris des membres de son personnel, ainsi que de diverses communautés d'intervenants, à propos du type de changements et d'améliorations que nous devons continuer à apporter à notre processus de p de discrimination et à nos opérations internes.

Une de ces améliorations a été apportée par le lancement d'un projet de collecte rétroactive et d'analyse de données désagrégées à partir des pl de discrimination, reçues par le passé, fondées sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique. Ce projet comprend également la coll de données désagrégées à partir de toutes les plaintes que nous recevrons à l'avenir, comme nous l'avons décrit dans notre [Rapport d'étape de 2021](#) [PDF 780KB]. De plus, les résultats de ce travail ont été présentés aux intervenants et au Comité de consultation sur la décolonisation et la contre le racisme.

### Prochaines étapes

Le taux de réponse aux sondages menés auprès des personnes ayant déposé une plainte à la Commission en 2019 et 2020 a été acceptable, m pas très élevé. Il a donc été difficile de cerner les obstacles qui existent dans le processus de plainte.

Plutôt que de tenter de collecter rétroactivement les données à partir des plaintes reçues en 2021, les intervenants abondent dans le même sens la Commission qui est d'avis qu'il serait préférable, à l'avenir, d'intégrer à notre processus de réception des plaintes la collecte de données désagrégées sur les facteurs raciaux. C'est dans cet objectif que nous avons l'intention de prendre des mesures, en 2023, pour ajouter cette fonctionnalité – ainsi que d'autres permettant la collecte d'autres types de données désagrégées – à notre formulaire de plainte en ligne et aux au formulaires qui seront élaborés à l'avenir pour les personnes au Canada désirant communiquer avec la Commission.

## Mesure 2.9 – Rendre compte des constantes relevées à l'analyse des plaintes (intégrée)

Suivre les résultats des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique qui ont été déposées et en renc compte.

### Résultats atteints

Depuis octobre 2021, la Commission canadienne des droits de la personne a mis en place un nouveau processus de plainte modernisé afin d'am son efficacité et son fonctionnement. Depuis que nous avons modernisé notre processus de plainte et modifié notre façon de faire, l'examen préliminaire et l'analyse des plaintes fondée sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique, nous avons pu constater :

que le nombre de plaintes fondées sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique rejetées a connu une importante diminution, passant de en 2017 à 7 % en 2021.

que le pourcentage de plaintes fondées sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne a doublé en 2021, passant de 9 % en 2017 à 18 % en 2021.

que le taux de règlement de plaintes fondées sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique ayant été résolues par la médiation a augmer cours des années précédentes, le taux de règlement de ce type de plaintes avait connu une baisse pour se situer à 40 %. En 2021, ce taux se situe à ce qui est semblable au taux de règlement des plaintes de discrimination fondées sur d'autres motifs.

qu'au cours des 4 dernières années, le nombre de plaintes fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique ayant été acceptées est demeuré que plus élevé que celui des plaintes de discrimination fondée sur d'autres motifs.

qu'une sensibilisation accrue aux enjeux systémiques touchant les personnes qui déposent une plainte fondée sur la race, la couleur et/ou l'origine na ou ethnique.

### Prochaines étapes

Dorénavant, nous présenterons les tendances relevées en étudiant les plaintes, dans notre Rapport annuel au Parlement et sur notre site Web.

## Mesure 2.10 – Stratégie en matière de données désagrégées (combinée avec la mesure 2.7 à compter de l'automne 2022)

Explorer les options permettant de recueillir des données désagrégées selon la race dans le cadre des programmes d'équité salariale et d'accès lorsque possible. Cette mesure permettra de mieux comprendre les problèmes en matière d'équité salariale et d'accessibilité auxquels font face l groupes de personnes autochtones, noires et celles issues d'autres groupes racisés en milieu de travail ou lorsqu'elles tentent d'obtenir des serv

### Prochaines étapes



Considérant que cette mesure et la mesure 2.7 sont interreliées, les futures itérations du Plan d'action de lutte contre le racisme et les rapports d'ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant l'élaboration d'une stratégie en matière de données désagrégées seront regroupés en une seule mesure, soit à la mesure 2.7.

## Faire progresser l'accès à la justice grâce au processus de plainte en matière de droits de la personne

### Mesure 2.11 – Améliorer l'accès à la justice (combinée avec la mesure 2.17 à compter de l'automne 2022)

Améliorer l'accès à la justice en : améliorant le formulaire de plainte en ligne, en veillant à ce que les documents soient facilement compréhensibles et accessibles, en simplifiant nos procédures et en fournissant des mesures d'aides supplémentaires aux personnes vulnérables, comme des services de traduction, lorsque cela est possible.

#### Prochaines étapes

Considérant que cette mesure et la mesure 2.17 sont interreliées, les futures itérations du Plan d'action de lutte contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant l'amélioration de l'accès à la justice seront regroupés en une seule mesure à la mesure 2.11.

### Mesure 2.12 – Triage des plaintes en matière de droits de la personne (combinée avec la mesure 2.14 à compter de l'automne 2022)

Inclure un groupe diversifié de membres du personnel, comprenant des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées dans les premières discussions relatives au triage des dossiers de plainte. Offrir à la direction des services d'orientation et de suivi par l'entremise du Comité de soutien aux dossiers. Promouvoir l'élimination des obstacles potentiels auxquels font face les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées qui portent plainte, en utilisant un cadre interne de responsabilité et de gouvernance, conforme au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.

#### Prochaines étapes

Considérant que cette mesure et la mesure 2.14 sont interreliées, les futures itérations du plan d'action contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant le renforcement du triage des plaintes, y compris en ce qui concerne le triage, seront regroupés en une seule mesure, soit à la mesure 2.14.

### Mesure 2.13 – Révision des instruments d'analyse et de triage des plaintes (combinée avec la mesure 2.14 à compter de l'automne 2022)

Réviser les instruments d'analyse et de triage des plaintes afin de s'assurer que les preuves nécessaires, tant individuelles que systémiques, sont efficacement recueillies et prises en compte pour toutes les plaintes, notamment pour celles qui traitent d'allégations de discrimination raciale.

#### Prochaines étapes

Considérant que cette mesure et la mesure 2.14 sont interreliées, les futures itérations du plan d'action contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant le renforcement de l'examen des plaintes, y compris en ce qui concerne la révision des instruments d'analyse et de triage des plaintes, seront regroupés en une seule mesure, soit à la mesure 2.14.

### Mesure 2.14 – Consolider le triage des plaintes (en progrès)

Fournir une expertise sur les politiques et une expertise légale pour soutenir un triage efficace des plaintes, notamment de celles comportant des allégations de discrimination fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique.

**Note :** Considérant que cette mesure et la mesure 2.12, 2.13, 2.15, 2.18 et 2.19 sont interreliées, le présent rapport d'étape, les futures itérations du plan d'action contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant le renforcement du triage des plaintes, seront regroupés en une seule mesure, soit à la mesure 2.14.

Mesure 2.12 : « Inclure un groupe diversifié de membres du personnel, comprenant des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées, dans les premières discussions relatives au triage des dossiers de plainte. Offrir à la direction des services d'orientation et de suivi par l'entremise du Comité de soutien aux dossiers. Promouvoir l'élimination des obstacles potentiels auxquels font face les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées qui portent plainte, en utilisant un cadre interne de responsabilité et de gouvernance, conforme au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique. »

Mesure 2.13 : « Réviser les instruments d'analyse et de triage des plaintes afin de s'assurer que les preuves nécessaires, tant individuelles que systémiques, sont efficacement recueillies et prises en compte pour toutes les plaintes, notamment pour celles qui traitent d'allégations de discrimination raciale. »

Mesure 2.15 : « Mettre en œuvre des mesures innovatrices dans le processus de traitement des plaintes reçues par la Commission afin de contraindre l'examen de toutes les plaintes, notamment des plaintes invoquant le racisme. Il s'agit notamment de s'orienter vers une médiation éva dans les situations appropriées et d'exiger des parties qu'elles présentent leurs observations plus tôt dans le processus. »

Mesure 2.18 : « Poursuivre la formation du personnel chargé des plaintes, ainsi que des conseillers juridiques et politiques qui les soutiennent, afin qu'ils continuent à approfondir leur compréhension des préjugés conscients, inconscients ou implicites, du racisme systémique et des effets discriminatoires du racisme, comme les traumatismes. »

Mesure 2.19 : « Former, sur une période de deux mois, le personnel chargé des plaintes ainsi que les conseillers juridiques et politiques qui les soutiennent pour approfondir leurs connaissances des instruments révisés d'analyse et de triage des plaintes. L'objectif est de fournir une occasion interactive et à plus long terme d'utiliser et d'affiner l'utilisation de ces instruments. La formation continue sera assurée en fonction de l'examen et de l'évaluation des besoins. »

## Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne conti d'intégrer les commentaires de divers intervenants et experts externes sur la façon dont nous pouvons améliorer l'examen préliminaire des plaintes contenant des allégations de racisme. Nous devons bon nombre des améliorations que nous avons mises en œuvre cette année aux précieux commentaires que nous avons recueillis auprès d'intervenantes et d'intervenants représentant les personnes racisées.

Depuis octobre 2021, la Commission canadienne des droits de la personne a mis en place un nouveau processus de plainte modernisé afin d'arr son efficacité et son fonctionnement. Nous savons que chacune des plaintes de discrimination est unique et qu'elles ne peuvent pas être traitées suivant une seule et même approche. À la base, notre nouveau processus de plainte modernisé permet aux plaignants et aux mis en cause de fe progresser le traitement de leur dossier plus rapidement et permet au nombre limité d'analystes et d'agents et agentes des droits de la personne Commission de concentrer leur attention sur les personnes qui ont besoin de notre aide à chaque étape du processus.

Nous avons aussi uniformisé les règles pour les plaignants en veillant à ce que les deux parties concernées par une plainte communiquent tous l renseignements qu'elles possèdent, dès le début du processus. De cette manière, nous nous assurons que les parties à la plainte possèdent tou informations avant d'obtenir une médiation ou que les allégations de soient évaluées.

De plus, conformément à l'adoption d'une approche tenant compte des traumatismes, nous avons aussi réduit le nombre de fois que les personn portent plainte doivent de raconter leur difficile histoire. Nous avons aussi apporté des changements importants à notre façon de guider les agent agentes des droits de la personne pour les aider à analyser correctement allégation de racisme.

Nous avons en outre élaboré un processus d'examen préliminaire nous permettant de prioriser des plaintes sur la base de certains critères, notamment, lorsque la personne qui porte plainte se trouve en situation de vulnérabilité ou lorsque les allégations peuvent toucher un grand nom victimes alléguées. Les dossiers placés en priorité de cette manière sont généralement traités plus rapidement (si les deux parties sont en mesur participer au processus dans un délai opportun).

En avril 2020, la Commission a aussi arrimé son outil de triage des plaintes aux [recommandations](#) [PDF 2.3MB] que nous avons reçues. Tout le personnel travaillant au traitement des plaintes a reçu une formation et tous les nouveaux membres du personnel seront formés dans le cadre de l'accueil dans l'organisation.

Enfin, toutes les médiations sont dorénavant de type évaluatives, plutôt que par la facilitation. Ce type de médiation permet aux personnes responsables de la médiation et aux parties concernées de poser des questions et d'avoir des réponses avant d'effectuer la médiation à proprem parler.

Pour nous assurer que ces changements soient durablement et pleinement intégrés à notre travail, nous avons élaboré un cadre de responsabiliti exhaustif servant à orienter l'examen préliminaire des plaintes. Ce cadre de responsabilisation agit sur plusieurs plans et améliore l'accès à la protection des droits de la personne pour les Autochtones, les personnes noires, et d'autres personnes racisées, ainsi que des personnes des gr en quête d'équité, en prévoyant :

- l'élimination d'obstacles potentiels pour tous les groupes en quête d'équité – comme les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisée veillant à ce que les membres du personnel de la Commission, les conseillers politiques et juridiques et les membres de la gestion ayant différents vé participent au processus d'examen des plaintes;

- l'intégration du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique à chacune des étapes du processus de plainte en garantissant que le traitement c plaintes que nous recevons soit exercé et administré de façon responsable face à la population canadienne;

- l'application d'une approche antiraciste au triage des plaintes comme énoncé dans notre Plan d'action de lutte contre le racisme;

- l'application d'un processus rigoureux d'examen des plaintes comprenant des discussions en groupes et en comités portant sur les enjeux opérationn juridiques, la cohérence du traitement et la priorisation des plaintes, et le soutien nécessaire pour les analystes et les agents des droits de la personne

de la formation en continu et des opportunités de mentorat pour le personnel, et tout particulièrement pour les analystes responsables du triage des p et des agents des droits de la personne chargés d'analyser les plaintes. Parmi ces activités de formations, il y a eu notamment des formations sur des comme l'antiracisme, le racisme contre les personnes noires, le racisme envers les personnes asiatiques, l'antisémitisme, l'islamophobie, l'inclusivité linguistique, le capacitisme et les traumatismes intergénérationnels.

l'identification des enjeux émergents et systémiques qui nécessitent une réponse organisationnelle concertée, notamment pour l'obtention de conseils politiques et juridiques en temps opportun.

Par-dessus tout, notre cadre de responsabilisation réaffirme notre engagement à faire en sorte que des personnes ayant différents vécus participent à notre processus de triage des plaintes et ainsi favoriser des conversations et veiller à ce que nos considérations, au sujet des plaintes que nous recevons, soient riches et approfondies.

### Prochaines étapes

La Commission poursuivra son travail de surveillance de la mise en œuvre de ces nouveaux outils et processus et de ces nouvelles structures. Nous évaluerons l'efficacité de ces approches en étudiant les résultats des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique par rapport aux plaintes de discrimination fondées sur d'autres motifs (par exemple : combien de plaintes sont exclues à l'étape de l'examen préliminaire, combien sont rejetées par rapport au nombre de plaintes renvoyées au Tribunal). Nous continuerons également à tenir compte des conseils des personnes ayant l'expertise en matière de politiques et de droit pour vérifier l'efficacité et l'exactitude de nos outils et de nos critères.

Nous procéderons également au lancement d'un formulaire de plainte plus exhaustif, au cours de mois à venir. Nous travaillons aussi à la création de formulaires en format HTML à partir des gabarits existants en format PDF et MS Word.

Tout cela cadre avec notre mission élargie de renforcer le triage des plaintes, notamment en améliorant la qualité des renseignements que nous recevons et des outils que nous utilisons pour évaluer les plaintes — en particulier dans le cas des formes systémiques de racisme et d'inégalité.

## Mesure 2.15 – Simplifier le processus de plainte en matière de droits de la personne (en progrès)

Mettre en œuvre des mesures innovatrices dans le processus de traitement des plaintes reçues par la Commission afin de contribuer à améliorer l'examen de toutes les plaintes, notamment des plaintes invoquant le racisme. Il s'agit notamment de s'orienter vers une médiation évaluative dans les situations appropriées et d'exiger des parties qu'elles présentent leurs observations plus tôt dans le processus.

### Prochaines étapes

Considérant que cette mesure et la mesure 2.12, 2.13, 2.15, 2.18 et 2.19 sont interreliées, le présent rapport d'étape, les futures itérations du plan d'action contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant le renforcement du triage des plaintes qui seront regroupées en une seule mesure, soit à la mesure 2.14.

## Mesure 2.16 – Contribuer à l'élimination du racisme systémique par la participation aux litiges (en progrès)

Participer pleinement aux litiges dans les cas de racisme systémique dans la mesure où les ressources le permettent. La stratégie de litige se concentrera sur un certain nombre de domaines, notamment :

- la discrimination présumée commise par les services de police ou par d'autres organismes de sécurité et d'application de la Loi, ou qui est présente à l'intérieur de ces organisations;

- le traitement des personnes incarcérées autochtones, noires ou issues d'autres groupes racisés. Notamment par exemple l'utilisation d'outils de classification de sécurité, l'isolement administratif et l'accès aux services de santé mentale;

- la sous-représentation des groupes racisés dans le secteur de l'emploi, en particulier aux échelons supérieurs;

- l'égalité de l'offre et de la qualité de services sur les terres de réserve des Premières Nations;

- la discrimination intersectionnelle combinant la discrimination raciale à celle fondée sur d'autres motifs, par exemple le fait d'être une femme incarcérée.

Le cas échéant, la Commission intégrera la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les Appels à l'action de la Commission Vérité et Réconciliation et les appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées dans ses présentations et ses arguments offerts dans le cadre d'affaires juridiques.

### Résultats atteints

Bien que le financement de la Commission ne prévoit aucun montant pour lui permettre de participer activement à tous les litiges portés devant le Tribunal canadien des droits de la personne, nous demeurons déterminés à maintenir notre engagement à défendre l'intérêt public et à soutenir l'accès à la justice.

Comme nous l'avons souligné dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], nous continuons de participer à des causes liées à des allégations de discrimination fondée sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique, portées devant le Tribunal canadien des droits de la personne et différents tribunaux. Notre participation inclut, mais n'est pas limitée à :

- des plaintes alléguant au sous-financement et au manque de soutien du gouvernement fédéral pour l'offre de divers services aux Premières Nations qui vivent dans les réserves, notamment les services d'éducation, de soins de santé, de vie communautaire, à l'enfance et à la famille ainsi que des servi

police, constituant de la discrimination systémique.

des plaintes alléguant qu'il existe des obstacles systémiques et discriminatoires au recrutement, à l'avancement professionnel et au maintien en fonction des personnes noires ou d'autres personnes racisées, dans des secteurs comme l'industrie du transport, et dans divers ministères et organismes fédéraux.

des plaintes alléguant que le système correctionnel fédéral est discriminatoire sur plusieurs plans envers les personnes autochtones, noires et autres personnes racisées, notamment par : l'utilisation d'outils actuariels inappropriés, la surutilisation de l'isolement cellulaire, ou à défaut de fournir des soins appropriés en santé mentale, des programmes adaptés à la culture, ou de ne véritablement donner accès à des guides spirituels ou à offrir la possibilité d'exécuter des pratiques spirituelles.

La Commission participe pleinement à 80 % des causes liées à des allégations de discrimination fondée sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique portées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Un portrait statistique de la situation à la dernière journée du dernier trimestre de l'année 2020-2021 montre les résultats suivants :

Des 389 plaintes en instance entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne, 156 (40 %) mentionnaient de la discrimination fondée sur plusieurs des motifs que sont la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique; et 233 (60 %) ne mentionnaient pas ces motifs.

La Commission participe pleinement à 55 % des plaintes en instance mentionnant de la discrimination fondée sur un ou plusieurs des motifs que sont la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique, par rapport à 39 % des plaintes en instance mentionnant d'autres motifs.

La Commission a donné 28 instructions au sujet du niveau de participation dans de nouveaux litiges renvoyés devant le Tribunal. La Commission a décidé de participer pleinement à chacun des 13 litiges (100 %) mentionnant de la discrimination fondée sur un ou plusieurs des motifs que sont la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique. La Commission a aussi décidé d'assurer son entière participation à 11 (73 %) plaintes en instance, sur un total de 15 mentionnant d'autres motifs.

Des 12 demandes de contrôle judiciaire des décisions du Tribunal: 6 (50 %) mentionnaient de la discrimination fondée sur un ou plusieurs des motifs que sont la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique; et 6 (50 %) ne mentionnaient pas ces motifs.

## Prochaines étapes

La Commission continue de surveiller l'efficacité de notre participation aux litiges en matière de discrimination fondée sur un ou plusieurs des motifs que sont la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique, et apportera des ajustements au besoin. Nous évaluerons l'efficacité de notre participation en comparant les résultats des plaintes de discrimination fondée sur un ou plusieurs des motifs que sont la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique par rapport aux résultats des plaintes mentionnant d'autres motifs. Lorsque nécessaire, de la formation supplémentaire sera offerte pour renforcer notre participation.

## Mesure 2.17 – Soutien communautaire pour les personnes déposant une plainte (en progrès)

Continuer à s'engager auprès des organisations communautaires autochtones afin de soutenir l'amélioration de l'accès au système fédéral des droits de la personne, cela impliquera de poursuivre l'exploration des possibilités de partenariats avec des organisations Pro Bono et d'aide juridique ainsi qu'avec des intervenants des communautés autochtones, noires et d'autres communautés racisées, et de s'engager dans ces partenariats lorsqu'il est possible. En outre, la Commission continuera à préconiser l'importance de la disponibilité des services d'aide juridique pour les plaignants en situation de vulnérabilité.

**Note :** Considérant que cette mesure et la mesure 2.11 sont interreliées, les futures itérations du Plan d'action de lutte contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant l'amélioration de l'accès à la justice seront regroupées en une seule mesure, soit à la mesure 2.17.

Mesure 2.11 : « Améliorer l'accès à la justice en : améliorant le formulaire de plainte en ligne, en veillant à ce que les documents soient facilement compréhensibles et accessibles, en simplifiant nos procédures et en fournissant des mesures d'aides supplémentaires aux personnes vulnérables comme des services de traduction, lorsque cela est possible. »

## Résultats atteints

Par notre engagement continu auprès des intervenants et des titulaires de droits la Commission canadienne des droits de la personne cherche à en sorte que la population canadienne ait un meilleur accès à la justice. La Commission le fait notamment en contribuant à promouvoir le soutien communautaire venant en aide aux personnes voulant déposer une plainte en matière de droits de la personne. Comme nous l'avons souligné dans [la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], nous poursuivons notre collaboration avec le Réseau national d'étudiant(e)s Pro Bono du Canada et avec la Fédération des Centres d'amitié autochtones de l'Ontario et continuons de soutenir les étudiants et étudiantes participant à des cliniques juridiques. Ces cliniques sont offertes dans les Centres d'amitié autochtone d'Ottawa et de Toronto, et plus récemment à Thunder Bay, pour les personnes autochtones ayant besoin de services juridiques en matière de droits de la personne. Nous travaillons également en partenariat avec le Programme des droits de la personne des peuples autochtones pour la modernisation de notre processus de plainte et pour la mise à l'essai par les personnes qui utilisent nos systèmes. Nous avons obtenu, des membres du Programme qui participent à ce travail sur une base volontaire, de la rétroaction sur les différents aspects de nos efforts de modernisation, et nous avons participé à une « causerie » avec la présidente de la Commission en février 2022.

La Commission poursuit son engagement auprès de la Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador pour leur donner une vue d'ensemble et des sources d'information au sujet de l'accès aux systèmes fédéraux de protection des droits de personne.

Dans le cadre de notre travail de modernisation de notre processus de plainte, nous avons créé un certain nombre de documents modèles, écrits dans un langage clair et accessibles à partir de notre site Web. Parmi ces documents, il y a une liste complète de questions et réponses. Des formulaires aussi ont été créés en format texte enrichi pour les rendre plus accessibles. Nous avons également lancé une stratégie de mise à l'essai par les personnes utilisant nos systèmes en partenariat avec des personnes autochtones, noires et autres personnes racisées, et également avec des personnes handicapées, pour nous assurer que nos formulaires soient faciles à comprendre et accessibles, et pour tester notre nouveau formulaire de plainte en ligne.

En outre, nous avons, plus récemment, collaboré avec un centre d'aide et d'écoute de la région pour être en mesure de donner accès à une ligne d'écoute téléphonique où un personnel empathique et bienveillant peut répondre aux personnes de partout au Canada, notamment aux personnes autochtones, noires, et aux autres personnes racisées qui les appellent pour demander de l'aide parce qu'elles vivent de la détresse ou sont en situation de vulnérabilité. Étant donné que ce partenariat est très récent, les résultats qui en découlent seront analysés et présentés dans un rapport d'étape ultérieur.

Nous avons, de plus, collaboré avec United Way Centraide Canada pour pouvoir offrir de l'aide par l'entremise du service 2-1-1. Grâce à ce partenariat, la Commission canadienne des droits de la personne peut compter sur le 2-1-1 pour aider les personnes qui communiquent avec nous pour obtenir du soutien et pour comprendre comment tirer parti de la gamme de services et d'offres de soutien qui est à leur disposition au Canada. Il pourrait s'agir de ressources communautaires d'accès à la justice adaptées sur le plan culturel; ainsi que des services pouvant répondre à des besoins plus immédiats comme des services pour aider à se loger et à se nourrir. Le 2-1-1 offre ce type de services en plus de 150 langues en usage au Canada. Étant donné que ce partenariat est très récent, les résultats qui en découlent seront analysés et présentés dans un rapport d'étape ultérieur.

### Prochaines étapes

Pour s'assurer de l'efficacité de ces mesures de soutien, la Commission canadienne des droits de la personne va continuer de collaborer avec les intervenants et les titulaires des droits de différentes façons, notamment en travaillant avec son Réseau pour faire avancer l'égalité raciale, pour obtenir de la rétroaction et des suggestions au sujet de ce qui pourrait être amélioré.

Au cours de la prochaine année, nous allons aussi explorer les autres possibilités de collaboration avec les organismes communautaires afin de veiller à ce que des services spécialisés et adaptés sur le plan culturel soient offerts aux personnes autochtones, noires, et à autres personnes racisées qui veulent déposer une plainte en matière de droits de la personne.

Nous continuerons également de promouvoir, auprès du gouvernement du Canada, l'augmentation de l'offre de soutien communautaire pour les personnes confrontées au harcèlement et à la discrimination.

## Offrir de la formation pour l'équipe des plaintes et les conseillers de soutien

### Mesure 2.18 – Formation spécialisée pour le personnel chargé du traitement des plaintes (combinée avec la mesure 2.14 à compter de l'automne 2022)

Poursuivre la formation du personnel chargé des plaintes, ainsi que des conseillers juridiques et politiques qui les soutiennent, afin qu'ils continuent d'approfondir leur compréhension des préjugés conscients, inconscients ou implicites, du racisme systémique et des effets discriminatoires du racisme, comme les traumatismes et l'importance d'une lentille qui tient compte de ces traumatismes.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail.

### Prochaines étapes

Considérant que cette mesure et la mesure 2.14 sont interreliées, les futures itérations du plan d'action contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant le renforcement du triage des plaintes, y compris en ce qui concerne la formation spécialisée, seront regroupées en une seule mesure, soit à la mesure 2.14.

### Mesure 2.19 – Formation au sujet des outils de supports améliorés d'analyse et de triage des plaintes (combinée avec la mesure 2.14 à compter de l'automne 2022)

Former, sur une période de deux mois, le personnel chargé des plaintes ainsi que les conseillers juridiques et politiques qui les soutiennent pour approfondir leurs connaissances des instruments révisés d'analyse et de triage des plaintes. L'objectif est de fournir une occasion interactive et à long terme d'utiliser et d'affiner l'utilisation de ces instruments. La formation continue sera assurée en fonction de l'examen et de l'évaluation des besoins.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail.

## Prochaines étapes

Considérant que cette mesure et la mesure 2.14 sont interreliées, les futures itérations du plan d'action contre le racisme et les rapports d'étape ultérieurs présenteront le travail de la Commission concernant le renforcement du triage de plaintes, y compris ce qui concerne les instruments de triage, d'analyse et de triage des plaintes, seront regroupées en une seule mesure, soit à la mesure 2.14.

# Mesures de lutte contre le racisme en tant que défenseur des droits de la personne

## Notre engagement

La Commission s'engage à participer activement au dialogue public et à la défense de l'équité, de la diversité, de l'inclusion ainsi qu'à la lutte contre le racisme dans la société canadienne, dans ses lois et ses lieux de travail.

## Appliquer une approche antiraciste lors de ses activités de sensibilisation, de défense et de surveillance des droits

### Mesure 3.1 – Promouvoir l'élimination du racisme systémique (intégrée)

Participer au dialogue public contre le racisme au Canada et faire connaître les questions importantes identifiées par les intervenants appartenant aux groupes racisés. Ce travail de défense des droits comprendra : des comparutions devant des comités parlementaires et des présentations à des comités, la consultation et le travail de collaboration avec d'autres commissions des droits de la personne à travers le pays, la publication de déclarations publiques et l'engagement avec les médias (le cas échéant), des soumissions et des déclarations aux organismes des Nations Unies et participation à d'autres occasions de consultations publiques.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimination et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a redoublé ses efforts en tant que voix nationale de concert et influente pour les droits de la personne en dénonçant la haine, l'intolérance et le racisme. Nous avons utilisé nos diverses plateformes pour faire sorte que la vérité sur le racisme et la discrimination systémiques au Canada continue de faire partie du débat public.

Au cours de l'année, nous avons travaillé à faire la promotion de l'égalité et de l'inclusion au Canada. À cette fin, nous avons sensibilisé la population, nous nous sommes prononcés sur les enjeux de discrimination, nous avons favorisé le dialogue, en plus de créer des liens avec la société civile, des experts de la et la communauté internationale des droits de la personne, et des personnes qui ont vécu certaines expériences. Depuis notre dernier rapport d'étape, plus de la moitié des événements pour la défense de l'intérêt public auxquels nous avons participé portaient entièrement les enjeux liés au racisme systémique existant au Canada, et une grande partie de nos déclarations, de nos publications sur les médias sociaux et de notre travail avec les intervenants étaient axés sur cet enjeu prioritaire. Voici quelques exemples clés de notre plaidoyer sur cette question :

**Allocution** au sujet des préjugés inconscients et de la prise de décision, présentée par la présidente à une réunion d'experts intitulée « l'incarcération et les droits de la personne » à l'occasion de la conférence nationale sur les droits de la personne, la justice, les services de police et les médias de l'Association des services sociaux islamiques, ayant pour thème « briser le carcan du racisme », en **septembre 2021**.

**Allocution** au sujet du racisme systémique présentée par la présidente à une table ronde ayant pour titre : « Police et justice : Discrimination et racisme à travers le prisme des droits de la personne » se déroulant dans le cadre de la conférence nationale sur les droits de la personne, la justice, les services de police et les médias de l'Association des services sociaux islamiques, ayant pour thème « briser le carcan du racisme », en **septembre 2021**.

**Mot d'ouverture** intitulé : « Les trois grands : Principes clés pour des entreprises canadiennes plus inclusives », présenté par la présidente à la Conférence canadienne sur le Pacte mondial des Nations Unies, ayant pour thème « Mettre l'action locale au service des objectifs mondiaux », en **octobre 2021**.

**Mot d'ouverture** : portant sur l'importance d'avoir des conversations approfondies au sujet du racisme systémique qui existe au Canada et des améliorations apportées au processus de plainte de la Commission canadienne des droits de la personne, prononcé par la présidente à l'occasion de la rencontre de suivi de la Séance de discussions de la Commission canadienne des droits de la personne avec des représentants des communautés racisées pour faire progresser l'égalité raciale au Canada, en **octobre 2021**.

**Trois présentations** ayant pour thème les « préjugés inconscients et le processus décisionnel », données par la présidente aux décideurs et décideuse d'un conseil fédéral et aux organismes de réglementation du secteur des services financiers et d'investissement, en **novembre 2021**.

**Présentation** ayant pour thème « le leadership inclusif » donnée par la présidente à l'équipe de gestion d'une agence fédérale, en **novembre 2021**.

**Présentation** portant sur l'adoption d'une approche du leadership fondée sur les droits de la personne (préjugés inconscients et de la prise de décision) donnée par la présidente à une autorité fédérale dont le principal mandat est de mener des poursuites relatives à des infractions fédérales, d'offrir des conseils juridiques et de l'Aide aux forces policières, en **novembre 2021**.

**Allocution** ayant pour thèmes « le racisme systémique au Canada et l'accès à la justice d'un point de vue juridique » présentée par la présidente aux étudiants d'une école de droit réputée au Canada, en **février 2022**.

**Mot d'ouverture** ayant pour thème « la prise de conscience du racisme systémique et des préjugés », prononcé par la présidente dans le cadre d'une activité d'apprentissage de la Commission offerte à l'occasion du mois de l'histoire des noirs et à laquelle avait été invitée une personnalité politique importante du Québec pour y participer à titre de conférencière invitée pour faire part de son expérience du racisme dans son enfance. Présenté en **février 2022**.

« **Causerie** » de la présidente avec les étudiants et étudiantes du Programme des droits de la personne des peuples autochtones qui relève du Réseau national d'étudiant(e)s Pro Bono du Canada au sujet des droits de la personne des peuples autochtones et leur intégration dans les processus de la Commission canadienne des droits de la personne. Événement de **février 2022**.

**Mot de clôture**, présenté par la présidente, à l'occasion de la journée de conférences traitant entre autres de la haine et de l'intolérance, organisée par Globe & Mail et la Fondation canadienne des relations raciales, en **mars 2022**.

**Allocution** ayant pour thème « comment concevoir une culture inclusive et de lutte contre le racisme, et l'importance de reconnaître l'existence du racisme systémique au Canada » présenté par la présidente à une organisation de défense des droits de représentation publique qui représente différents types d'artistes, en **mars 2022**.

**Deux présentations (webinaires)** servant à démystifier le processus de plainte en matière de droits de la personne au niveau fédéral et à expliquer comment y accéder ont été données pour promouvoir l'accès à la justice pour les personnes autochtones. Elles ont été présentées à une organisation provinciale de défense des intérêts et de soutien des priorités des Premières Nations dans les domaines de la santé et des services sociaux par la présidente en collaboration avec une commission provinciale des droits de la personne. Ces webinaires ont été tenus en **mars 2022**.

La présidente a fait des **allocutions** et participé à une **table ronde** portant sur l'impact des préjugés inconscients dans un cadre organisationnel et sur comment lutter contre ces préjugés. Cet événement s'adressait aux étudiants et étudiantes de la faculté de gestion d'une université canadienne reconnue internationalement, en **mai 2022**.

**Présentation** ayant pour thème « Démystifier l'importance de l'équité en matière d'emploi dans une fonction publique qui est représentative de la population qu'elle sert », offerte à la haute-gestion d'un ministère qui aide le gouvernement à réaliser sa vision, atteindre ses objectifs et prendre des décisions en temps opportun, en **mai 2022**.

**Table ronde et allocution** ayant pour thème « Comment réaliser les droits protégés par la Charte canadienne des droits et libertés » se sont déroulés avec la participation de la présidente à l'occasion de « Notre Charte – Nos droits, Conférence du 40e anniversaire de la Charte canadienne des droits et libertés », à l'Université d'Ottawa, en **juin 2022**.

**Mot d'ouverture** ayant pour thème « la haine et l'intolérance face aux religions » prononcé par la présidente lors d'une activité d'apprentissage de la Commission s'étant déroulée à l'occasion du Mois du patrimoine juif et auquel était invitée une personne ayant survécu à l'Holocauste pour témoigner de son expérience. Cet événement a eu lieu en **juin 2022**.

**Mot d'ouverture** ayant pour thème « l'importance de la réconciliation » prononcé par la présidente lors d'une activité d'apprentissage de la Commission à l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone, avec la participation d'une conférencière invitée à présenter « La Réconciliation et les peuples autochtones : un survol des enjeux importants », en **juillet 2022**.

**Mot de clôture** intitulé « Établir la barre en matière de droits de la personne : Cas clés dans les communautés afro-néo-écossaises », présenté par la présidente à la suite d'une table ronde, à l'occasion du Sommet national des Canadiens et Canadiennes Noirs, en **juillet 2022**.

## Prochaines étapes

Nous continuerons à être une voix nationale fiable pour l'égalité au Canada en sensibilisant le public aux enjeux liés aux droits de la personne; en engageant la société civile, les gouvernements, les employeurs et le public afin d'influencer le changement antiraciste.

## Mesure 3.2 – Participation au processus de révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (en progrès)

Plaider en faveur de la révision et la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et y participer.

### Résultats atteints

La Commission canadienne des droits de la personne travaille à la révision de la Loi en partenariat avec l'Emploi et Développement social Canada Programme du travail. La Commission a collaboré avec des membres du Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en place par le gouvernement lors d'une rencontre, le 5 avril 2022, pendant laquelle nous avons présenté nos principales recommandations. La Commission a également fourni un mémoire, lequel a été envoyé au groupe de travail le 28 avril 2022. De plus, à la demande du Groupe de travail, la Commission a amorcé des discussions bilatérales en septembre 2022.

Parmi les recommandations que nous avons présentées au Groupe de travail, il y a, entre autres :

de faire clairement référence aux dispositions concernant l'égalité dans la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi canadienne sur les droits de la personne et d'autres lois relatives aux droits de la personne, dont la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur l'équité salariale ainsi qu'à celles contenues dans les instruments internationaux de protection des droits de la personne signés par le Canada.

les approches de conformité, de vérification et de sensibilisation devraient être harmonisées aux exigences semblables inscrites dans la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur l'équité salariale.

redéfinir et subdiviser les quatre (4) groupes désignés existants pour mieux refléter les groupes particulièrement touchés, comme la communauté noire, afin d'assurer l'adoption d'une approche fondée sur les distinctions relativement aux peuples autochtones.

élargir la portée de la Loi pour inclure le plus grand nombre possible de milieux de travail canadiens.

exiger une collecte de données désagrégées.

Tout au long de notre travail de collaboration, nous avons fait valoir que pour commencer ce processus, il faut tout d'abord reconnaître et mieux comprendre l'histoire de la création des institutions canadiennes qui ont été fondées, et continuent de fonctionner, sur la base de pratiques coloniales d'attitudes capacitistes, de visions sexiste, raciste et âgiste, et d'une conception limitée ainsi que d'une compréhension discriminatoire de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle. Nous avons demandé au Groupe de travail d'accorder aux personnes des groupes en quête d'équité, notamment aux personnes autochtones, noires et autres personnes racisées, une participation significative qui permettra de comprendre quels sont les obstacles à l'emploi qui existent et de les éliminer. Jusqu'à présent, la Commission est heureuse de constater que le Groupe de travail semble appliquer une approche fondée sur les droits de la personne pour cette étape du processus de révision de la Loi et nous continuerons de les encourager à appliquer ces principes au cours des prochaines étapes de ce processus de révision législative.

### Prochaines étapes

La Commission accueille favorablement la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et encourage le Groupe de travail à apporter à la Loi des changements audacieux et progressistes et ainsi que de mettre en place un système moderne qui pourra, à la fois, apporter réparation pour les préjudices historiques et les inégalités existantes au Canada, et permettre au Canada d'agir en chef de file mondial par sa vision redynamisée de l'inclusion. Dans cet esprit, la Commission poursuivra sa collaboration avec le Groupe de travail ainsi qu'avec le gouvernement du Canada et les Parlementaires pour vérifier comment seront appliquées nos recommandations, éclairées par notre rôle en tant qu'institution nationale des droits de la personne, dans le prochain rapport du Groupe de travail qui sera présenté au gouvernement.

## Mesure 3.3 – Données désagrégées de la fonction publique fédérale (en progrès)

Continuer à réclamer que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada fournisse des données désagrégées afin de permettre des vérifications de la fonction publique fédérale plus exactes.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimination et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

Cette mesure est conforme au huitième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux.

Cette mesure est conforme au neuvième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : mesurer les progrès et favoriser l'amélioration de l'expérience des employés dans leur milieu de travail, en contrôlant les résultats désagrégés des enquêtes et les données opérationnelles connexes (taux de promotion et de mobilité, durée des fonctions, etc.) et en donnant suite aux conclusions issues des résultats.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a travaillé avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines pour promouvoir la nécessité de recueillir et de partager des données désagrégées au sujet de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. En avril 2022, nous avons été heureux d'apprendre que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a publié un outil interactif de visualisation des données permettant aux personnes qui l'utilisent de personnaliser et de manipuler les champs et les paramètres pour accéder facilement aux données démographiques et d'équité en matière d'emploi des ressources humaines et les visualiser.

### Prochaines étapes

Bien que des progrès aient été réalisés sur le plan de la collecte de données désagrégées de la fonction publique fédérale, il est nécessaire d'en faire davantage pour analyser ces données et cerner les obstacles persistants auxquels sont confrontés les fonctionnaires fédéraux autochtones, noirs et d'autres fonctionnaires racisés, dans leur milieu de travail. C'est pourquoi la Commission continuera de promouvoir la nécessité de réaliser d'autres avancées. Ce travail est aussi important qu'urgent. Il est temps de combler les écarts et d'éliminer les obstacles qui subsistent, et ainsi faire en sorte que la fonction publique est représentative de la population qu'elle sert.



## Mesure 3.4 – Surveillance la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (en progrès)

Surveiller la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées en tenant compte de l'intersectionnalité, et veiller à ce que les perspectives et les priorités des personnes handicapées autochtones, noires et issues d'autres groupes racisés soient prises en compte dans l'ensemble du processus. Le travail d'élaboration d'un cadre comprendra des consultations ciblées qui seront entreprises auprès des personnes handicapées et autochtones, noires ou appartenant aux autres groupes racisés qui sont la cible de plus d'un n de discrimination.

### Résultats obtenus

La Commission canadienne des droits de la personne a continué d'établir des relations de collaboration ciblées avec des personnes autochtones noires, d'autres personnes racisées et des personnes handicapées.

Les efforts de défense des droits, comme dans les présentations aux organes des Nations Unies et dans d'autres rapports, adoptent une approche intersectionnelle en mettant l'accent, le cas échéant, sur les personnes handicapées et autochtones, noires ou issues d'autres groupes racisés qui sont la cible de plus d'un motif de discrimination. En avril 2022, la Commission a présenté un mémoire au Comité des droits de l'enfant à l'occasion de son [rapport du Canada valant cinquième et sixième rapports périodiques](#).

### Prochaines étapes

L'impact des efforts de la Commission, tout particulièrement dans le contexte du mémoire que nous avons présenté aux Nations Unies, sera évalué une fois que les Nations Unies auront publié leur propre rapport. Pour faire une évaluation plus complète et rigoureuse, nous nous assurerons de la participation du Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme, ainsi que des intervenants, des titulaires des droits et de ses alliés, notamment des personnes qui sont membres du Réseau pour faire avancer l'égalité raciale.

## Soutenir le travail de lutte contre le racisme par le biais des publications de la Commission

### Mesure 3.5 – Guide sur la prévention du racisme et sur la lutte contre le racisme en milieu de travail (en progrès)

Élaborer un guide sur la prévention du racisme et la lutte contre le racisme en milieu de travail, en collaboration avec les intervenants et les parties concernées

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimination et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimination et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

### Résultats atteints

Comme nous l'avons souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de juin 2021](#) [PDF 780KB], en mars 2022, le Réseau pour faire avancer l'égalité raciale et le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme de la Commission canadienne des droits de la personne ont été invités à travailler en collaboration avec les responsables concernés pour identifier les besoins et avoir leurs points de vue pour déterminer ce qui devrait être dans notre future guide et sur la lutte contre le racisme en milieu de travail. Nous avons également retenu les services d'un consultant spécialisé pour contribuer à la rédaction de ce guide.

En outre, une ébauche d'un document d'orientation au sujet du racisme systémique a été faite et nous avons entrepris un processus de consultation avec le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme pour revoir cette ébauche en septembre 2021. Nous mettons actuellement la dernière main à ce document.

### Prochaines étapes

Nous continuerons de travailler pour être en mesure de publier le Guide sur la prévention du racisme et sur la lutte contre le racisme en milieu de travail d'ici la fin de 2022-2023.

### Action 3.6 – Guide sur les programmes spéciaux (complétée)

Publier un guide sur les programmes spéciaux qui tient compte des situations auxquelles sont confrontés les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées ou d'autres groupes qui subissent des désavantages socioéconomiques dus à un désavantage social historique.

Cette mesure est conforme au cinquième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : s'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous nos milieux de travail.

Cette mesure est conforme au sixième [appel à l'action du Greffier du Conseil privé](#) : lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimination et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions.

## Résultats atteints

Comme souligné dans [De la parole aux actes : Lettre ouverte de la Commission canadienne des droits de la personne sur la mise en œuvre de l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et dans notre [Rapport d'étape de janvier 2021](#) [PDF 780KB], la Commission canadienne des droits de la personne a complété la mise à jour du guide « Égaliser les chances : Élaboration d'un programme de promotion sociale ou d'une mesure spéciale en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou de la Loi sur l'équité en matière d'emploi » à la fin de 2021. Le guide mis à jour a été publié sur notre site Web au début de janvier 2022. Le guide présente des meilleures pratiques pour l'élaboration de programmes de promotion sociale<sup>1</sup> en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et les mesures spéciales en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il est destiné aux employeurs et aux prestataires de services sous réglementation fédérale cherchant à améliorer la représentation des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

## Prochaines étapes

La Commission continuera de travailler avec les employeurs afin d'offrir des conseils sur l'amélioration de la représentation des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

# Élaborer des processus inclusifs

## Action 3.7 – Outil d'observations afin d'identifier des enjeux systémiques en matière de logement (complétée)

Concevoir et mettre en œuvre un processus servant à recevoir les observations du public pour permettre au défenseur fédéral du logement de mieux comprendre les enjeux systémiques liés au logement auxquels sont confrontées les populations en situation de vulnérabilité, notamment les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées. Des recherches seront menées afin de déterminer les défis et fournir, en conséquence, des orientations publiques sur la manière d'adapter les lois, les politiques et les programmes qui permettront de les relever. Les membres du public qui soumettent leurs observations auront la possibilité de s'identifier sur le site.

## Résultats atteints

En mai 2022, la Commission canadienne des droits de la personne a mis en œuvre un outil en ligne d'observations, lequel permet à la défenseur fédérale du logement de mieux comprendre les enjeux systémiques en matière de logement auxquels sont confrontées les personnes en situation de vulnérabilité, notamment les personnes autochtones, noires et les autres personnes racisées.

L'outil d'observations est le fruit d'une collaboration et d'une consultation étroites avec 29 organisations diverses au cours de 11 séances durant lesquelles les intervenants ont fait part de leurs préoccupations concernant l'accessibilité de l'outil destiné pour tous les publics et le temps nécessaires pour remplir le formulaire en ligne.

Le Bureau du défenseur fédéral du logement a répondu à ces préoccupations et a inclus une page d'accueil utile qui dirige les personnes vers des agents de soutien en temps réel en plus du formulaire.

## Prochaines étapes

Nous allons continuer à nous engager avec les intervenants et les titulaires de droit afin de surveiller l'efficacité et la facilité d'utilisation de l'outil d'observations en ligne, et nous apporterons les ajustements nécessaires.

# Notes de bas de page

Dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, ces pratiques sont appelées des programmes de promotion sociale lesquels consistent d'un plan, un arrangement, une règle ou une politique visant à supprimer, diminuer ou prévenir un désavantage ou un écart de représentation d'un groupe de personnes. Dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ces pratiques sont appelées des mesures spéciales.

lesquelles sont adoptées dans un contexte d'emploi en vue de corriger des cas de sous-représentation, dans l'effectif, de personnes s'identifiant comme membres de l'un des quatre groupes désignés.