



# **Chaque voix compte : une transformation antiraciste en profondeur**

Mise à jour de la Commission canadienne des droits de la  
personne — Automne 2023



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2023.

N° de catalogue : HR2-12F-PDF

ISSN : 2564-1263

## Table des matières

Le parcours de la Commission en matière de lutte contre le racisme .....	1
Aperçu de notre diversité et représentation .....	2
Portrait de nos dirigeants .....	4
À l'écoute du personnel de la Commission.....	5
Multiplier les occasions de s'exprimer pour les membres du personnel .....	5
Travailler avec un comité interne composé de membres du personnel racisés .....	5
Ce que nous avons appris du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2022-2023 .....	6
Mise à jour 2023 concernant les griefs de principe à l'encontre de la Commission .....	10
Priorité au personnel : amélioration de la culture organisationnelle.....	11
Accroître la diversité et faire progresser les carrières .....	11
Veiller à ce que le personnel soit entendu et soutenu .....	12
Renforcer le leadership et l'expertise internes en matière de lutte contre le racisme.....	13
Faire de la lutte contre le racisme une priorité dans notre travail.....	14
Améliorer la manière dont nous traitons les plaintes de discrimination fondées sur la race .....	14
Renforcer notre rôle dans les dossiers de discrimination fondée sur la race .....	16
Travailler avec le Réseau pour faire avancer l'égalité raciale.....	17
Faire de notre politique, de nos recherches et de nos orientations en matière de lutte contre le racisme une priorité.....	18
Faire de la lutte contre le racisme une priorité dans notre travail au sein des Nations Unies.....	19
Annexe .....	20
Version textuelle de la Figure 1 .....	20
Version textuelle de la Figure 2 .....	21

# Le parcours de la Commission en matière de lutte contre le racisme

En tant qu'organisme national des droits de la personne du Canada, la Commission reconnaît depuis longtemps qu'au Canada le racisme systémique anti-Noir est réel. Aucune organisation n'y est à l'abri, et il revient à chacun et chacune de nous de déceler et rejeter toutes formes de racisme et de discrimination qui se présentent. C'est exactement ce que fait la Commission et ce qu'elle continuera de faire.

Nous sommes déterminés à faire tout ce qui est nécessaire pour que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes puissent faire confiance à la Commission de mener son travail avec intégrité et responsabilité.

Les commentaires que nous avons reçus au cours de la dernière année de la part des communautés racisées, des intervenants et des membres du personnel de la Commission — anciens et actuels — ont élargi notre perspective et nous ont incités à faire encore mieux.

Nous nous engageons à fournir aux membres du personnel de la Commission un environnement sain, sûr et respectueux sur le plan psychologique afin qu'ils puissent accomplir leur précieux travail, et offrir à la population canadienne une voie claire vers la justice en matière de droits de la personne.

Les 370 personnes qui travaillent à la Commission sont un groupe diversifié de personnes, dont plusieurs ont une expérience vécue des types de discrimination que la Loi canadienne sur les droits de la personne cherche à éliminer. Nous sommes tous engagés à déceler et éliminer le racisme systémique au sein de l'organisation et partout au Canada.

Nous favorisons une culture interne d'inclusion et d'appartenance.

Nous mettons en place des mesures pour que chaque membre du personnel puisse s'épanouir.

Nous repensons la manière dont nous traitons les plaintes déposées par des Canadiens et des Canadiennes qui affirment avoir été victimes de discrimination fondées sur la race.

Nous veillons à ce que la lutte contre le racisme soit intégrée dans toutes nos activités — dans notre processus de traitement des plaintes, dans nos orientations publiques, dans nos conseils au Parlement, dans nos recherches en matière de politiques, dans les plaintes que nous traitons, dans nos déclarations publiques, dans les ressources humaines et dans nos processus d'acquisition, bref dans notre essence même, ainsi que dans tout ce que nous faisons. Par nos nouvelles orientations, nous cherchons également à promouvoir la manière dont le travail de lutte contre le racisme peut être mis en œuvre par les ministères, agences et autres organismes fédéraux dans l'ensemble du Canada.

Voici un aperçu de qui nous sommes et de notre parcours au cours de la dernière année.

## Aperçu de notre diversité et représentation

En date du mois de septembre 2023 :

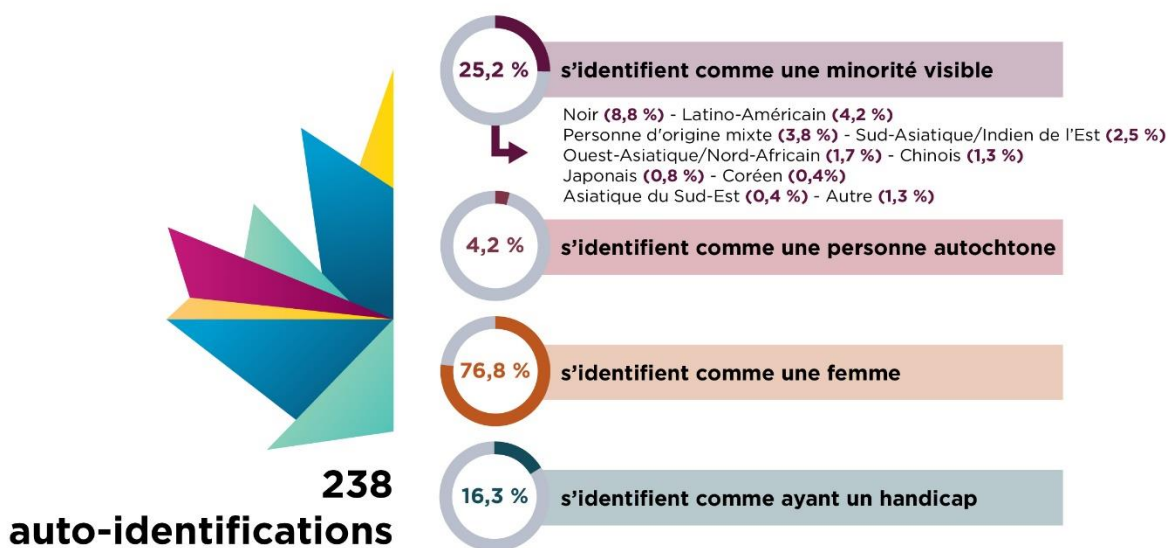
**370** personnes travaillent à la Commission.

**325<sup>1</sup>** d'entre elles ont rempli volontairement le formulaire d'équité en matière d'emploi sur leur page de ressources humaines (Mes RHGC).

**45** membres du personnel n'ont pas rempli le formulaire d'auto-identification sur le portail Mes RHGC.

**87** membres du personnel se sont identifiés, mais n'ont pas autorisé la Commission à voir et utiliser leurs informations à des fins de rapport.

Il y a donc **238** membres du personnel qui ont autorisé la Commission à utiliser leurs informations à des fins de rapport :



**Légende :** Cette image montre que sur les 238 membres du personnel qui se sont auto-identifiés et qui nous ont donné la permission d'utiliser leurs données, 25,2 % s'identifient comme des personnes racisées, 4,2 % s'identifient comme personnes autochtones, 76,8 % s'identifient comme des femmes et 16,3 % s'identifient comme des personnes en situation de handicap. Elle montre également que 25,2 % s'identifient comme des personnes racisées, 8,8 % s'identifient comme des personnes noires, 4,2 % comme des personnes latino-américaines, 3,8 % comme des personnes d'origine mixte, 2,5 % comme des personnes originaires d'Asie du Sud ou de l'Est, 1,7 % comme des personnes originaires d'Asie de l'Ouest ou d'Afrique du Nord, 1,3 % comme des Chinois, 0,8 % comme des personnes japonaises, 0,4 % comme des personnes coréennes, 0,4 % comme des personnes originaires d'Asie du Sud-Est et 1,3 % comme des personnes d'une autre origine.

<sup>1</sup> Note importante à propos des chiffres : Comme pour tous les ministères et organismes, les données sur la représentation de notre personnel dont nous disposons à l'heure actuelle sont incomplètes. Les membres du personnel doivent s'identifier volontairement dans le portail interne appelé Mes RHGC et doivent également autoriser la Commission à utiliser leurs informations à des fins de rapport. Cet aperçu de la représentation de notre personnel a été tiré de nos dossiers internes dans Mes RHGC en date du 12 septembre 2023. Le décompte le plus précis de la représentation de la Commission de 2023 sera publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) au printemps 2024. Nous nous efforçons de favoriser une culture dans laquelle plus de personnes racisées se sentent à l'aise à s'identifier.

Bien que les chiffres relatifs à la représentation au sein de la Commission montrent que des progrès considérables ont été accomplis, des lacunes subsistent en matière de recrutement et de maintien du personnel autochtone, et elles doivent être comblées. La Commission poursuivra ses efforts pour dépasser les objectifs en matière de représentation fixés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les [chiffres annuels](#) rapportés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) témoignent de l'augmentation constante de la proportion de membres du personnel de la Commission qui s'identifient comme racisés et qui autorisent la publication de leurs données :

- 2018 : **16,1 %** des membres du personnel de la Commission s'identifient comme racisés
- 2019 : **17,9 %** des membres du personnel de la Commission s'identifient comme racisés
- 2020 : **20,6 %** des membres du personnel de la Commission s'identifient comme racisés
- 2021 : **20,6 %** des membres du personnel de la Commission s'identifient comme racisés
- 2022 : **22,9 %** des membres du personnel de la Commission s'identifient comme racisés
- En date du mois de septembre 2023, **25,2 %** des membres du personnel de la Commission s'identifient comme racisés

Aussi encourageantes que soient ces données, nous nous efforçons de favoriser une culture dans laquelle de plus en plus de personnes racisées<sup>2</sup> se sentent à l'aise de s'identifier. Nous sommes également conscients que les données recueillies sont en fait une image ponctuelle qui fluctue constamment au gré des départs et des arrivées des membres du personnel de la Commission.

Au cours des dernières années, la Commission s'est vu confier de nouvelles responsabilités en vertu de la Loi sur l'équité salariale, de la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement. Les effectifs de la Commission n'ont donc cessé d'augmenter depuis 2019.

Les données officielles sur la représentation au sein de la Commission pour 2023 seront disponibles au printemps 2024, lorsque le SCT publiera les [tendances de l'emploi et la démographie de l'administration publique centrale \(APC\)](#) sur son portail en ligne. Les chiffres qui s'y trouvent en ce moment concernent l'année 2022.

---

<sup>2</sup> Note importante sur la terminologie : Les termes que nous utilisons dans le présent document sont des termes largement utilisés aujourd'hui. Nous reconnaissons que la terminologie est en constante évolution et nous continuerons à adapter notre terminologie en conséquence.

## Portrait de nos dirigeants

- En date du 12 septembre 2023, **36,8 %** des membres de l'équipe de la haute direction de la Commission, qui compte 22 membres, s'identifient<sup>3</sup> comme des personnes autochtones, noires ou racisées :
  - Autochtones 15,8 %
  - Noires 10,5 %
  - Racisées 10,5 %
- La proportion des membres de la haute direction de la Commission qui s'identifient comme des personnes noires est passée de 6 % en 2020 à 14 % en 2022, puis à 10 % en 2023.

---

<sup>3</sup> Note importante à propos des chiffres : Comme pour tous les ministères et organismes, les données sur la représentation de notre personnel dont nous disposons à l'heure actuelle sont incomplètes. Les membres du personnel doivent s'identifier volontairement dans le portail interne appelé Mes RHGC et doivent également autoriser la Commission à utiliser leurs informations à des fins de rapport. Cet aperçu de la représentation de notre personnel a été tiré de nos dossiers internes dans Mes RHGC en date du 12 septembre 2023. Le décompte le plus précis de la représentation de la Commission de 2023 sera publié par le SCT au printemps 2024. Nous nous efforçons de favoriser une culture dans laquelle plus de personnes racisées se sentent à l'aise à s'identifier.

# À l'écoute du personnel de la Commission

## Multiplier les occasions de s'exprimer pour les membres du personnel

Nous réfléchissons activement aux moyens les plus efficaces et les plus rentables de recueillir les commentaires des membres du personnel de la Commission sur leur expérience en tant que membre du personnel.

- Nous cherchons des moyens de recueillir de manière proactive les commentaires du personnel de la Commission, dont le personnel racisé, afin de mieux comprendre leur expérience en tant que membre du personnel — notamment un mécanisme de rétroaction interne protégeant l'identité des employés qui veulent présenter des commentaires, des questions ou des inquiétudes.
- Nous avons amélioré notre protocole d'entente avec le Bureau de l'ombuds pour les petits ministères et organismes afin de donner aux membres du personnel de la Commission la possibilité de présenter des commentaires de façon confidentielle. Ils pourront notamment nous donner un aperçu des raisons qui les ont poussés à rester à la Commission ou à quitter. Ces entretiens volontaires et privés de départ ou de maintien en poste offrent une solution temporaire, le temps de mettre en place une solution à plus long terme.

## Travailler avec un comité interne composé de membres du personnel racisés

La Commission dispose d'un comité interne composé de membres du personnel autochtones, noirs et racisés qui s'est élargi au cours des deux dernières années et qui compte maintenant plus de 20 membres du personnel. Le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme (CCDR) continue par ailleurs à chercher les moyens qui permettraient d'avoir la plus grande incidence possible sur l'ensemble des activités de la Commission.

Les équipes et les directions générales à travers la Commission collaborent régulièrement avec le CCDR pour discuter et obtenir de la rétroaction sur des produits et des initiatives tels que :

- L'élaboration de nos diverses politiques et directives en milieu de travail, notamment les lignes directrices sur l'obligation d'adaptation, les lignes directrices sur l'apprentissage et la formation obligatoires et les lignes directrices sur la formation en langue seconde;
- Notre étude des systèmes d'emploi et notre plan d'action 2023-2026 pour l'équité en matière d'emploi;
- Notre plan d'action pour l'accessibilité et notre plan d'action pour les langues officielles;
- Le développement de nos programmes d'intégration et de formation;
- Notre approche entourant les messages publics pour le mois national de l'histoire autochtone, la commémoration de la fête du Canada, ainsi que notre déclaration pour la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.



## Ce que nous avons appris du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2022-2023

Cette année, la Commission a été encouragée par les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2022-2023. Ce sondage auprès des fonctionnaires fédéraux est administré par Statistique Canada, le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Il se déroule sur une base volontaire et confidentiel, et s'adresse au personnel indéterminé de la Commission, ainsi qu'au personnel nommé pour une période déterminée, saisonnier, occasionnel, étudiant et aux personnes nommées par le gouverneur en conseil.

Le Hill Times utilise les résultats du Sondage pour classer les ministères et organismes fédéraux sur la base de l'indice élaboré par Jake Cole (un ancien fonctionnaire fédéral), qui s'est inspiré de la certification « [Meilleur lieu de travail \(en anglais\)](#) » de l'organisme Gallup.

Cette année, la Commission canadienne des droits de la personne s'est classée au premier rang parmi les 68 ministères et organismes fédéraux.



**Légende :** En 2017-2018, la Commission s'est classée au 12e rang. En 2018-2019, la Commission s'est classée au 5e rang. En 2019-2020, la Commission s'est classée au 7e rang. En 2020-2021, la Commission s'est classée au 4e rang. Et en 2022-2023, la Commission a été classée au premier rang!

Remarque : le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux n'a pas été réalisé en 2021-2022.

Le sondage nous fournit de nouvelles données qui peuvent être utilisées pour évaluer les progrès que nous avons réalisés et les points sur lesquels nous devons consacrer nos efforts. Nous avons examiné les données ventilées<sup>4</sup> pour comprendre dans quelle mesure les résultats du sondage reflètent l'expérience au travail du personnel autochtone, noir et racisé.

Après un examen minutieux des résultats du sondage, nous avons pu confirmer que 205 membres du personnel de la Commission ont participé au sondage, et que 68 personnes se sont déclarées racisées. Cela signifie que presque toutes les personnes autochtones, noires et racisées qui travaillaient à la Commission au moment du sondage y ont participé. (Voir les Figures 1 et 2 pour les données ventilées du sondage.)

---

<sup>4</sup> Par « ventilées », nous entendons que nous avons divisé les données en unités plus petites afin d'examiner de plus près des populations spécifiques et de mieux comprendre les tendances et les modèles.

**Le Sondage a été réalisé entre novembre 2022 et février 2023 :**

**288** membres du personnel travaillaient à la Commission au moment du Sondage.

**205** membres du personnel de la Commission ont répondu au Sondage. (Cela représente un taux de participation de 69 % pour la Commission et de 53 % pour l'ensemble de la fonction publique.)

**68** participants membres du personnel de la Commission se sont identifiés comme racisés.

- **Lorsqu'on leur a demandé (à la question 23 du sondage) s'ils se sentent à l'aise de parler de racisme sans craindre pour leur carrière :**

**Commission**

- 89 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 77 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.

**Fonction publique**

- 77 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 69 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

- **Lorsqu'on leur a demandé (à la question 48 du sondage) si leur ministère ou organisme favorise la lutte contre le racisme dans le milieu de travail :**

**Commission**

- 88 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 71 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.

**Fonction publique**

- 69 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 66 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

- **Lorsqu'on leur a demandé (à la question 47 du sondage) si leur ministère ou organisme favorise une main-d'œuvre diversifiée :**

**Commission**

- 90 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 82 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.

**Fonction publique**

- 79 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 78 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

- **Lorsqu'on leur a demandé (à la question 50 du sondage) s'ils estiment que le racisme dans leur ministère ou organisme a une incidence négative sur leur santé mentale :**

**Commission**

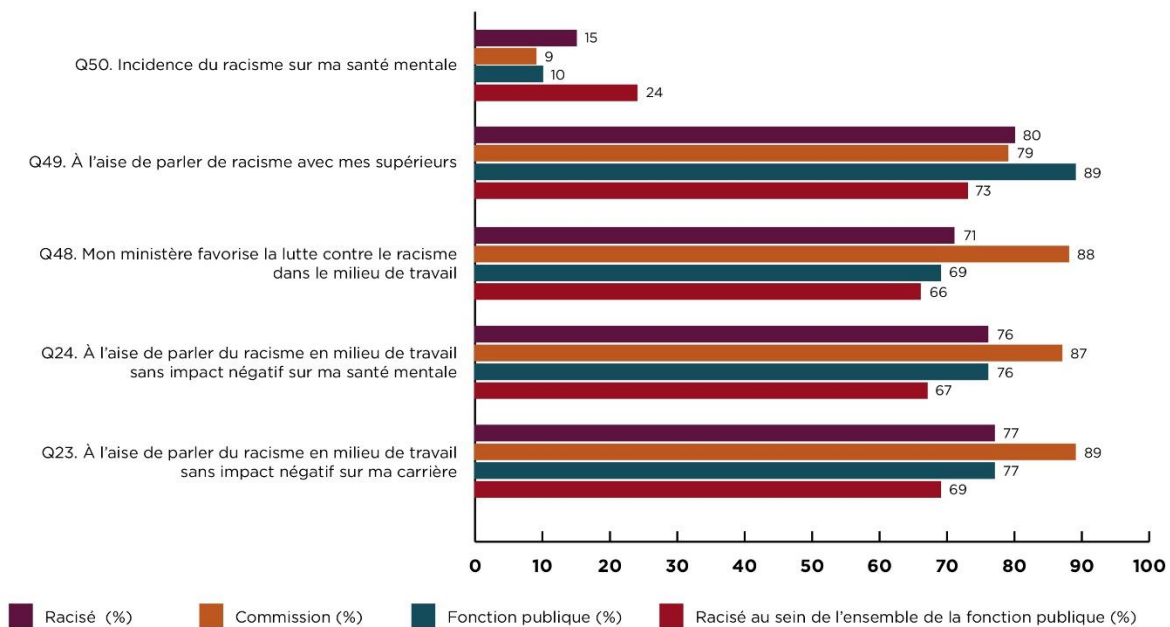
- 9 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 15 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.

**Fonction publique**

- 10 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 24 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

La Commission utilise les commentaires des membres du personnel autochtones, noirs et racisés pour élaborer et finaliser son plan d'action en matière de santé mentale et d'autres mesures de soutien en matière de santé mentale pour les membres du personnel. Dans le cadre de ce processus, nous étudierons comment la sécurité psychologique du personnel racisé est affectée au travail. Nous élaborerons également toutes sortes de stratégies comme l'organisation de séances de dialogue, la tenue de formations sur le leadership et la création d'outils à l'intention des cadres, ainsi que l'exploration d'autres avenues pour répondre à ces préoccupations.

**Figure 1** : Proportion du personnel (racisé et dans son ensemble) de la Commission et au sein de la fonction publique ayant répondu positivement (c.-à-d. « d'accord ») aux questions portant sur le racisme.

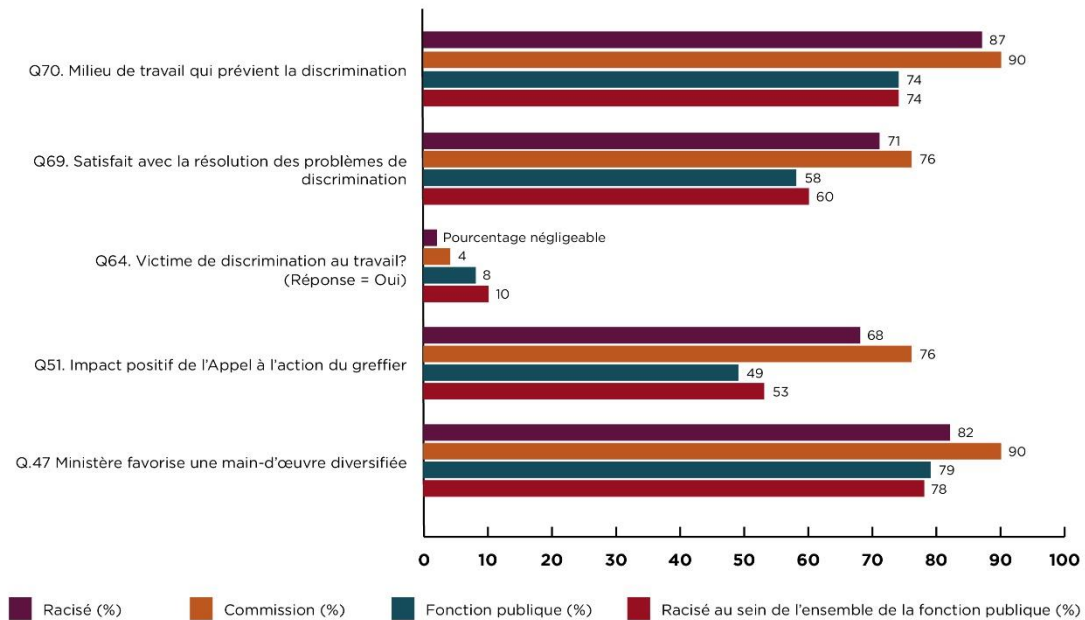


Source : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2022-2023

\*Lorsqu'un petit nombre de personnes répond à une question, le Secrétariat du Conseil du Trésor supprime les données afin de préserver la confidentialité.

La version textuelle de l'image se retrouve dans l'[Annexe](#).

**Figure 2:** Proportion du personnel (racisé et dans son ensemble) de la Commission et au sein de la fonction publique ayant répondu positivement (c.-à-d. « non » à la Q64 et « d'accord » aux autres questions) aux questions portant sur la discrimination, la diversité et l'inclusion.



Source : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2022-2023

\*Lorsqu'un petit nombre de personnes répond à une question, le Secrétariat du Conseil du Trésor supprime les données afin de préserver la confidentialité. Nous continuons à nous efforcer de faire en sorte que 100 % du personnel de la Commission soit en mesure de répondre à cette question par la négative.

La version textuelle de l'image se retrouve dans l'[Annexe](#).

## Mise à jour 2023 concernant les griefs de principe à l'encontre de la Commission

Les personnes qui suivent la Commission et ses travaux savent peut-être qu'en mars 2023, le Bureau de la Dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) a rendu ses décisions concernant les griefs de principe déposés en 2020 contre la Commission. Les griefs ont été déposés par les syndicats représentant le groupe de membres du personnel : l'Association des juristes de justice, l'Alliance de la fonction publique du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels.

La Commission a accepté les conclusions et s'est engagée à participer à la médiation avec les syndicats. Nous nous sommes excusés publiquement pour toutes les fois où nous n'avons pas respecté nos obligations, que ce soit en tant qu'employeur ou en tant que prestataire de services. La Commission a également exprimé sa volonté de se soumettre à une évaluation indépendante par une tierce partie sur le milieu du travail. Récemment, des médiateurs ont été désignés et nous sommes heureux que la phase préliminaire de la médiation soit en cours et que l'on se dirige vers une résolution du problème.

Nous prenons bonne note des expériences personnelles de tout membre du personnel, ancien ou actuel, qui déclare que la Commission n'a pas été un environnement psychologiquement sûr pour lui. Comme nous l'avons déjà mentionné, nous faisons l'examen de la manière dont la sécurité psychologique du personnel racisé est affectée sur le lieu de travail une priorité, et nous élaborerons toutes sortes de stratégies comme l'organisation de séances de dialogue, la tenue de formations sur le leadership et la création d'outils à l'intention des cadres, ainsi que l'exploration d'autres avenues pour répondre à ces préoccupations.

Nous avons communiqué avec les membres du personnel sur une base régulière et en toute transparence par le biais de réunions de direction, de séances de discussion ouverte, de communications au personnel et autres occasions afin de prendre connaissance de leurs préoccupations, de leur fournir du contexte et de clarifier les informations erronées. Enfin, comme il a été mentionné précédemment, nous étudions la possibilité de mettre en place un mécanisme interne de dépôt de commentaires qui protégera l'identité des membres du personnel qui souhaitent nous faire part de leurs commentaires, de leurs questions ou de leurs inquiétudes.

## Priorité au personnel : amélioration de la culture organisationnelle

Ce qui compte avant tout c'est la santé et le bien-être du personnel de la Commission. Au cours de la dernière année, nous avons autant apporté des **changements au niveau des systèmes** que des **changements à la culture organisationnelle** afin d'insuffler un sentiment d'appartenance et d'inclusion plus profond pour chacun des membres du personnel.

En 2022-2023, 147 membres du personnel de la Commission se sont vu offrir des possibilités pour évoluer à un niveau supérieur. Vingt-cinq membres du personnel qui se sont identifiés comme autochtones, noirs et racisés et qui ont accepté que nous publions leurs données — se sont vu offrir des possibilités pour évoluer à un niveau supérieur à celui de leur poste d'attache au sein de la Commission.

Comme pour tous les ministères et organismes, les données sur la représentation de notre personnel dont nous disposons à l'heure actuelle sont incomplètes. Les données relatives à l'équité en matière d'emploi ne sont pas disponibles pour 132 des 370 membres du personnel de la Commission. Par conséquent, si l'une de ces personnes a bénéficié d'une occasion d'évoluer à un niveau supérieur au cours de la dernière année, elle n'est pas prise en compte dans les chiffres que nous vous présentons.

Nous entendons favoriser un climat de confiance au sein du personnel afin qu'un plus grand nombre de personnes s'identifient et autorisent la Commission à inclure leurs informations, ce qui nous permettrait d'avoir un portrait plus juste de la situation et d'améliorer la reddition de comptes.

### Accroître la diversité et faire progresser les carrières

Nous prenons de nombreuses mesures pour encourager la diversité et faire progresser les carrières des membres du personnel autochtones, noirs et racisés. En voici les grandes lignes :

- Nous misons sur les nominations spontanées — y compris des nominations intérimaires — pour augmenter la représentation des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
- Nous avons mis à jour nos lignes directrices en matière de formation en langues officielles de sorte que, grâce à une approche par triage, nous donnions la priorité à la formation en langue seconde pour les membres du personnel autochtones, noirs et racisés qui cherchent à progresser dans leur carrière.
- Dans le cadre de notre participation au [Programme Mosaïque](#) du Conseil du Trésor, nous avons retenu un candidat qui a une identité intersectionnelle. Dans le cadre de ce programme, nous proposerons une affectation expérimentale significative à un poste de direction axé sur les domaines de croissance de la personne. Le programme Mosaïque est conçu pour développer les membres du personnel en quête d'équité au niveau EX moins 1 afin de les aider à accéder à un poste de direction. Le programme est très compétitif, avec des cohortes limitées à 50 personnes de l'ensemble du gouvernement fédéral. Nous sommes donc très heureux d'avoir actuellement un candidat retenu.

- Après avoir consulté les agents négociateurs et notre Comité consultatif sur la décolonisation et l'antiracisme, nous avons achevé notre **Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi (PAEE) 2023-2026** et l'avons communiqué au personnel. Il reflète nos priorités en matière de promotion des droits de la personne, de lutte contre le racisme et d'accessibilité, et il intègre les conclusions et recommandations issues de nos vérifications indépendantes de l'équité en matière d'emploi de 2021 et 2022. Il s'agit d'un document évolutif qui sera revu chaque année pour tenir compte des nouvelles perspectives et des nouveaux défis.
- Nous en sommes aux dernières étapes de l'élaboration de notre **Programme de mentorat plus** qui vise à accroître la représentation des groupes touchés par l'équité dans des postes de direction. Le programme aidera à éliminer les obstacles pour les membres du personnel avec un haut potentiel appartenant à des groupes touchés par l'équité, et veillera à ce que ces groupes reçoivent l'appui nécessaire pour atteindre leurs objectifs de carrière.
- Comprenant que la défense du personnel est aussi importante que le mentorat, nous avons mis sur pied un **Programme pilote de parrainage** destiné au personnel autochtone, noir et racisé. Le projet pilote, dont le lancement est prévu pour 2024-2025, fournira des informations clés et servira de modèle de mise en œuvre pour les futurs programmes.
- Nous entendons utiliser d'autres programmes existants au sein du gouvernement fédéral — notamment en sensibilisant les différents réseaux de fonctionnaires fédéraux — pour appuyer les objectifs de la Commission en matière de dotation.
- Une fois que les offres d'emploi sont affichées dans le Système de ressourcement de la fonction publique, elles sont partagées à l'interne avec le personnel de la Commission. La Commission évalue actuellement les mécanismes qui peuvent être utilisés pour partager les offres d'emploi avec les réseaux d'employés de la fonction publique fédérale qui comprend du personnel diversifié.

## **Veiller à ce que le personnel soit entendu et soutenu**

- Nous nous sommes excusés publiquement au personnel de la Commission pour toutes les fois où nous n'avons pas respecté nos obligations, que ce soit en tant qu'employeur ou en tant que prestataire de services. Nous avons souligné qu'aucune forme de racisme n'a sa place au sein de notre milieu de travail et que nous nous engageons à fournir à tous les membres du personnel un environnement sain, sûr et respectueux sur le plan psychologique dans lequel ils peuvent accomplir leur précieux travail.
- Nous avons communiqué avec les membres du personnel sur une base régulière et en toute transparence par le biais de réunions de direction, de séances de discussion ouverte, de communications au personnel et autres occasions afin de prendre connaissance de leurs préoccupations, de leur fournir un contexte et de clarifier les informations erronées et de leur apporter notre soutien.

- Nous rappelons régulièrement aux membres du personnel qu'ils ne sont pas seuls et que diverses formes de soutien leur sont offertes : par le biais du Programme d'aide aux employés; du Bureau de l'ombuds pour les petits ministères et organismes; de la plateforme numérique de LifeSpeak; et du soutien de leurs superviseurs, gestionnaires, directeurs et de leurs collègues.
- Nous avons renforcé le soutien offert au personnel de la Commission par le biais du Programme d'aide aux employés en veillant à ce que notre personnel puisse spécifier leur préférence en matière de race ou d'origine du conseiller qui leur est assigné.
- Nous avons réuni notre Réseau pour la santé mentale en 2022 et nous travaillons à finaliser le Plan d'action 2022-2025 en matière de santé mentale pour la Commission. Le processus sera élaboré à la lumière des consultations menées auprès du personnel sur les 13 facteurs de santé et sécurité psychologiques en milieu de travail, et comprendra un examen du Plan d'action dans la perspective des traumatismes raciaux et de la sécurité psychologique.
- Comme il a été mentionné précédemment, nous explorons plusieurs avenues qui permettraient aux membres du personnel de communiquer à la haute direction de la Commission des renseignements sur les problèmes de racisme et de discrimination. Pour l'instant, les options comprennent entre autres des entretiens de départ ou de maintien en poste, des consultations périodiques avec le personnel de la Commission pour prendre le pouls de la situation, ainsi que la mise en place d'un système de rétroaction confidentiel.

## **Renforcer le leadership et l'expertise internes en matière de lutte contre le racisme**

- En août 2023, nous avons nommé une directrice de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme (IDEA-AR), qui se rapporte directement à la présidente et au directeur exécutif de la Commission. Elle est chargée de piloter et de mettre en œuvre le Plan d'action sur l'accessibilité et le Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission.
- Chaque cadre à la Commission doit tenir compte des progrès de son équipe à mettre en œuvre le Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission, qui est évalué dans le cadre de leur évaluation de rendement annuelle. Nous cherchons des moyens de mesurer l'impact de notre travail de lutte contre le racisme sur les programmes et les services que nous fournissons, afin que les indicateurs de performance soient pertinents et liés à des progrès tangibles.
- La Commission continue de faire appel aux services d'un consultant externe — Charles C. Smith, un expert en changement organisationnel antiraciste — afin d'obtenir des conseils et des orientations sur son travail. Il rencontre le personnel de la Commission, dont l'équipe de la haute direction, pour orienter les progrès dans la mise en œuvre du Plan, en portant une attention particulière à la mesure des résultats et à l'identification de nouvelles lacunes.



- Par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada, nous avons mis à jour les lignes directrices de la Commission sur l'apprentissage et la formation obligatoire, qui entreront en vigueur un peu plus tard à l'automne 2023. Nous disposons désormais d'une feuille de route de la formation devant être suivie par l'ensemble du personnel de la Commission. Cette formation obligatoire pour le personnel actuel et le nouveau personnel de la Commission leur permettra d'approfondir leur compréhension de la lutte contre le racisme, le capacitisme et la discrimination, ainsi que sur l'inclusion et l'alliance inclusive. Les personnes nommées par le Gouverneur en conseil sont également invitées à suivre cette formation.

## Faire de la lutte contre le racisme une priorité dans notre travail

### Améliorer la manière dont nous traitons les plaintes de discrimination fondées sur la race

*La Commission est l'organisme fédéral chargé de l'examen préliminaire des plaintes. Nous examinons et aidons les personnes au Canada qui communiquent avec la Commission chaque année à faire en sorte qu'elles trouvent la bonne voie pour obtenir justice en matière de droits de la personne. Si elles ont un motif pour déposer une plainte en matière de droits de la personne au niveau fédéral, nous les aidons à déposer leur plainte et nous leur proposons des services de médiation.*

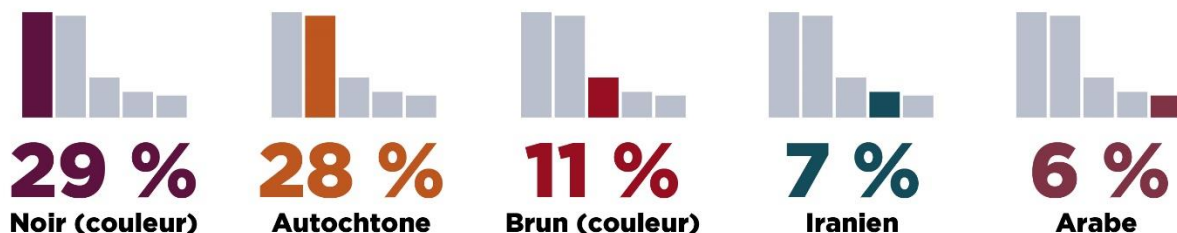
- Nous avons élaboré un Cadre de responsabilisation en matière de plaintes. Il a pour but de veiller à ce que nous continuions à éliminer les obstacles dans notre processus de traitement des plaintes et à ce que nous incluions différentes étapes d'examen par notre service juridique, notre direction des politiques et surtout par des membres du personnel ayant des expériences vécues et des parcours variés.
- Pour toutes les plaintes de discrimination invoquant du racisme au Canada, nous :
  - adoptons une perspective intersectionnelle lors de l'analyse de la plainte;
  - veillons à ce que les critères d'évaluation des plaintes pour discrimination fondée sur la race soient appliqués de manière cohérente;
  - adoptons une approche qui tient compte des traumatismes et qui évite aux plaignants d'avoir à raconter à plusieurs reprises leur histoire difficile;
  - veillons à ce que le personnel autochtone, noir et racisé ayant une expérience vécue participe à l'élaboration de notre processus de traitement des plaintes.
- Nous continuons d'offrir une formation complète sur la manière de traiter les plaintes fondées sur la race à tous les nouveaux membres du personnel de la Direction générale des plaintes ainsi qu'à ceux et celles qui souhaitent refaire la formation. Cette formation a été conçue par Mark Hart, chercheur et expert en matière de lutte contre le racisme, avec qui nous travaillons depuis 2019. Il a rédigé un rapport intitulé « [Améliorer le traitement des dossiers de discrimination fondée sur la race par la Commission](#) », sur lequel il s'est inspiré pour créer un module de formation à l'intention de notre personnel responsable du traitement des plaintes. Cette formation est régulièrement utilisée pour expliquer au personnel responsable des plaintes

comment appliquer une approche tenant compte des traumatismes, comme être un allié plus inclusif et mieux informé ainsi que comment identifier l'« odeur subtile » du racisme dans les dossiers dont nous sommes saisis.

- Nous travaillons également à l'élaboration d'un programme interactif en ligne d'intégration et de formation du personnel du service des plaintes. Ce programme fera office de complément à la formation suivie par l'ensemble du personnel de la Commission et comprendra des volets sur la lutte contre le racisme, le capacitisme et la discrimination, ainsi que des volets sur l'inclusion et l'alliance inclusive afin de veiller à ce que chaque membre du personnel du service des plaintes ait une bonne compréhension de ces principes et de la manière de les appliquer dans son rôle.
- Dans le cadre de notre engagement à recueillir des données plus significatives et ventilées, nous avons lancé une stratégie intégrée de collecte de données qui consiste à envoyer aux plaignants une invitation automatisée à participer à un sondage sept jours après qu'ils ont déposé leur plainte sur notre site Web. Cela nous permet d'en savoir plus sur les personnes qui utilisent notre processus de traitement des plaintes. La participation à ce sondage n'a aucune incidence sur la plainte de la personne et n'a pas non plus d'incidence sur la décision prise par le Commission concernant sa plainte. La Commission conserve les données obtenues dans le cadre de ces sondages séparément des dossiers de plainte.
- Comme on peut voir ci-dessous, les données sur les plaintes dont nous disposons indiquent que parmi les plaintes de discrimination invoquant l'un des trois motifs que constituent la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique qui ont été déposées entre 2018 et 2022 par des personnes au Canada :
  - Il y a eu une **augmentation** significative du nombre de plaintes **renvoyées** au Tribunal canadien des droits de la personne (passant de 6 % en 2018 à 21 % en 2022).
  - Le pourcentage de plaintes **rejetées** après évaluation des éléments de preuve a également **diminué** de manière significative (passant de 26 % en 2018 à 9 % en 2022).
  - Les **cinq mots clés les plus cités** dans ces plaintes sont : le mot Noir (29 %), le mot Autochtone (28 %), le mot Brun (11 %), le mot Iranien (7 %) et le mot Arabe (6 %).

### 5 mots clés les plus cités dans les plaintes fondées sur la race

2018 à 2023



# 2018

Nous avons **rejeté\* 26 %** des plaintes fondées sur la race que nous avons examinées.

Nous avons **renvoyé 6 %** des cas fondés sur la race au Tribunal pour une audience.

\*La Commission ne rejette formellement un cas qu'après avoir examiné toutes les preuves.

# 2022

Nous avons **rejeté\* 9 %** des cas fondés sur la race en 2022.

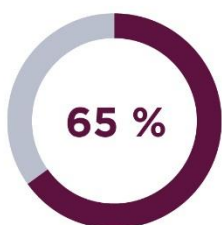
Nous avons **renvoyé 21 %** des cas fondés sur la race au Tribunal en 2022.

Nos chiffres complets pour 2023 seront présentés dans notre rapport annuel 2023 au Parlement (qui sera publié au printemps 2024).

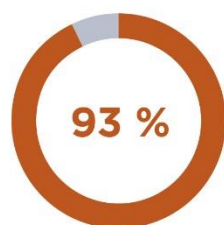
**Note importante au sujet du rejet des plaintes :** Même si nous continuons à affiner et à mieux faire connaître nos décisions de rejeter des plaintes individuelles fondées sur la race, la réalité est que notre taux de rejet ne sera jamais nul considérant notre rôle d'organisme d'examen des plaintes. Parmi les exemples de plaintes que nous rejetons, citons une personne non racisée qui prétend avoir subi un comportement raciste de la part d'un employeur qui promeut un employé noir ou un plaignant qui dépose plusieurs plaintes au sujet de la même expérience, alors que la Commission en accepte une et rejette les autres.

## Renforcer notre rôle dans les dossiers de discrimination fondée sur la race

*La Commission agit à titre de plaideur, de médiateur, et représente l'intérêt public dans des dossiers relatifs aux droits de la personne en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Nous identifions les enjeux systémiques dans des dossiers de droits de la personne et les traitons de manière à ce que les individus n'aient pas à le faire par eux-mêmes. Nous aidons les deux parties à un litige en matière de droits de la personne à résoudre les problèmes par le biais de la médiation et à parvenir à un règlement, souvent sans avoir besoin d'une audience. Lorsqu'une audience est nécessaire, nous renvoyons le dossier devant le Tribunal canadien des droits de la personne et nous décidons alors dans quelle mesure nous participons au nom de l'intérêt public. Ce qui signifie que nous sommes là pour défendre les droits de la personne de l'ensemble de la population canadienne.*



Au cours du dernier trimestre de l'exercice 2022-2023, les plaintes fondées sur la race ont représenté **65 %** des plaintes traitées par la Commission.



Nous restons impliqués pour présenter des arguments juridiques et des preuves dans **93 %** des plaintes fondées sur la race présentées devant le Tribunal.

En date de septembre 2023, la Commission a plus de 580 plaintes actives relatives aux droits de la personne qui invoquent du racisme au sein de divers organismes sous réglementation fédérale au Canada. Ces plaintes se situent à différents stades du processus de traitement des plaintes.

Pour des raisons de confidentialité, la Commission ne peut pas parler publiquement de ces cas avant qu'ils ne soient réglés d'une manière à permettre la divulgation au public ou qu'ils ne soient renvoyés devant le Tribunal.

Les cas suivants ont été réglés au cours de la dernière année et ont donné lieu à des mesures correctives visant à lutter contre le racisme systémique.

### **Plainte contre l'Office national du film du Canada**

En 2023, Stephen Puskas (qui a accepté d'être nommé) et l'Office national du film du Canada (ONF) ont conclu une entente pour régler une plainte en matière de droits de la personne déposée devant le Tribunal canadien des droits de la personne concernant un problème de discrimination systémique en milieu de travail. Il est un jeune homme inuit qui a travaillé à l'ONF en tant que producteur adjoint stagiaire en 2017-2018. Il travaillait sur de multiples projets, y compris Hothouse 12 et Ingenia, la page Web du cinéma autochtone de l'ONF, ainsi que la promotion de l'ONF et son travail dans les communautés autochtones (c.-à-d. la tournée « Bien éveillés » au Labrador et à Kuujuaq).

Grâce à son courage et sa résilience, et avec le soutien du Centre de recherche-action sur les relations raciales, M. Puskas a fait évoluer l'ONF de manière significative. [Lire la déclaration publique.](#)

### **Plainte contre l'École de la GRC**

En 2023, la Commission a aidé les parties en cause dans une plainte contre la Gendarmerie Royale du Canada (GRC) à régler une plainte en matière de droits de la personne. Le règlement prévoit la mise en place de mesures pour combattre et prévenir la discrimination systémique à la Division Dépôt de l'École de la GRC, à Regina. Ce règlement fait suite à une plainte déposée auprès de la Commission par un cadet qui s'est identifié comme un Canadien de race noire et qui a fréquenté l'École de la GRC.

Grâce à son courage, des changements sont en cours afin d'éliminer les obstacles auxquels font face les personnes faisant partie des groupes sous-représentés lorsqu'elles tentent de compléter leur programme de formation à l'École de la GRC. [Lire la déclaration publique.](#)

## **Travailler avec le Réseau pour faire avancer l'égalité raciale**

La Commission entretient des relations étroites avec un réseau d'intervenants d'envergure nationale dans le domaine des droits de la personne afin d'orienter son travail. Le Réseau pour faire avancer l'égalité raciale de la Commission comprend plus de 250 experts. Par le biais de consultations, le Réseau a contribué au nouveau guide de la Commission rédigé par Charles C. Smith, intitulé : « Lutte contre le racisme et changement organisationnel : Un guide pratique pour les employeurs », à nos politiques contre le racisme et à nos conseils contre le racisme aux parlementaires. [Les personnes sont invitées à joindre le Réseau pour faire avancer l'égalité raciale.](#)

## Faire de notre politique, de nos recherches et de nos orientations en matière de lutte contre le racisme une priorité

*En tant que centre de connaissances sur les droits de la personne et d'élaboration de politiques, la Commission est régulièrement appelée à mettre à contribution ses connaissances sur les droits de la personne dans le cadre de projets de lois, d'initiatives et de politiques du gouvernement fédéral. Nos points de vue sur les enjeux pressants en émergence s'appuient sur nos consultations auprès d'intervenants et de personnes au courant de l'enjeu par leur propre vécu; sur les plaintes que nous avons reçues; sur la jurisprudence; et sur des études et analyses approfondies.*

Au cours de la dernière année, notre travail en matière de politiques et de recherche a continué d'être alimenté par les questions de droits de la personne auxquelles sont confrontés les groupes marginalisés. En voici les grandes lignes :

- Nouveau guide rédigé par l'expert en matière de lutte contre le racisme, Charles C. Smith, et Birgit Rohde, intitulé: « [Lutte contre le racisme et changement organisationnel : Un guide pratique pour les employeurs](#) ». Le guide, et la [vidéo qui l'accompagne](#), expliquent comment les ministères, agences et autres organismes fédéraux du Canada peuvent mettre en œuvre des mesures pour lutter contre le racisme.
- Mémoire au Parlement sur l'[utilisation de la technologie de reconnaissance faciale par les services de police](#). Nous réitérons nos préoccupations en matière des droits de la personne concernant l'utilisation de la technologie de reconnaissance faciale par les services de police et de ses effets néfastes, compte tenu les antécédents de la GRC en matière de racisme systémique, de surveillance policière excessive et de contrôle excessif envers les communautés autochtones, noires ou racisées.
- [Document de réflexion de la Commission sur le racisme systémique](#)
- [Document de réflexion de la Commission sur l'intolérance religieuse](#)
- Guides actualisés à l'intention des gestionnaires sur les mesures d'adaptation et sur la prévention du harcèlement en milieu de travail.

## **Faire de la lutte contre le racisme une priorité dans notre travail au sein des Nations Unies**

*En tant qu'institution nationale des droits de la personne, la Commission a la responsabilité : de demander au gouvernement de rendre des comptes sur l'application au Canada de ses obligations internationales relatives aux droits de la personne; de faire le suivi des mesures prises par le Canada pour respecter les traités internationaux portant sur les droits de la personne; et de dénoncer les manquements du Canada. La Commission est notamment désignée comme le mécanisme national de suivi du Canada chargé de surveiller la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) des Nations Unies. Nous collaborons également avec la communauté internationale des droits de la personne pour promouvoir les droits de la personne dans le monde et pour aider d'autres institutions nationales à renforcer leur capacité à demander des comptes à leur propre gouvernement.*

### **Notre mémoire présenté au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, à l'occasion de son examen du Canada au cours du 4<sup>e</sup> cycle de l'Examen périodique universel**

- Dans notre [mémoire au Conseil des Nations Unies](#), lequel a [attiré l'attention des médias nationaux](#) (anglais seulement), nous avons mis l'accent sur les droits des personnes détenues au Canada et de celles privée de sa liberté.
- Nous avons exhorté le Canada de ratifier le Protocole facultatif des Nations Unies à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (OPCAT).
- Nous avons souligné le nombre croissant de rapports faisant état d'interactions blessantes et mortelles entre la police et des personnes autochtones, noires et racisées.

### **Dans le cadre de notre rôle de mécanisme national de surveillance de la mise en œuvre de la CDPH des Nations Unies**

- Nous avons remis au rapporteur spécial sur les droits des peuples autochtones un document en prévision de sa visite au Canada, dans lequel nous soulignons un certain nombre de questions relatives aux peuples autochtones en situation de handicap, notamment les formes de discrimination qui se recoupent et les obstacles uniques à l'accès aux produits de première nécessité, aux aides et aux services, le manque d'options de logements accessibles et abordables et les préoccupations concernant l'application des lois en matière d'accessibilité dans les communautés des Premières Nations.
- Du même souffle, à l'automne 2022, nous avons organisé deux séances de consultation virtuelles avec des détenteurs de droits en situation de handicap, y compris des participants autochtones, noirs et racisés en situation de handicap, afin de discuter de leur expérience en matière de droit au logement.

# Annexe

## Version textuelle de la Figure 1

**Question 50 : Lorsqu'on leur a demandé s'ils estiment que le racisme dans leur ministère ou organisme a eu une incidence négative sur leur santé mentale :**

- 9 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 10 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 15 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.
- 24 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

**Question 49 : Lorsqu'on leur a demandé s'ils se sentiraient à l'aise de faire part à une personne en situation d'autorité de leurs préoccupations concernant des problèmes liés au racisme en milieu de travail (p. ex. superviseur(e) immédiat(e), cadre supérieur(e), ombuds, conseiller(e) en ressources humaines) :**

- 89 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 80 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.
- 73 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 79 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

**Question 48 : Lorsqu'on leur a demandé si leur ministère ou organisme met en œuvre des initiatives qui favorisent la lutte contre le racisme dans le milieu de travail :**

- 88 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 69 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 71 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.
- 66 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

**Question 24 : Lorsqu'on leur a demandé si dans leur unité de travail, ils se sentiraient à l'aise de parler de racisme en milieu de travail sans impact négatif sur leur santé mentale :**

- 87 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 76 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 76 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.
- 67 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

**Question 23 : Lorsqu'on leur a demandé s'ils se sentent à l'aise de parler de racisme sans craindre pour leur carrière :**

- 89 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 77 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 77 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.
- 69 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

## Version textuelle de la Figure 2

**Question 70 : Lorsqu'on leur a demandé si leur ministère ou organisme met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination :**

- 90 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 74 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 87 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.
- 74 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

**Question 69 : Lorsqu'on leur a demandé s'ils sont satisfaits(es) de la manière dont les problèmes de discrimination sont réglés dans leur ministère ou organisme :**

- 76 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 58 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 71 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.
- 60 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

**Question 64 : Lorsqu'on leur a demandé s'ils ont été victimes de discrimination au travail au cours des 12 derniers mois :**

- 4 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 8 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- Pourcentage des répondants racisés de la Commission qui ont répondu oui : pourcentage négligeable. \*Il y a une note explicative plus bas.
- 10 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.

**\*Note explicative :** Lorsqu'un petit nombre de personnes répond à une question, le Secrétariat du Conseil du Trésor supprime les données afin de préserver la confidentialité des réponses. Les règles du Secrétariat du Conseil du Trésor relatives à la suppression des données (c'est-à-dire le nombre X de réponses supprimées) ne sont pas non plus rendues publiques. Nous continuons à nous efforcer de faire en sorte que 100 % des employés de la Commission soient en mesure de répondre à cette question par la négative.

**Question 51 : Lorsqu'on leur a demandé s'ils estiment que l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion du Bureau du Conseil privé a eu un impact positif au sein de leur ministère ou organisme depuis son lancement, en janvier 2021 :**

- 76 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 49 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 68 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.
- 53 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.



**Question 47 : Lorsqu'on leur a demandé si leur ministère ou organisme favorise une main d'œuvre diversifiée :**

- 90 % des répondants de la Commission ont répondu oui.
- 79 % des répondants de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.
- 82 % des répondants racisés de la Commission ont répondu oui.
- 78 % des répondants racisés de l'ensemble de la fonction publique ont répondu oui.