



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

À la greffière par intérim du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, à nos collègues de l'ensemble de la fonction publique, aux défenseurs et défenseuses des droits de la personne au Canada et à toutes les personnes au Canada :

Il est grand temps d'agir afin de mettre fin au racisme et à la discrimination systémiques une fois pour toutes, et viser la pleine inclusion des personnes handicapées dans toutes les facettes de la société. En tant qu'institution nationale de surveillance des droits de la personne au 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 dans le cadre de nos différents mandats – en tant que défenseur des droits de la personne, fournisseur de services et organisme de réglementation en matière de droits de la personne et employeur sous réglementation fédérale.

Au cours de la dernière année, la Commission canadienne des droits la personne a intensifié les efforts déployés afin de faire progresser l'égalité pour tous et toutes. Pour apporter un changement significatif et durable, il nous faut tous et toutes « passer de la parole aux actes ». Nous avons eu le privilège au cours de la dernière année d'être invités à présenter et partager nos progrès et leçons apprises avec d'autres organisations au Canada qui sont à la recherche de modèles positifs sur la façon de construire leurs propres cultures inclusives en milieu de travail et de créer une transformation durable. La clé du succès de ce travail est sa constance. Il doit être continu, se renouveler sans cesse et être durable. En fin de compte, nous voulons que nos efforts en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion survivent à un seul dirigeant ou dirigeante, à une seule personne à la Commission.

Avec ceci en tête, cette lettre ouverte donne un aperçu de la Commission des efforts que nous déployons afin de respecter les normes les plus élevées en matière d'antiracisme, d'équité et d'inclusion, et est organisée selon les six thèmes que vous avez identifiés dans votre lettre d'orientations :

1. Mesures prises : En quoi notre approche en matière de promotion de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion a-t-elle changé au cours de la dernière année et que faisons-nous autrement qui donne des résultats concrets? Parmi les neuf mesures de l'Appel à l'action, lesquelles avons-nous mises en priorité?
2. Mesure et résultats : Comment mesurons-nous nos progrès? Que nous disent les résultats? Comment cela a-t-il influencé nos interventions?
3. Défis et obstacles : À quels revers et défis nous étions-nous heurtés dans la mise en œuvre de l'Appel à l'action? Que faisons-nous pour les surmonter?
4. Réponse des employés : Comment avons-nous collaboré avec nos employés afin de mettre en œuvre l'Appel à l'action? Quelles ont été leurs réactions aux mesures que nous avons prises? Comment soutenons-nous ce travail dans notre organisation?
5. Maintien de l'élan : Afin de maintenir l'élan et continuer à soutenir le renouvellement de la fonction publique, comment comptons-nous orienter notre travail au cours de la prochaine année y compris après la pandémie? Quelles sont nos priorités?
6. Annexe sur les données : Des données qui font état d'une représentation accrue y compris des Autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées et des personnes handicapées au sein de notre effectif.

1. Nos mesures prises

Au cours de la dernière année, le Canada a été confronté à la question du racisme systémique. L'impact de la COVID-19 sur les inégalités et les obstacles systémiques qui existent depuis longtemps pour les Autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées au Canada, ainsi que les événements survenus au sud de notre frontière et ici même au pays ont provoqué une prise de conscience, et ce, à l'échelle nationale au sujet du racisme systémique et de la discrimination qui existent dans notre propre société.

Dans la foulée du meurtre de George Floyd, l'an dernier, la présidente, Marie-Claude Landry, n'a pas mâché ses mots lorsqu'on lui a demandé, en direct à la télévision de la CBC, si le racisme et la discrimination systémiques existent aussi au Canada. Mme Landry a insisté sur le fait que « oui, le racisme et la discrimination systémiques existent au Canada, et la croyance selon laquelle il n'y a que peu ou pas de racisme au Canada est en soi un obstacle à la lutte contre le racisme ».

Ces événements collectifs survenus au cours de la dernière année ont incité les organisations dans l'ensemble du pays, y compris la Commission, à s'engager de nouveau à faire progresser la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion. À la Commission, nous nous sommes appuyés sur le travail que nous avons entrepris il y a plusieurs années afin d'examiner nos propres processus et nos opérations dans une perspective de lutte contre le racisme et d'inclusion. Nous avons examiné de plus près la façon dont le racisme ou les préjugés peuvent influencer nos processus, nos décisions et notre façon de servir les personnes au Canada afin de « passer de la parole aux actes » en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre organisation.

Pour lire davantage à propos de notre travail en cours de lutte contre le racisme, veuillez visiter la page [Le travail de lutte contre le racisme sur notre site Web](#), lire la première version de notre [Plan d'action de lutte contre le racisme](#), ou consulter le [premier rapport d'étape de la Commission](#) sur notre travail de lutte contre le racisme. La version mise à jour du Plan d'action de lutte contre le racisme sera publiée en septembre 2021.

Voici quelques-uns des faits saillants :

Appel à l'action 1 : nommer des employés autochtones et des employés de race noire 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

- Nous avons 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 syndicats, 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 contre le racisme. Elle assiste également aux rencontres hebdomadaires de la haute direction, composées des directeurs généraux, la présidente et le directeur exécutif, afin d'apporter une lentille antiraciste à notre travail. Cette cadre supérieure rencontre, aux moins une fois par semaine, la présidente et le directeur exécutif afin de maintenir la responsabilité et de veiller à préserver la lancée.
- Nous continuons de nommer des personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, ainsi que les personnes handicapées aux échelons supérieurs de l'organisation.
- Nous nous assurons de la diversité dans la composition des comités de sélection de la Commission.

Appel à l'action 2 : 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

- Nous appuyons et participons au programme Mentorat+.
- Nous explorons les possibilités de collaboration avec d'autres petites agences et organisations des droits de la personne afin d'élargir le nombre de mentors disponibles pour autant le personnel de la Commission que pour les autres agences.
- Nous travaillons avec le personnel afin de déterminer les besoins d'apprentissage, les objectifs de carrière et les domaines d'amélioration nécessaires à la réussite dans leurs postes actuels, ainsi que les possibilités d'avancement professionnel.
- Nous offrons des possibilités de formation qui sont nécessaires pour le poste actuel d'une personne et/ou pour son avancement professionnel dans la mesure où les contraintes opérationnelles et budgétaires le permettent.

Appel à l'action 3 : 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)

- Nous soutenons le perfectionnement en matière de leadership des membres du personnel autochtones, noirs et racisés, handicapés et ayant une expérience vécu d'un handicap en offrant des possibilités de remplacement intérimaire et en soutenant la formation sur les langues officielles.

Appel à l'action 4 : 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

- Nous avons augmenté le ratio de processus annoncés de dotation comparativement aux nominations non annoncées afin de favoriser une meilleure diversité au sein des candidats pour les opportunités d'emploi, y compris les opportunités de remplacements intérimaires de 4 mois ou plus.
- Nous veillons à ce que l'utilisation des nominations non annoncées ne soit pas un obstacle à l'embauche et l'avancement de personnes en quête d'équité.
- Nous nous adressons aux communautés et aux partenaires en quête d'équité pertinents lorsqu'un écart existe au niveau de la représentation et/ou qu'aucune personne autochtone, noire ou racisée n'a transmis son application pour une opportunité à la Commission.
- Nous préconisons la mise en œuvre de stratégies de recrutement exemptes de préjugés et qui visent à attirer des candidats diversifiés dans le cadre de processus de sélection pour les nominations par le gouverneur en conseil à la Commission.
- Nous effectuons la promotion des possibilités de nomination par le gouverneur en conseil auprès de nos réseaux d'intervenants et sur les médias sociaux, et ce, avec une lentille intersectionnelle.
- Nous recrutons à travers le Canada.

Appel à l'action 5 : 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

- Nous avons adopté le mantra « Écouter, Apprendre, Agir, Répéter » dans toute la Commission afin de guider notre travail de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion.
- Afin d'encourager un dialogue continu sur la lutte contre le racisme, nous avons développé un Plan d'action de lutte contre le racisme qui reflète notre engagement pour des actions visant à lutte contre le racisme à l'intérieur et l'extérieur de l'organisation, en tant qu'employeur, fournisseur de service et organisme de réglementation, ainsi que défenseur des droits de la personne. Le Plan d'action, dont la [première version](#) a été publiée en janvier 2021, est le résultat d'une évaluation de notre structure et nos processus à l'échelle de l'organisation, et intègre de la rétroaction du personnel, des syndicats, des intervenants et de consultants. Il s'agit d'un document global, évolutif et fondamental qui nous oriente dans nos efforts de lutte contre le racisme. Le but ultime du Plan d'action n'est pas d'éliminer des items de notre liste, mais plutôt de veiller à ce que les efforts de lutte contre le racisme sont intégrés de manière permanente au fondement même de nos opérations en tant qu'employeur, fournisseur de service et organisme de réglementation, et défenseur des droits de la personne. Notre [premier Rapport d'étape](#) a été publié en juin 2021 et la deuxième version du Plan d'action sera publiée en septembre 2021.
- Nous appuyons les initiatives et activités d'apprentissage continu et de prise de conscience de soi, y compris :
 - L'achat d'un livre au sujet de la lutte contre le racisme pour chaque membre du personnel de la Commission.
 - Fournir une formation au personnel et aux commissaires à l'échelle de la Commission ce qui a permis d'accroître la sensibilisation et les discussions sur les préjugés implicites, du racisme et de la discrimination systémiques, et des incidences du racisme, du colonialisme, des pensionnats et des traumatismes. De telles opportunités de formation comprenaient une session d'une demi-journée sur comment « Éviter les préjugés lorsqu'on parle du racisme » qui a été offerte à l'ensemble du personnel en 2021, et une session d'une demi-journée sur « Les quatre piliers de l'engagement en matière de traumatisme » offerte à la gestion et au personnel chargé de traiter les plaintes relatives aux droits de la personne.
 - Fournir une formation et des outils spécialisés au personnel responsable du traitement, de l'analyse et de la résolution des plaintes de discrimination alléguant du racisme, y compris la formation sur comment adopter une approche tenant compte des traumatismes dans l'engagement avec les victimes.

- Le partage régulier de recherches continues effectuées par la bibliothèque de la Commission, ainsi que les analyses de la couverture médiatique pertinentes par la Division des communications avec le personnel de la Commission afin de fournir la littérature, les articles, les outils, les événements et autres ressources pertinentes et disponibles au sujet de la lutte contre le racisme pour rehausser les compétences de compréhension et de résolution envers le racisme en milieu de travail, et appuyer un environnement diversifié et inclusif.
- Élaborer une feuille de route d'apprentissage complète qui décrira la formation obligatoire et exploratoire pour tout le personnel, les personnes ayant le statut d'étudiant et les commissaires.
- Nous favorisons un environnement de responsabilisation en intégrant des engagements en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion dans les ententes de rendement des cadres supérieurs. De même, nous favorisons un environnement d'inclusion en intégrant les principes en faveur de la lutte contre le racisme et de l'égalité dans les objectifs de rendement du personnel.
- Nous favorisons une gestion inclusive par la sensibilisation des fêtes religieuses et spirituelles principales, et en encourageant la gestion à organiser les engagements importants en tenant compte de ses dates.

Appel à l'action 6 : 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

- Nous avons redoublé nos efforts en tant que voix nationale de confiance 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 en sorte que la vérité sur le racisme et la discrimination systémiques au Canada continue de faire partie du débat public. Voici quelques exemples clés de notre plaidoyer sur cette question :
 - La déclaration publique de la présidente suivant les élections fédérales de 2019, « [Le nouveau Parlement doit s'attaquer au racisme au Canada](#) ».
 - Participation de la présidente à la rencontre 2020 des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des droits de la personne, où elle a noté l'incidence disproportionnée de la COVID-19 sur les groupes marginalisés, et la nécessité de s'engager afin d'enrayer le racisme au Canada.
 - Les diverses [déclarations publiques](#) de la présidente, tout au long de 2020, sur les répercussions de la COVID-19 sur les communautés racisées.
 - La coprésidence de la Commission de la conférence nationale virtuelle 2020, intitulée « Affronter le racisme et traiter des droits de la personne en situation de pandémie », en partenariat avec le Secrétariat de lutte contre le racisme au sein de Patrimoine canadien. Plus de 3 500 participants ont assisté à la conférence en ligne, laquelle a orienté le [rapport sommaire final](#).
 - La participation de la présidente à de nombreuses opportunités d'allocutions publiques en 2020, au cours desquelles elle s'est adressée à un éventail de publics virtuels, généralement de 50 personnes ou plus, à propos des répercussions de la pandémie sur les droits de la personne.
 - Les opportunités de la présidente à discuter avec le personnel et les cadres supérieurs parmi divers ministères fédéraux, conseils et tribunaux à propos de l'incidence des préjugés implicites sur les décideurs et de partager les expériences et leçons apprises de la Commission alors que nous tentons de créer un changement organisationnel antiraciste et durable.
 - Les nombreuses opportunités médiatiques de la présidente sur la question du racisme systémique au Canada, y compris avec Evan Solomon de CTV Power and Politics, avec Rosemary Barton de CBC News Hour et Peter Van Dusen de CPAC Primetime Politics.
- Nous avons échangé, écouté et appris du personnel de la Commission, ainsi que de diverses communautés d'intervenants, à propos du type de changements et d'améliorations nécessaires à notre processus de plaintes de discrimination et nos opérations internes. Par exemple :

- Nous avons tenu une [Séance de discussion avec des représentants des communautés racisées pour faire progresser l'égalité raciale au Canada en mars 2020](#) afin de guider les améliorations de notre processus d'évaluation et de traitement des plaintes de discrimination. Il s'agissait d'un forum au sein duquel les représentants ont pu faire part de leurs préoccupations quant à l'efficacité du processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne fondées sur la race. Le forum a aussi permis de générer des idées sur ce que la Commission peut faire afin de permettre que les plaintes relatives aux droits de la personne et les mécanismes qui les soutiennent demeurent un outil viable visant à faire progresser l'égalité raciale au Canada.
- Nous avons apporté des changements à notre processus de traitement des plaintes afin d'améliorer la façon dont nous traitons et analysons les plaintes alléguant du racisme, et de s'assurer que les plaintes de discrimination qui nécessitent d'être portées devant le Tribunal canadien des droits de la personne puissent l'être.
- Nous avons lancé un projet visant à recueillir et à analyser rétroactivement des données désagrégées provenant de dossiers de plaintes antérieures fondées sur la race, la culture ou l'origine nationale ou ethnique, et à saisir des données désagrégées pour toutes les nouvelles plaintes.
- Nous avons entamé un processus de consultation publique avec les personnes handicapées et les organisations qui les représentent à propos de la nouvelle désignation en tant qu'institution responsable de la surveillance de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Nous avons publié [deux infographies accessibles et bilingues](#) illustrant les résultats préliminaires de cette consultation publique, ainsi que fourni une mise à jour dans notre [Rapport annuel au Parlement 2020](#).
- À la suite de notre [vérification horizontale sur l'emploi des Autochtones dans le secteur bancaire et financier](#), nous avons lancé une [vérification horizontale portant sur le taux de représentation des personnes racisées dans les postes de gestionnaires et de cadres au sein de la fonction publique fédérale du Canada](#) en juillet 2020. Notre approche de cette vérification est différente, non seulement parce qu'elle se concentre uniquement sur les personnes racisées comme l'un des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais aussi parce que, pour la première fois, la Commission explore la représentation dans un groupe professionnel spécifique au sein de la fonction publique et examine les obstacles systémiques possibles à l'emploi des personnes racisées. La vérification portera également sur la représentation dans les groupes de relève afin de fournir aux organisations vérifiées une analyse des tendances et des objectifs pour assurer une représentation continue au niveau de la gestion et de la direction à l'avenir.
- Nous veillons à ce que les nouveaux systèmes, y compris ceux développés à l'interne ou les pièces et logiciels procurés, rencontrent les standards actuels en accessibilité.
- Nous prévoyons publier notre premier cadre de référence sur l'inclusion des personnes en situation de handicap cet hiver.

- Nous révisons nos politiques, nos programmes et nos initiatives de ressources humaines, d'approvisionnement, et de communications selon l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et en prenant en considération les différents facteurs relatifs à l'identité tels que la race, l'ethnicité, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identification et l'expression de genre ainsi que la déficience mentale ou physique, afin d'identifier le racisme systémique et les barrières à l'atteinte de l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées.
- Nous continuons à aborder tous nos domaines prioritaires, y compris nos quatre nouveaux mandats, dans un optique d'antiracisme, d'équité et d'inclusion. Nous le faisons avec la compréhension de l'intersectionnalité et des dimensions interconnectées de l'identité d'une personne (c'est-à-dire la race, l'ethnicité, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identification et l'expression de genre, ainsi que la capacité mentale ou physique). Le Canada ne peut pas prétendre être un leader dans la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion sans avoir une vision précise qui comprend un Canada accessible pour tous et toutes, un salaire égal pour un travail de valeur égale, des logements adéquats, une stratégie globale de lutte contre la haine au niveau fédéral, la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, ainsi que le respect des droits des personnes trans et non-binaires au Canada. Ces nombreux domaines d'une égale priorité pour la Commission sont inextricablement liés à nos efforts de lutte contre le racisme.

Appel à l'action 7 : faire progresser et soutenir le travail des réseaux et groupes communautaires au sein de la fonction publique, en leur fournissant les ressources nécessaires et en les faisant participer aux discussions des cadres supérieurs

- Nous avons mis sur pied un Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme comprenant une équipe de divers membres du personnel de la Commission qui apportent la perspective des personnes ayant des expériences vécues de racisme systémique afin d'orienter le travail de la Commission.
- Une grande partie de notre travail consiste à établir et à maintenir de relations solides avec les intervenants en matière de droits de la personne à travers le Canada, en particulier avec les organisations locales et de défense des droits telles que le Réseau national d'étudiants Pro Bono, le réseau Act2EndRacism et Amnistie internationale Canada. Nous travaillons afin d'amplifier leurs voix dans nos rencontres avec les hauts dirigeants et les parlementaires, ainsi que lorsque nous conseillons les décideurs politiques et les législateurs.

Appel à l'action 8 : inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les efforts 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

- Nous appliquons continuellement une lentille intersectionnelle à notre travail en échangeant avec notre communauté diversifiée d'intervenants. Nos intervenants sur les droits 2ELGBTQI+, ceux sur les droits sur le logement, ceux sur l'accessibilité et les droits des personnes handicapées, ceux sur l'équité salariale, pour n'en nommer que quelques-uns – ont tous orienté notre travail continu sur la lutte contre le racisme.
- Nous avons mandaté des facilitateurs indépendants pour recueillir les points de vue des membres du personnel autochtones, noirs et racisés au sujet des obstacles systémiques et structurels qui pourraient être présents au sein de la Commission.

Appel à l'action 9 : mesurer les progrès et favoriser l'amélioration de l'expérience du personnel 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

Nos efforts soutenus en réponse à ce neuvième Appel à l'action sont présentés dans la Section « La mesure et nos résultats ».

2. La mesure et nos résultats

La Commission mène ses opérations selon le principe fondamental que la mesure des progrès est la clé d'un changement durable. C'est pourquoi :

- Nous rendons compte régulièrement de l'avancement de notre Plan d'action de lutte contre le racisme. Des mises à jour mensuelles des progrès sont fournies autour de la table de direction, et les [rapports d'étape biannuels](#) sont développés et partagés avec le personnel, et ensuite rendus publics.
- Nous avons mandaté des facilitateurs indépendants afin de recueillir les points de vue des membres du personnel autochtones, noirs et racisés et connaître leur expérience des obstacles institutionnels et structurels qui pourraient être présents au sein de la Commission.
- Nous avons mené des sondages afin de prendre le pouls notamment sur le niveau d'accessibilité de la Commission dans ses espaces physiques et digitaux.
- Nous avons considéré le Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux comme l'un des nombreux outils importants nous permettant d'évaluer l'expérience du personnel.
- Nous continuons à organiser régulièrement des séances de discussion ouverte dirigées par la présidente et le directeur exécutif afin de favoriser un environnement ouvert dans lequel les employés se sentent libres de donner leur avis ou de poser des questions directement au plus haut échelon.
- Nous avons mené une [vérification indépendante de la conformité en équité en matière d'emploi](#) de l'effectif de la Commission. Cette vérification avait pour but d'examiner la représentativité des personnes racisées et des peuples autochtones ainsi que des personnes handicapées à la Commission, en utilisant une approche d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) afin d'aider à identifier les obstacles à l'emploi aux niveaux supérieurs pour les groupes désignés d'équité en matière d'emplois.
- Nous recueillons actuellement des données désagrégées concernant le recrutement, l'embauche, la rétention et la promotion des membres du personnel autochtones, noirs et racisés à la Commission.

La Commission canadienne des droits de la personne a été encouragée que le Conseil du Trésor ait reconnu, en 2020, la Commission comme étant la seule organisation de cette taille à rencontrer ou excéder les cibles du gouvernement du Canada en termes de représentation de tous les groupes d'équité en matière d'emploi. Ceci dit, nous sommes déterminés à nous améliorer davantage.

À l'aide des données et conclusions du rapport final de la [vérification indépendante de la conformité en équité en matière d'emploi](#) de la Commission, ainsi que les résultats éventuels de notre prochaine étude des systèmes d'emplois à l'hiver 2021, nous poursuivrons notre travail afin d'adopter des mesures visant à identifier et éliminer les obstacles à un plein effectif équitable pour les membres du personnel autochtones, noirs et racisés, handicapés et les femmes. La Commission élaborera et mettra ensuite en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi en consultation avec les syndicats et notre Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme.

3. Nos défis et obstacles

Une transformation organisationnelle et systémique apporte toujours son lot de défis. La Commission canadienne des droits de la personne est une petite organisation avec un mandat maintenant élargi, opérant avec des ressources limitées, tout ceci durant une pandémie sans précédent.

L'adoption de trois importantes lois en matière des droits de la personne, soit la **Loi canadienne sur l'accessibilité**, la **Loi sur l'équité salariale** et la **Loi sur la Stratégie nationale sur le logement**, a considérablement augmenté la charge de travail, et la pandémie a fait en sorte que le personnel de la Commission, dans la plupart des organisations, a dû s'adapter rapidement à une réalité significativement différente. La combinaison d'une charge de travail plus lourde et de l'obligation de travailler à distance a affecté le personnel de toute la Commission, en particulier lorsqu'il s'agit d'assumer de nouvelles priorités.

En même temps, nous entrons dans une période de changements à la table de direction de la Commission. Ces changements posent des défis en termes du momentum et du transfert de connaissances. Pour surmonter ces difficultés et faire en sorte que le travail décrit ci-dessus se poursuive sans heurts et soit traité en priorité, la Commission :

- va poursuivre le dialogue et le support offert au personnel tout en travaillant à distance, y compris fournir de la formation sur la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion.
- va continuer de tenir des rencontres générales avec le personnel afin de leur offrir un lieu sûr pour parler directement au plus haut échelon.
- a mis sur pied un Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme.
- intègre les principes en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans le travail quotidien afin qu'ils soient inscrits au fondement même de nos opérations en tant qu'employeur, fournisseur de service et organisme de réglementation, ainsi qu'en tant que défenseur des droits de la personne. Le but ultime est que l'important travail survive à tout leader, à toute personne et à tout individu de la Commission.

Considérant que le mandat de la Commission est de faire avancer l'égalité relativement à *tous* les motifs de discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, l'attention portée sur le racisme a soulevé des questions quant à savoir si promouvoir l'importance d'un enjeu ne vient pas au détriment d'un autre enjeu. Notre façon de penser à ce sujet a toujours été qu'il n'existe pas de hiérarchie parmi les droits de la personne, et que les droits de la personne n'existent pas seuls en soi. Nous pensons qu'améliorer les droits d'un groupe, c'est aussi améliorer les droits de tant d'autres groupes qui s'entrecroisent. Tout changement qui favorise l'égalité et l'inclusion se répercute les autres groupes et contribue à créer un changement systémique.

4. La réponse des employés

Comme nous avons mentionné à notre personnel, le Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission leur appartient et il doit refléter leurs voix, leurs expériences et leur contribution. Notre étroite consultation avec notre personnel était essentielle à l'élaboration de la première version du Plan d'action de lutte contre le racisme et instrumental également pour l'élaboration de notre deuxième version, qui sera publiée prochainement. Ceci comprenait une consultation spécifique auprès des membres de notre personnel autochtone, noir et racisé par l'entremise d'une facilitatrice externe et du Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme.

De plus, l'adhésion et l'engagement de l'équipe de direction et de la Commission ont été essentiels à ce processus. Dès la première journée, les cadres ont fait preuve de soutien et d'engagement envers un changement organisationnel antiraciste, en écoutant et se faisant un devoir d'apprendre, ainsi qu'en montrant l'exemple en s'impliquant étroitement dans la mise en œuvre des initiatives en matière d'antiracisme, d'équité et d'inclusion de la Commission.

Finalement, conscient que ces discussions et ces enjeux peuvent déclencher ou recréer des traumatismes chez certaines personnes, nous avons pris des mesures pour garantir qu'un soutien qualifié et approprié en matière de santé mentale soit disponible pour tout membre du personnel qui subit un stress, un traumatisme ou d'autres problèmes de santé mentale liés à l'impact du racisme, quelle que soit sa forme. Depuis février 2021, une conseillère spécialisée est disponible pour le personnel autochtone, noir et autres personnes racisées de la Commission – et pour tout membre du personnel ayant vécu un stress ou un traumatisme en raison de sa proximité avec le racisme ou du fait qu'il en a été témoin – afin de fournir un soutien en lien au stress et aux traumatismes causés par le racisme. Ce service s'ajoute aux services de soutien existants offerts dans le cadre du Programme d'aide aux employés, qui continue d'être disponible pour soutenir tout le personnel de la Commission.

5. Notre maintien de l'élan

La clé du succès de notre travail de lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion est qu'il soit constant. Il doit être continu, durable et se renouveler sans cesse. Les solides bases de connaissances et le momentum qui ont été créés sous la direction actuelle doivent être maintenus pour assurer l'avancement réussi de nos efforts de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion. C'est pourquoi :

- Nous avons élaboré un Plan d'action de lutte contre le racisme exhaustif et fondamental afin de veiller à ce que la lutte contre le racisme soit intégrée à la façon même dont nous fonctionnons en tant qu'employeur, fournisseur de services et organisme de réglementation, et en tant que défenseur des droits. Notre Plan d'action est structuré de manière à survivre à la présence d'un cadre ou d'un membre du personnel en particulier. Nous avons réparti les différents points d'action entre nos divisions afin que la mise en œuvre et l'adoption permanente de ce travail soient véritablement un effort à l'échelle de la Commission.
- Nous avons établi et présidé le tout premier Conseil des organismes fédéraux responsables de l'accessibilité composé d'agences, de commissions et de tribunaux fédéraux responsables de faire respecter la Loi canadienne sur l'accessibilité. Nous avons formé ce Conseil pour veiller à ce que nos organisations respectives maintiennent le cap et continuent de travailler ensemble afin de créer un Canada sans obstacle, ainsi que veiller à la collaboration et l'efficacité lorsque nos rôles et responsabilités se chevauchent.
- Nous avons lié les progrès de notre travail de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion aux ententes de rendement des cadres supérieurs afin que chacune des personnes à la tête d'une direction générale soit tenue responsable de la réalisation de ces objectifs.
- Nous continuerons de prioriser les pratiques actuelles, comme la formation sur la lutte contre le racisme à l'intention du personnel, l'intégration des nouveaux membres du personnel, ainsi que la promotion du mentorat et de la formation en leadership pour les membres du personnel racisés.

Au moment de se reconstruire en mieux, les principes en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion sont cruciaux. Ils continueront de guider les pratiques de la Commission en matière de recrutement, d'embauche, de rétention et de promotion. Alors que nous avons détaillé les actions que nous entreprenons, guidé par notre plan d'équité en matière d'emploi et notre Plan d'action de lutte contre le racisme, nous poursuivrons nos efforts afin d'assurer que personne n'est laissé pour compte dans cette une époque de relance suivant la pandémie.

6. Nos données

La Commission est une petite agence départementale indépendante du gouvernement avec un effectif qui était d'approximativement 260 membres (excluant les personnes ayant le statut d'étudiant, les termes de moins de trois mois et l'aide temporaire) à la fin de l'année 2020-2021, et 212 membres à la fin de l'année 2019-2020. Bien que la désagrégation des données démographiques du personnel nommé à la Commission n'est pas possible, puisque les données pourraient permettre d'identifier les personnes, la Commission est heureuse de présenter des constats de la [vérification indépendante de la conformité en équité en matière d'emploi](#) qu'elle a mandatée pour examiner la représentativité de son effectif en 2019-2020, en utilisant une approche d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).

Le résumé (page 3) du Rapport final de vérification constate que la Commission continue d'avoir une forte représentativité des membres des quatre groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, comparativement à la disponibilité sur le marché du travail au Canada. Toutefois, lorsque nous regardons les taux de représentativité selon les catégories professionnelles, une attention spéciale est de mise pour les femmes et les personnes autochtones.

Le Plan d'action de gestion (page 11) illustre les recommandations concrètes. Parmi celles-ci se retrouve la révision du système d'embauche, et des mesures sont actuellement prises afin d'entamer ce travail.

Mot de la fin

Le Canada vit une période historique. L'histoire jugera la façon dont nous agissons en ce moment. La pandémie a élargi le cercle de vulnérabilité de notre société et a exacerbé des problèmes de racisme, d'injustices et d'inégalité qui existent depuis longtemps pour de nombreux groupes – notamment pour les femmes, les personnes handicapées, les peuples autochtones, les personnes noires et les personnes racisées.

La Commission canadienne des droits de la personne est plus déterminée que jamais à être un acteur de changement positif et une voix active dans la lutte pour un Canada sans obstacle, pour l'accessibilité et l'inclusion pour tout et chacun, ainsi que pour un Canada où l'équité est tissée dans le tissu même de notre société diversifiée. Nous prenons cet engagement formel non seulement maintenant, alors que le Canada commence à se reconstruire, mais aussi pour les décennies qui suivront cette crise historique.

Il ne suffit pas de dire que nous faisons de la diversité et des droits de la personne le fondement de notre démocratie. Notre travail doit maintenant être soutenu par des actions significatives et continues, lesquelles sont informées par ceux et celles qui ont une expérience vécue.

Nous vous remercions, Madame la Greffière, pour cette importante opportunité et cette puissante initiative.

Tous ensemble,
La Commission canadienne des droits de la personne
[@DroitPersonneCa](#)
#MonCanadaInclutToutLeMonde