



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

# **Mémoire de la Commission canadienne des droits de la personne au Comité sénatorial permanent des droits de la personne (RIDR) pour son étude sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale (février 2026)**

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2026.

No de catalogue : HR4-145/2026F-PDF  
ISBN : 978-1-100-00211-8

# Table des matières

|                                                                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction .....                                                                                                                                                                                                      | 1  |
| Sommaire de la position de la CCDP .....                                                                                                                                                                                | 1  |
| Rôles de la Commission canadienne des droits de la personne<br>en ce qui concerne la Loi sur l'équité en matière d'emploi .....                                                                                         | 2  |
| Types de vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne .....                                                                                                                                      | 4  |
| Récente vérification horizontale sur la représentation des personnes<br>racisées dans les postes de direction au sein de la fonction publique fédérale .....                                                            | 5  |
| Autres rôles de la Commission canadienne des droits de la personne<br>liés à l'équité en matière d'emploi : défenseure des droits et employeur .....                                                                    | 7  |
| Dans sa forme actuelle, la Loi sur l'équité en matière d'emploi<br>est désuète et ne va pas assez loin .....                                                                                                            | 9  |
| Contribution de la Commission canadienne des droits de la personne<br>au Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi .....                                                                | 10 |
| Redéfinition des groupes désignés existants :<br>personnes en situation de handicap et personnes racisées .....                                                                                                         | 10 |
| Ajout des personnes noires comme groupe désigné .....                                                                                                                                                                   | 11 |
| Adoption d'une approche fondée sur les distinctions à l'égard des peuples autochtones ..                                                                                                                                | 11 |
| Amélioration de la collecte de données concernant les employés 2ELGBTQI+ .....                                                                                                                                          | 11 |
| Appui aux autres modifications proposées par les intervenants<br>et les défenseurs des droits, notamment en ce qui concerne l'inclusion<br>des minorités religieuses dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi ..... | 12 |
| Proposition de nomination d'un commissaire à l'équité en matière d'emploi .....                                                                                                                                         | 12 |
| Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi .....                                                                                                                              | 13 |
| En contexte de réaménagement des effectifs,<br>les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi demeurent .....                                                                                                 | 14 |
| Conclusion .....                                                                                                                                                                                                        | 14 |
| Annexe A – La Commission canadienne des droits de la personne en bref .....                                                                                                                                             | 15 |

# Introduction

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) soumet le présent mémoire à la demande du Comité sénatorial permanent des droits de la personne, dans le cadre de son étude portant sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. La CCDP réaffirme son engagement à collaborer étroitement avec le gouvernement du Canada afin d'assurer des progrès soutenus dans la protection des droits de la personne, notamment en ce qui a trait à la mise en œuvre intégrale et efficace des droits et obligations consacrés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE).

## Sommaire de la position de la CCDP

La CCDP adopte les positions suivantes en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale :

- La LEE constitue un pilier essentiel du cadre canadien des droits de la personne. Elle représente un mécanisme clé pour favoriser une fonction publique fédérale représentative, éliminer les obstacles systémiques et assurer une représentation équitable des groupes historiquement désavantagés.
- Toutefois, dans sa forme actuelle, la LEE est désuète et ne répond plus adéquatement aux réalités contemporaines.
- Une réforme et une modernisation exhaustives de la LEE s'imposent depuis longtemps.
- La réforme de la LEE contribuera à renforcer les mécanismes de responsabilisation et à accroître la confiance du public.
- Une LEE modernisée permettra de mieux remédier aux préjudices historiques ainsi qu'aux inégalités systémiques persistantes.
- Les obligations prévues par la Loi demeurent en vigueur, y compris en période de réaménagement des effectifs. Les processus de réaménagement ne devraient ni créer ni accentuer les écarts en matière d'équité en emploi.
- Les points de vue des détenteurs de droits revêtent une importance fondamentale et continueront d'orienter les travaux de la CCDP.

## **Rôles de la Commission canadienne des droits de la personne en ce qui concerne la Loi sur l'équité en matière d'emploi**

Lorsque les personnes au Canada arrivent à se reconnaître au sein des institutions où elles travaillent, vivent et reçoivent des services, cela favorise une plus grande confiance du public et contribue à une société prospère. La LEE, de même que la dernière mouture de la Loi sur l'équité salariale et la Loi canadienne sur l'accessibilité, constituent des instruments proactifs et essentiels du cadre réglementaire canadien en matière de droits de la personne. Ensemble, elles contribuent à l'édification d'un Canada inclusif et prospère.

La réalisation de l'équité en matière d'emploi requiert un partage des responsabilités entre plusieurs ministères et organisations chargés de la mise en œuvre de la LEE. Emploi et Développement social Canada (EDSC) est responsable de l'administration de la LEE, de la prestation de conseils en matière de conformité aux employeurs et de la promotion d'une meilleure compréhension de leurs obligations législatives. La Commission de la fonction publique est responsable de l'élaboration des politiques d'emploi dans le secteur public, notamment en matière de dotation et de recrutement. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est responsable de la production de rapports sur l'équité en matière d'emploi dans le secteur public.

En vertu de la LEE, la CCDP exerce un rôle distinct prévu par la Loi, soit celui de veiller au respect, par les employeurs sous réglementation fédérale, de leurs obligations en matière de mise en œuvre de l'équité en emploi au sein de leur organisation. À ce titre, la CCDP évalue la conformité à la LEE en réalisant des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs sous réglementation fédérale comptant 100 employés ou plus, tant dans les secteurs privé et public que dans les sociétés d'État.

Dans le cadre de ces vérifications, la CCDP évalue et confirme que les employeurs respectent les exigences législatives prévues par la LEE, et qu'ils ont mis en place les mesures nécessaires pour éliminer les obstacles à l'emploi auxquels font face les membres des groupes désignés. Les vérifications comprennent l'examen des données relatives à l'équité en emploi, l'analyse de la mise en œuvre des programmes, la prise en compte des défis soulevés par les employeurs et la formulation d'attentes visant à appuyer la conformité et les progrès en matière d'équité. À l'issue de chaque vérification, la CCDP transmet à l'employeur un rapport confidentiel présentant ses conclusions. Lorsque des situations de non-conformité à la LEE sont constatées, le rapport comprend un plan d'action de la direction (PAD) énonçant les engagements que l'employeur doit mettre en œuvre. La CCDP peut également émettre des directives à l'intention d'un employeur et, le cas échéant, renvoyer une organisation non conforme devant le Tribunal canadien des droits de la personne, ce qui peut mener à une ordonnance de la Cour confirmant la directive.

Dans l'exercice de son mandat de vérification de la conformité, la CCDP collabore avec le Programme du travail d'EDSC, notamment afin de l'informer des vérifications en cours et de veiller à ce que les employeurs se conforment aux orientations fournies par la CCDP. Depuis la publication du rapport du Groupe de travail sur la modernisation de la LEE, la CCDP maintient des communications accrues avec EDSC quant à l'état d'avancement des vérifications et des mesures visant à améliorer la conformité aux vérifications.

La CCDP effectue régulièrement des vérifications auprès de ministères et organismes précis du secteur public. En 2020, la CCDP a entrepris une nouvelle vérification horizontale sectorielle visant l'ensemble du secteur public fédéral (décrite plus en détail ci-dessous). Elle continuera de recourir à ses outils de vérification pour surveiller la représentation des groupes désignés au sein du secteur public fédéral.

## Types de vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne

À l'heure actuelle, la CCDP réalise trois types de vérifications : la vérification conventionnelle ou « propre à l'employeur » (depuis 1996), la vérification horizontale ou « basée sur un enjeu » (depuis 2018) et la vérification « basée sur des exigences » (depuis 2021). Les rapports de vérification transmis aux employeurs ne sont pas rendus publics; ils sont individuels et confidentiels.

Une vérification conventionnelle est une vérification propre à un seul employeur. Elle met l'accent sur le programme d'équité en matière d'emploi de l'employeur et ses résultats à l'égard des quatre groupes désignés et examine chacune des exigences législatives de la LEE<sup>1</sup>.

Une vérification horizontale est axée sur des enjeux systémiques touchant l'un des groupes désignés dans l'ensemble d'un secteur donné, par exemple la vérification portant sur l'emploi des personnes autochtones dans les secteurs bancaire et financier. Cette approche permet à la CCDP d'examiner de manière stratégique les préoccupations propres à un secteur et de concentrer ses ressources sur des écarts de représentation persistants et profondément enracinés. Les constats généraux issus des vérifications horizontales, de même que les obstacles communs et les pratiques prometteuses relevés dans le secteur visé, sont publiés sur le site Web de la CCDP. Ces rapports peuvent également dépasser le cadre des organisations sous réglementation fédérale, afin d'accroître la compréhension des enjeux systémiques sectoriels ou sociétaux et d'en maximiser la portée et les retombées systémiques.

Une vérification « basée sur des exigences » évalue la conformité à au moins deux des exigences de la LEE. À titre d'exemple, en 2028 la CCDP prévoit mener une vérification de suivi afin de surveiller la représentation des personnes racisées dans la fonction publique et d'évaluer les progrès réalisés. Cette vérification constituera un examen ponctuel du secteur public fédéral et portera sur deux exigences particulières de la LEE, soit l'examen des systèmes d'emploi et les plans d'équité en matière d'emploi.

Depuis la mise en œuvre du Programme de vérification de l'équité en matière d'emploi en 1996, la CCDP a réalisé 1 074 vérifications de conformité auprès d'organisations sous réglementation sous fédérale, dont 230 au sein de la fonction publique fédérale. Tant dans l'ensemble du secteur sous réglementation fédérale que dans la fonction publique, les vérifications démontrent généralement une amélioration de l'état de conformité entre le début et la fin du cycle de vérification.

---

<sup>1</sup> Les neuf exigences législatives imposées aux employeurs en vertu de la LEE (articles 9 à 18) et du Règlement sur l'équité en matière d'emploi (articles 3 à 12) sont : recueillir des renseignements sur l'effectif; effectuer une analyse de l'effectif; réaliser un examen des systèmes d'emploi; consulter et collaborer avec les représentants des employés sur l'équité en matière d'emploi; élaborer un plan d'équité en matière d'emploi; mettre en œuvre un cadre de suivi afin d'évaluer le plan d'équité en matière d'emploi; procéder à des examens périodiques et, au besoin, à des révisions du plan d'équité en matière d'emploi; fournir aux employés des renseignements relatifs à l'équité en matière d'emploi; et tenir à jour les dossiers relatifs à l'équité en matière d'emploi.

# Récente vérification horizontale sur la représentation des personnes racisées dans les postes de direction au sein de la fonction publique fédérale

En 2025, la CCDP a publié les conclusions d'une vérification horizontale sectorielle menée en deux phases, portant sur les obstacles rencontrés par les employés racisés, y compris les employés noirs, occupant des postes de gestion et de direction au sein de la fonction publique fédérale<sup>2</sup>. La première phase consistait en un sondage à l'échelle de la fonction publique, tandis que la seconde phase comprenait des vérifications approfondies auprès de 18 ministères et organismes. Cette vérification horizontale s'inscrivait directement dans le prolongement de l'Appel à l'action de 2021 du greffier du Conseil privé en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion dans la fonction publique fédérale<sup>3</sup>. Elle visait à évaluer l'efficacité des programmes d'équité en matière d'emploi ainsi que la mise en œuvre de mesures concrètes destinées à améliorer la représentation des personnes racisées aux postes de gestion et de direction.

Dans l'ensemble, les résultats de la vérification horizontale ont indiqué que la représentation des personnes racisées aux postes de direction dans la fonction publique fédérale correspondait globalement à leur disponibilité au sein de la population active. Toutefois, les données ne tenaient pas compte de la représentation des personnes racisées dans l'ensemble des postes de gestion et ne permettaient pas d'analyser les disparités entre les différents groupes racisés, notamment en raison de l'absence de données désagrégées.

La vérification horizontale a néanmoins permis de cerner les obstacles les plus fréquemment rencontrés par les employés racisés, lesquels sont liés notamment :

- **aux stratégies de recrutement** (par exemple, des méthodes d'affichage qui ne parviennent pas à attirer ou à refléter une main-d'œuvre diversifiée)
- **aux processus de sélection** (notamment les obstacles découlant des exigences relatives aux langues officielles et le manque de diversité au sein des comités d'évaluation et de sélection)
- **aux décisions d'embauche** (y compris les biais inconscients favorisant des candidats ou candidates présentant des similitudes ethniques avec les gestionnaires responsables de l'embauche)
- **au développement de carrière** (notamment l'accès inégal aux possibilités d'avancement pour les employés racisés par rapport aux autres employés)
- **à la culture d'entreprise** (y compris la persistance de microagressions, de discrimination ou de harcèlement à l'endroit des employés racisés)

---

<sup>2</sup> Commission canadienne des droits de la personne. (2025) [Vérification horizontale dans la fonction publique : l'emploi des personnes racisées dans les postes de gestion et de direction - rapport sectoriel](#)

<sup>3</sup> Greffier du Conseil privé. (2021) [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#)



Au niveau des employeurs, la vérification horizontale a mis en évidence un écart important entre les engagements déclarés et les mesures concrètes mises en œuvre. De manière générale, les conclusions de la vérification horizontale ont confirmé des préoccupations de longue date soulevées par les détenteurs de droits, les défenseurs des droits et les organisations de la société civile, dont des groupes qui ont comparu devant ce comité. Bien que des progrès mesurables aient été réalisés depuis l'adoption de la LEE, des obstacles systémiques continuent d'entraver l'accès équitable des personnes racisées aux postes de direction dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. La vérification a notamment souligné la nécessité :

- de renforcer les programmes d'équité en matière d'emploi fondés sur des données probantes
- de mettre en œuvre des stratégies ciblées d'élimination des obstacles
- d'établir des mécanismes de responsabilisation robustes afin d'assurer des progrès durables

La LEE n'exige pas la collecte de données désagrégées concernant les différents groupes racisés. Par conséquent, de telles données n'ont pas été collectées dans le cadre de la vérification horizontale, ce qui a rendu impossible l'évaluation des obstacles particuliers pouvant toucher certains groupes racisés. La CCDP reconnaît que sa capacité à faire progresser l'équité en matière d'emploi est limitée par le cadre législatif actuel de la LEE. Bien qu'elle encourage les organisations à favoriser une représentation diversifiée au sein des sous-groupes racisés, elle ne dispose pas, à l'heure actuelle, du mandat législatif ni de l'autorité nécessaires pour exiger ou imposer une telle approche.

La CCDP reconnaît également que des données désagrégées peuvent parfois être obtenues ou présentées par d'autres moyens, notamment dans le cadre d'autres lois ou règlements, ou encore dans le contexte de griefs, de plaintes, de travaux de recherche ou de rapports réalisés ou publiés en dehors du régime de la LEE, y compris les rapports de comités parlementaires. Par exemple, des avancées peuvent être observées dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui a été modifiée en 2021 afin de permettre aux employeurs de recueillir et d'analyser des données désagrégées plus détaillées en vue d'évaluer les préjugés et les obstacles dans les processus d'embauche. Cette évolution pourrait, à son tour, permettre que certaines données désagrégées soient demandées et analysées dans le cadre de futures vérifications menées par la CCDP au sein du secteur public fédéral uniquement. De cette manière, la CCDP peut faire preuve d'innovation et de proactivité en tirant parti des données accessibles provenant de sources multiples, parallèlement à la mise en œuvre des travaux de modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'absence de données désagrégées dans le cadre du régime de la LEE continue toutefois de constituer une limite importante, puisqu'elle empêche la réalisation d'analyses comparatives ou longitudinales rigoureuses et tend à occulter les obstacles systémiques distincts et intersectionnels auxquels font face les différents groupes d'employés racisés.

## **Autres rôles de la Commission canadienne des droits de la personne liés à l'équité en matière d'emploi : défenseure des droits et employeur**

Au-delà de son rôle de vérification et d'application de la LEE, la CCDP contribue à l'avancement de l'équité en matière d'emploi par d'autres moyens, notamment dans l'exercice de son mandat en tant qu'institution nationale des droits de la personne et à titre d'employeur et d'organisation elle-même assujettie à la LEE.

Dans son rôle de défenseure des droits, la CCDP a plaidé en faveur de la modernisation de la LEE dans ses rapports annuels, ses déclarations publiques et ses mémoires présentés au Groupe de travail chargé de l'examen de la LEE. À titre d'institution nationale des droits de la personne du Canada, la CCDP est également intervenue sur des questions liées à l'équité en matière d'emploi dans plusieurs mémoires soumis à des instances internationales, notamment dans [son mémoire présenté en 2025 au Comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées \(CDPH\)](#), ainsi que [dans son mémoire présenté en 2024 au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes \(CEDAW\)](#). Dans son mémoire au CDPH, la CCDP a constaté que les progrès réalisés en ce qui concerne la représentation des personnes en situation de handicap au sein des effectifs sous réglementation fédérale demeurent très limités, leur représentation restant nettement inférieure à leur taux de disponibilité au sein de la population active<sup>4</sup>. (À titre d'exemple, en 2023, le gouvernement a indiqué que la représentation des personnes en situation de handicap au sein de l'administration publique centrale s'élevait à 6,2 %, alors que leur disponibilité au sein de la population active canadienne était de 9,1 %<sup>5</sup>.) Dans son mémoire au CEDAW, la CCDP a mis en lumière les recommandations du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et a exhorté le Canada à prendre de nouvelles mesures afin de garantir un accès à l'emploi équitable et exempt de discrimination pour les femmes racisées. Par ce plaidoyer cernant et favorisant des mesures visant à éliminer les obstacles systémiques en matière d'emploi, la CCDP contribue du même souffle à faire progresser la deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine.

À titre d'employeur, la CCDP rend compte régulièrement de ses obligations et de sa représentation au regard de la LEE. Les données du Conseil du Trésor jusqu'en 2024 montrent que les femmes, les personnes racisées et les personnes en situation de handicap sont surreprésentées au sein de la CCDP. Le domaine dans lequel des améliorations sont les plus nécessaires demeure la représentation des personnes autochtones, où un léger écart persiste. La haute direction a entrepris des démarches concrètes pour y remédier.

---

<sup>4</sup> La CCDP a également exhorté le gouvernement du Canada à veiller à ce que toute modification apportée à la LEE prévoie des exigences relatives à la collecte de données qualitatives et à la désagrégation du groupe actuellement désigné comme « personnes handicapées », afin de favoriser une meilleure compréhension des effets des obstacles historiques, actuels et émergents à l'emploi sur les personnes en situation de handicap.

<sup>5</sup> [Mise à jour sur les progrès réalisés en matière d'accessibilité au sein de la fonction publique \(2023\) - Canada.ca](#)

Ces données sont basées sur les déclarations volontaires des employés de la CCDP et des employés fédéraux :

- À la CCDP, 1 membre du personnel sur 4 [s'identifie comme une personne noire ou racisée](#)
- À la CCDP, 1 membre de la direction sur 5 s'identifie comme une personne noire ou racisée
- À la CCDP, 2 membres du personnel sur 3 [s'identifient comme des femmes](#)
- La CCDP occupe la première place pour ce qui est de la représentation des [personnes en situation de handicap](#) dans la fonction publique

La CCDP procède actuellement à son examen triennal des systèmes d'emploi, une pratique exemplaire prévue dans le cadre de la LEE visant à évaluer l'égalité en milieu de travail. La CCDP poursuit également ses efforts afin de faire progresser l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et la lutte contre le racisme (IDEA-AR) au sein de l'organisation, dans l'ensemble de ses rôles – à titre d'employeur, de défenseur des droits et de prestataire de services.

## **Dans sa forme actuelle, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est désuète et ne va pas assez loin**

Malgré les récents amendements apportés à la LEE, la CCDP continue de soutenir que la mouture actuelle de la LEE comporte d'importantes lacunes, c'est pourquoi elle plaide en faveur d'une réforme et d'une modernisation plus globales. Dans sa forme actuelle, la LEE est désuète et ne va tout simplement pas assez loin. Une réforme complète de la LEE s'impose depuis longtemps. À défaut d'une réforme significative, les écarts persistants continueront d'entretenir des cycles de marginalisation et de faire obstacle à la pleine réalisation du droit à l'égalité réelle.

Malgré les progrès accomplis, des défis importants subsistent quant à l'atteinte d'une représentation équitable dans de nombreuses organisations et dans plusieurs secteurs. À titre d'exemple, des obstacles systémiques et de longue date continuent de limiter l'accès à l'emploi, les possibilités d'avancement et le maintien en poste des personnes noires, des personnes autochtones et des personnes en situation de handicap.

Le régime actuel de la LEE ne répond pas pleinement aux besoins de l'ensemble des groupes méritant l'équité. Son cadre et son libellé n'ont pas évolué au même rythme que la démographie canadienne. La Loi ne tient pas suffisamment compte des expériences vécues par de nombreux travailleurs et travailleuses sous-représentés, n'assure pas une responsabilisation adéquate des employeurs quant à leurs progrès en matière d'équité, ne garantit pas de façon constante l'égalité des chances en matière de promotion ou d'avancement, et ne prévoit pas une approche intersectionnelle robuste permettant de cerner et de corriger les obstacles systémiques cumulatifs et imbriqués, qui pourraient être mieux compris grâce à la collecte de données désagrégées pertinentes. Par ailleurs, les groupes méritant l'équité qui ne sont pas actuellement désignés en vertu de la LEE réclament de plus en plus leur reconnaissance. Sans une LEE modernisée, il est impossible d'obtenir un portrait clair et exact de la situation, notamment de déterminer qui progresse, qui demeure laissé pour compte et pour quelles raisons.

## **Contribution de la Commission canadienne des droits de la personne au Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi**

En juillet 2021, le gouvernement fédéral a nommé un groupe de travail chargé de conseiller le ministre du Travail sur les moyens de moderniser et de renforcer la LEE. À cette occasion, la CCDP a exhorté le Groupe de travail à envisager des changements ambitieux et progressistes à la LEE afin de pallier les préjudices historiques et de s'attaquer efficacement aux inégalités systémiques qui perdurent au Canada. Dans son mémoire présenté en 2022 au Groupe de travail sur l'examen de la LEE<sup>6</sup>, la CCDP a mis l'accent sur les éléments suivants :

### **Redéfinition des groupes désignés existants : personnes en situation de handicap et personnes racisées**

Tout en reconnaissant que les détenteurs de droits, les défenseurs des droits et les leaders communautaires sont les mieux placés pour se prononcer sur la redéfinition éventuelle des groupes désignés existants et sur l'ajout de nouveaux groupes, il est important de souligner que la « communauté des personnes handicapées » est composée de personnes qui ont un vaste éventail de points de vue et d'expériences de vie impossibles à résumer dans une seule définition. De même les groupes racisés vivent des réalités distinctes en matière de travail et d'emploi. L'absence de données désagrégées et d'une analyse intersectionnelle des résultats en matière d'emploi a pour effet d'occulter les obstacles particuliers ou cumulatifs auxquels font face certains groupes. Cette lacune a contribué au maintien de formes systémiques de discrimination en matière d'emploi à l'égard de ces groupes.

En outre, l'expérience vécue des obstacles est également influencée par des identités croisées, notamment la race, l'âge et l'identité de genre, ainsi que par des conditions sociales et économiques. Les travailleurs et travailleuses devraient pouvoir s'auto-identifier comme appartenant à plusieurs groupes désignés et sous-groupes. Une telle auto-identification intersectionnelle constitue le seul moyen pour les employeurs, les législateurs et les décideurs publics d'obtenir un portrait fidèle de la main-d'œuvre et de comprendre adéquatement la diversité des expériences professionnelles ainsi que les obstacles rencontrés par les personnes en emploi.

---

<sup>6</sup> [Mémoire de la Commission canadienne des droits de la personne à l'intention du Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi | Commission canadienne des droits de la personne](#)

## **Ajout des personnes noires comme groupe désigné**

La CCDP appuie la recommandation du Groupe de travail ainsi que l'engagement du gouvernement du Canada visant à reconnaître les personnes noires comme groupe désigné distinct. Le racisme historique et persistant à l'égard des personnes noires a contribué de manière particulière au maintien d'obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les fonctionnaires noirs et d'autres travailleuses et travailleurs du secteur d'emploi sous réglementation fédérale.

## **Adoption d'une approche fondée sur les distinctions à l'égard des peuples autochtones**

Il est important de reconnaître que les communautés autochtones ont été confrontées, de manière différenciée, à de multiples obstacles intergénérationnels et systémiques à l'emploi, notamment en raison du génocide culturel, des traumatismes intergénérationnels, des écarts en matière d'éducation, ainsi que d'autres désavantages sociaux et économiques qui se croisent.

Toute démarche visant à définir la notion d'« Autochtone » dans le contexte de l'équité en matière d'emploi doit reposer sur une approche plus approfondie fondée sur les distinctions, afin de garantir que les droits, les réalités et les intérêts inhérents aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis soient reconnus, affirmés et pleinement pris en compte dans la mise en œuvre des mesures d'équité.

## **Amélioration de la collecte de données concernant les employés 2ELGBTQI+**

Une conception binaire du genre dans le contexte de l'accès à l'emploi et des résultats en matière d'emploi est désormais reconnue comme dépassée. L'absence de données relatives à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre non binaire et à d'autres variables pertinentes en matière d'emploi constitue l'une des plus grandes limites à la compréhension des résultats sur le marché du travail pour les personnes 2ELGBTQI+. En conséquence, il y a lieu d'intégrer des questions d'auto-identification visant un nouveau groupe désigné composé des personnes 2ELGBTQI+. Compte tenu de la diversité des identités que ce groupe entend refléter, ces questions d'auto-identification devraient être inclusives et reconnaître que les personnes peuvent s'identifier à un ou plusieurs des sous-groupes visés au sein de ce grand groupe.

## **Appui aux autres modifications proposées par les intervenants et les défenseurs des droits, notamment en ce qui concerne l'inclusion des minorités religieuses dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi**

Plusieurs autres groupes méritant l'équité sollicitent une reconnaissance en vertu de la LEE, dans un contexte où l'évolution démographique du Canada et la conception même de l'égalité continuent de progresser. À titre d'exemple, divers groupes d'intervenants s'identifiant comme minorités religieuses, y compris des réseaux d'employés au sein de la fonction publique, ont fait part de leurs préoccupations et de leurs expériences de discrimination en milieu de travail. Ces préoccupations trouvent écho dans le discours public relatif à la montée de l'antisémitisme, de l'islamophobie et d'autres formes d'intolérance religieuse.

### **Proposition de nomination d'un commissaire à l'équité en matière d'emploi**

La nomination d'une personne au poste de commissaire à l'équité en matière d'emploi prendrait une valeur tant symbolique que pratique en augmentant la visibilité et l'importance de l'équité en milieu de travail, en renforçant la surveillance du système d'équité en matière d'emploi et en favorisant une harmonisation accrue avec les régimes connexes en matière d'accessibilité, d'équité salariale et de traitement des plaintes, particulièrement si cette fonction était intégrée à la CCDP. Cela dit, l'efficacité d'un tel rôle dépendrait moins du fait même de la nomination que du fait que les pouvoirs, mandats et fonctions de coordination du commissaire soient clairement inscrits dans la loi. Une telle réforme offrirait l'occasion de conférer à un commissaire à l'équité en matière d'emploi des pouvoirs élargis par rapport au rôle actuellement prévu pour la CCDP en vertu de la Loi. En l'absence d'une autorité législative explicite, d'un financement adéquat et d'un accroissement proportionnel des ressources de la CCDP, la seule nomination d'un commissaire à l'équité en matière d'emploi ne saurait suffire à assurer une défense efficace des droits, une application rigoureuse de la Loi ou la réalisation de changements systémiques durables.

## Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

La CCDP a accueilli favorablement le rapport de 2023 du Groupe de travail sur l'examen de la LEE, lequel formulait un ensemble de recommandations pour moderniser la LEE. Ce rapport indiquait que les femmes et les minorités visibles ont enregistré certains gains mesurables en matière de représentation<sup>7</sup>, démontrant ainsi l'incidence positive des mesures d'équité en matière d'emploi lorsqu'elles sont clairement définies et mises en œuvre de manière rigoureuse. Toutefois, le rapport soulignait que ces gains ne se traduisent pas par des résultats équitables pour tous les groupes ni à toutes les étapes du parcours professionnel. Il relevait notamment que certains sous-groupes de personnes racisées ne bénéficiaient pas des mêmes progrès que d'autres. À titre d'exemple, la représentation des employés noirs diminuait entre les étapes de la candidature et de la nomination, ce qui laisse entrevoir la présence d'obstacles systémiques dans les processus de recrutement et de sélection. De même, la proportion d'embauches et de promotions chez les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap demeurait inférieure à leur niveau de représentation au sein de l'administration publique centrale.

La CCDP a réaffirmé ses positions dans son mémoire subséquent en réponse au document de consultation d'avril 2024 du Programme du travail, intitulé « Modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ». La CCDP continue de soutenir les efforts en cours visant à moderniser la LEE. Une réforme législative peut favoriser une responsabilisation accrue, renforcer la confiance du public et contribuer à l'établissement d'une fonction publique plus représentative.

La CCDP appuie également les initiatives mises en œuvre, même en l'absence d'une réforme de la LEE, afin d'améliorer la collecte et l'analyse des données et de reconnaître et traiter des enjeux précis en matière d'équité, en particulier lorsque ceux-ci ont été soulevés ou analysés dans d'autres rapports, griefs ou plaintes, notamment en ce qui concerne le soutien accru à l'avancement professionnel des fonctionnaires noirs.

---

<sup>7</sup> Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. (2023) [Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif](#).



## En contexte de réaménagement des effectifs, les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi demeurent

La CCDP poursuit ses échanges avec les détenteurs de droits, les défenseurs des droits et les organisations de la société civile, qui ont exprimé des préoccupations selon lesquelles les communautés racisées et autochtones, ainsi que les personnes en situation de handicap pourraient être touchées de manière disproportionnée par les suppressions de postes en cours. À titre d'exemple, un récent rapport<sup>8</sup> indique que les minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale tendent à être plus jeunes et pourraient, de ce fait, être touchées de manière disproportionnée par les mesures de réaménagement des effectifs dans la fonction publique fédérale.

Le réaménagement des effectifs en cours ne soustrait aucun ministère fédéral à ses obligations en vertu de la LEE, ni à celles découlant des lois en matière de droits de la personne. En effet, la LEE exige expressément que les employeurs examinent et révisent leur plan d'équité en matière d'emploi à l'égard des quatre groupes désignés en fonction de l'évolution des circonstances – ce qui inclut notamment des changements comme le réaménagement des effectifs. La CCDP exhorte les ministères et organismes de la fonction publique fédérale à veiller à ce que les processus de réaménagement des effectifs ne créent ni n'accentuent des écarts en ce qui a trait à l'équité en matière emploi.

Dans le contexte des compressions budgétaires auxquelles les organismes de la fonction publique fédérale sont appelés à procéder, la haute gestion devrait recourir des outils prévus par la LEE afin de s'assurer que cette période de restriction budgétaire aboutisse à une fonction publique qui reflète pleinement la diversité et la richesse du pays qu'elle sert.

## Conclusion

La CCDP continuera de veiller à ce que la voix des détenteurs de droits, des défenseurs des droits et des organisations de la société civile continuent d'éclairer les conseils qu'elle transmet au Parlement.

La LEE a contribué à renforcer la société et l'économie canadiennes. Le Canada dispose aujourd'hui d'une occasion déterminante de transformer la LEE en un outil moderne, adapté à la réalité d'un Canada contemporain, où nul n'est laissé pour compte. La CCDP exhorte le gouvernement à saisir cette occasion opportune et essentielle.

---

<sup>8</sup> [Federal cuts will worsen gender, racial and Indigenous inequality in Canada – CCPA](#) (en anglais seulement)

## **Annexe A – La Commission canadienne des droits de la personne en bref**

La CCDP est investie d'un vaste mandat visant à promouvoir et protéger les droits de la personne au Canada. Indépendante du gouvernement fédéral, la CCDP œuvre en faveur d'un Canada inclusif où chaque personne est libre de revendiquer ses droits de la personne et de se créer une vie comme elle l'entend. Ensemble, nous œuvrons à l'avènement d'un Canada où chaque personne peut se sentir incluse et vivre une vie empreinte de dignité, de justice et de respect, et ce, à l'abri de toute discrimination.

La CCDP remplit ce mandat de plusieurs manières : elle défend les droits de la personne au Canada; elle appuie la commissaire à l'équité salariale, le commissaire à l'accessibilité et la défenseure fédérale du logement dans l'exercice de leurs responsabilités respectives en vertu de la Loi sur l'équité salariale, de la Loi canadienne sur l'accessibilité et de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement; elle surveille et assure le respect, par les organisations sous réglementation fédérale, des exigences prévues par la Loi sur l'équité en matière d'emploi; enfin, elle examine les plaintes en matière de droits de la personne déposées par des personnes au Canada qui pensent avoir été victimes de discrimination et, lorsque c'est possible, favorise leur règlement. La CCDP est également l'institution nationale responsable des droits de la personne au Canada. Elle détient, sans interruption depuis 1999, le statut d'accréditation « A » conféré par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme.