



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

# **Mise à jour concernant le travail de lutte contre le racisme de la Commission canadienne des droits de la personne**

Regard ciblé sur les changements systémiques en  
matière de plaintes et d'embauche

Juin 2025

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2025.

N° de catalogue : HR2-12F-PDF

ISSN : 2564-1263

# Table des matières

Introduction.....	1
Améliorer la manière dont nous traitons les plaintes de discrimination fondées sur la race ....	3
La modernisation opérationnelle et organisationnelle .....	3
Taux de rejet.....	4
Renvoi au Tribunal canadien des droits de la personne .....	4
Temps moyen pour le traitement des plaintes .....	5
La médiation des plaintes fondées sur la race .....	5
Litiges stratégiques.....	6
Engagement.....	7
Accroître et maintenir la diversité de notre main-d'œuvre, à tous les niveaux .....	9
Diversité au sein de notre personnel .....	9
Initiatives pour soutenir et développer une main-d'œuvre diversifiée .....	11
Plaidoyer en faveur d'une évolution de la lutte contre le racisme dans l'intérêt du public.....	12
Décision lors d'un examen indépendant.....	13

# Introduction

En tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada, la Commission canadienne des droits de la personne reconnaît depuis longtemps qu'au Canada le racisme systémique à l'égard des personnes noires est bien réel. Aucune organisation n'y est à l'abri, et il revient à chacun et chacune de nous de déceler et rejeter toutes les formes de racisme et de discrimination qui se présentent.

Bien que nous croyions que le [travail de lutte contre le racisme](#) que nous avons effectué au cours des dernières années nous met sur la bonne voie, il incombe à la Commission de montrer l'exemple en reconnaissant le racisme systémique en son sein et au Canada et en s'efforçant de l'éliminer.

En 2021, le [Plan d'action de lutte contre le racisme](#) a établi une série d'actions visant notre rôle en tant qu'employeur, en tant que fournisseur de service et organisme de réglementation, et en tant que défenseur des droits de la personne. Au cours des quatre dernières années, nous avons réalisé chacune des actions identifiées dans le plan, avec un taux de réalisation de 86 %. Les activités restantes sont en cours, alors que nous nous efforçons d'intégrer les efforts de lutte contre le racisme dans nos structures de gouvernance et dans la manière dont nous mesurons et rendons compte des résultats.

Une grande partie des critiques formulées à l'encontre de la Commission au cours des dernières années ont porté sur des allégations de taux élevés de rejet et de faibles taux de renvoi des plaintes fondées sur la race. La Commission a reçu cette critique comme une précieuse rétroaction et a pris les mesures qui s'imposaient pour remédier aux problèmes soulevés. Cette démarche a abouti à des changements dans les systèmes et à l'introduction de mesures de responsabilisation visant à garantir que les plaintes fondées sur la race soient traitées de manière juste et donnent lieu à des taux de rejet et de renvoi proportionnels.

Cette mise à jour se penche spécifiquement sur les progrès que nous avons réalisés dans ces deux domaines en intégrant des changements dans notre façon de travailler. Le rapport fait également le point sur la diversité au sein de la Commission, sur le travail stratégique de la Commission en matière de lutte contre le racisme et sur l'examen indépendant de la conformité de la Commission avec les principes de Paris, mené par l'Alliance mondiale des instituts nationaux des droits de l'homme (GANHRI). La Commission accueille favorablement le lancement d'une deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies.

Ce pilier de la justice constitue un important point d'ancrage et de référence sur lequel la Commission s'appuiera pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination, améliorer l'accès à la justice et s'attaquer au racisme à l'égard des personnes noires et à la discrimination systémique au sein de la société canadienne.

À titre d'employeur, la Commission s'engage à créer et à maintenir un milieu de travail inclusif et à fournir aux membres de son personnel un environnement psychologiquement sain, sûr et respectueux.

La Commission fera tout ce qui est nécessaire pour que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes puissent lui faire confiance pour mener son travail avec intégrité et responsabilité.

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

## La modernisation opérationnelle et organisationnelle

Les changements apportés à notre processus de traitement des plaintes à la lumière des recommandations d'experts sur la manière dont le racisme systémique se manifeste dans la société et sur la manière d'utiliser les preuves pour évaluer les renvois font une différence significative.

Les principaux changements que nous avons apportés sont les suivants.

- Nous avons mis en place un **cadre de responsabilité** pour le processus de traitement des plaintes afin de garantir que les contrôles et les vérifications nécessaires sont en place pour éviter une situation dans laquelle une seule personne est en mesure d'influencer l'issue d'une plainte.
- Nous avons veillé à ce que notre **personnel chargé des plaintes soit composé d'un groupe diversifié d'individus**, dont plusieurs ont vécu l'expérience de s'identifier comme des personnes noires ou racisées.
- Notre **matrice d'apprentissage et de formation** est maintenant en place. Elle garantit que les membres du personnel reçoivent une formation sur les préjugés inconscients, l'inclusion, le racisme à l'égard des personnes noires, l'islamophobie, la lutte contre l'oppression et l'adoption d'une approche tenant compte des traumatismes.
- Nous avons adopté un **système structuré de suivi** des plaintes fondées sur la race qui nous permet d'examiner les statistiques pertinentes sur une base mensuelle et ainsi identifier rapidement tout écart par rapport à ce que nous attendons.
- Nous avons lancé une **initiative sur les données démographiques désagrégées** afin de mieux comprendre les utilisateurs du processus de plainte de la Commission et d'identifier des domaines dans lesquels il est possible d'améliorer la prestation de services.

## **Taux de rejet**

Le pourcentage de plaintes fondées sur la race qui sont rejetées a diminué de manière significative. Ce taux est également inférieur au taux de rejet global depuis 2021.

En 2018, le taux de rejet des plaintes fondées sur la race était nettement plus élevé que celui pour l'ensemble des plaintes, à savoir 26 % contre 22 %, respectivement.

Lorsque les changements apportés ont été intégrés dans nos processus et nos structures de gouvernance, nous avons pu constater des changements positifs dans les données. En 2021, 2022, 2023 et 2024, les taux de rejet pour les plaintes fondées sur la race sont demeurés inférieurs, atteignant respectivement 7 %, 9 %, 12 % et 13 %, à ceux de l'ensemble des plaintes pour la même période, qui étaient de 10 %, 13 %, 16 % et 18 %, respectivement.

## **Renvoi au Tribunal canadien des droits de la personne**

Avant 2020, la Commission renvoyait entre 6 % et 10 % des plaintes (y compris les plaintes fondées sur la race) au Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP).

La proportion de plaintes fondées sur la race renvoyées au TCDP a augmenté et est demeurée plus élevée que le taux global depuis 2020.

Depuis 2020, le taux de renvoi des plaintes fondées sur la race a été de 38 % en 2020, 18 % en 2021, 21 % en 2022, 27 % en 2023 et 23 % en 2024, a été plus élevé que celui de l'ensemble des plaintes pour la même période, qui était de 26 %, 19 %, 16 %, 15 % et 12 %, respectivement.

Le taux de renvoi peut varier d'une année à l'autre en fonction de divers facteurs. Par exemple, il était beaucoup plus élevé en 2020 et 2023 lorsque des groupes importants de plaintes similaires ont été soumises au même moment – soit près de 100 plaintes de ce type en 2020 et plus de 50 en 2023.

## Temps moyen pour le traitement des plaintes

Grâce à l'augmentation du nombre de plaintes résolues par le biais de modes alternatifs de règlement des litiges et à la modernisation de notre processus de traitement des plaintes, la Commission continue d'assurer le cheminement des plaintes dans notre système de la manière la plus efficace possible.

Entre 2020 et 2023, le délai moyen de traitement d'une plainte a été réduit de près de moitié :

- 2020 : 27 mois (ensemble des plaintes)
- 2023 : 15 mois (ensemble des plaintes) et 14 mois (plaintes fondées sur la race)

Le délai moyen de traitement des plaintes couvre l'ensemble de la période allant du premier contact à la décision finale. Il peut comprendre, par exemple, l'évaluation préliminaire, l'enquête et la médiation. À chaque étape du processus, il peut y avoir des périodes de va-et-vient entre la Commission et les parties, pendant lesquelles nous attendons que les documents soient finalisés ou déposés, et que le dossier puisse être soumis à un commissaire pour qu'il prenne une décision.

## La médiation des plaintes fondées sur la race

Dans le cadre de son processus de traitement des plaintes, la Commission assure la médiation d'un large éventail de cas, y compris des plaintes fondées sur la race, dont certains peuvent donner lieu à des améliorations systémiques qui auront un impact sur la vie d'un grand nombre de personnes. Étant donné que le processus de traitement des plaintes de la Commission est réputé confidentiel en vertu de la loi, les règlements ne sont pas tous rendus publics. Il arrive toutefois que les parties conviennent de partager le règlement publiquement.

### Exemples récents :

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 l'École de la GRC.

La Commission a également aidé au [règlement](#) d'une plainte déposée par une femme noire qui a travaillé au Service canadien du renseignement de sécurité en tant qu'agente de renseignements. La Commission a renvoyé la plainte au Tribunal et une entente a été conclue avant que le Tribunal tienne une audience.

## Litiges stratégiques

Lorsqu'un cas de discrimination est porté devant le Tribunal canadien des droits de la personne ou devant les tribunaux du Canada, la Commission intervient régulièrement pour représenter l'intérêt public. Autrement dit, nos avocats plaidants sont là pour défendre les droits de toutes les personnes au Canada qui, sans être des parties dans un cas particulier, pourraient être affectées par l'issue du cas.

Les cas sont portés devant le Tribunal après que nos commissaires indépendants aient évalué le cas en fonction des critères juridiques et pris la décision de les y renvoyer. Ils examinent d'abord soigneusement tous les éléments de preuve dont ils disposent, ainsi que la loi applicable, et déterminent si le cas est susceptible d'entraîner des répercussions systémiques de grande envergure sur la vie de nombreuses personnes au Canada.

Le Tribunal est une organisation entièrement distincte de la Commission et fonctionne comme une cour — avec des audiences complètes, des témoignages et des preuves, qui sont nécessairement publics. Seul le Tribunal peut décider s'il y a eu discrimination. Lorsque la Commission porte en appel une décision du Tribunal, elle peut décider de participer à la procédure de contrôle judiciaire et plaider le cas devant la Cour fédérale, et parfois même devant la Cour d'appel fédérale, voire la Cour suprême du Canada.

Tout au long de ce processus, le rôle des avocats de la Commission est de protéger les droits des personnes vivant au Canada et de démontrer aux décideurs la nature systémique des violations des droits de la personne dont il est question dans l'affaire. Cela évite aux personnes concernées, qui pour la plupart n'ont pas de représentant légal, d'avoir à effectuer elles-mêmes ces démarches.

Au cours de l'année 2024, la Commission a continué de recourir à des litiges stratégiques, aussi appelés litiges d'impact, pour faire progresser la jurisprudence antiraciste et les précédents juridiques dans les cas de discrimination fondée sur la race.

Dans la dernière année, les plaintes fondées sur la race ont représenté **58 %** des plaintes présentées devant le Tribunal par la Commission. Sur l'ensemble des plaintes renvoyées au Tribunal en 2024, nous avons participé à **83 %** des cas de discrimination fondée sur la race. Ces interventions ont consisté notamment à présenter des arguments juridiques et des preuves dans de nombreux cas, ainsi qu'à participer à la médiation et à la gestion des dossiers.

## Engagement

Au cours de la dernière année, la Commission a travaillé avec des communautés et des organisations clés dans le cadre de son engagement visant à résoudre les problèmes de discrimination, à favoriser l'inclusion et à assurer un traitement équitable à tous les citoyens et toutes citoyennes du Canada.

Nos activités de mobilisation auprès des communautés noires, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement fédéral, ont nettement amélioré nos relations avec ces communautés, comme en témoigne leur volonté de poursuivre le dialogue, de faire part de leurs commentaires et d'accueillir la Commission pour qu'elle présente à leurs groupes respectifs le mandat qui lui a été confié en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En alimentant le dialogue avec divers groupes, la Commission poursuit ses efforts pour promouvoir une société inclusive et équitable pour tous et toutes.

Face à la montée manifeste de l'islamophobie et de l'antisémitisme ainsi qu'à la multiplication des actes motivés par la haine à l'encontre des communautés musulmanes et juives, la Commission a privilégié les échanges avec ces groupes afin de trouver un moyen de mettre le rôle et le mandat de la Commission à contribution pour palier la situation. Grâce à cette mobilisation et aux dialogues avec ces groupes, la Commission a pu approfondir sa compréhension des défis que posent l'islamophobie et l'antisémitisme, tant dans les milieux de travail fédéraux que dans la communauté en général.

En 2024-2025, la Commission a été invitée à prendre la parole au sujet de son mandat en matière de plaintes relatives aux droits de la personne lors de divers événements et rencontres. La Commission a profité de ces occasions pour être à l'écoute des divers groupes et représentants ainsi que pour apprendre d'eux. Voici quelques faits saillants :

- Participation au colloque international intitulé Les musulmans au Canada : citoyenneté, multiculturalisme et discrimination
- Rencontre avec le Réseau des employés fédéraux musulmans
- Rencontre avec le Réseau des fonctionnaires juifs et juives
- Rencontre avec le Réseau des ambassadeurs de la lutte contre le racisme du gouvernement du Canada
- Rencontre avec Dre Rachel Zellars à propos de son rapport intitulé « Étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale »
- Présentation au Réseau des exécutifs noirs
- Rencontre avec le Caucus des employés fédéraux noirs
- Rencontre avec la Fédération des Canadiens noirs (principal distributeur des fonds fédéraux destinés à soutenir les communautés noires canadiennes)
- Participation au 4<sup>e</sup> Sommet pancanadien des communautés noires

## Accroître et maintenir la diversité de notre main-d'œuvre, à tous les niveaux

La Commission est composée d'un groupe diversifié de personnes, dont plusieurs ont vécu les types de discrimination que la Loi canadienne sur les droits de la personne cherche à éliminer. En outre, la Commission s'engage à continuer à accroître la diversité au sein de son personnel, et ce, à tous les niveaux.

En 2023, la Commission a complété l'élaboration de son plan d'action 2023-2026 pour l'équité en matière d'emploi. Ce dernier est fondé sur les conclusions de la vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et de l'étude de nos systèmes d'emploi, ainsi que des consultations auprès de notre comité consultatif composé de personnes autochtones, de personnes noires et d'autres personnes racisées et des syndicats.

La Commission continue également d'utiliser de manière stratégique les outils de recrutement dont elle dispose pour garantir une plus grande diversité à tous les niveaux de l'organisation. Cela inclut l'utilisation de processus de dotation annoncés et non annoncés, ainsi que l'adaptation de ces processus en vue d'atteindre des objectifs précis en matière de diversité et d'équité.

### Diversité au sein de notre personnel

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
- 2023, **25,2 %** des membres du personnel de la Commission s'identifient comme racisés

En date du 31 mars 2024, 76.8 % des personnes qui travaillaient à la Commission ont rempli volontairement le formulaire d'équité en matière d'emploi et ont autorisé la Commission à utiliser leurs informations à des fins de rapport. Par conséquent, la représentation réelle est sans doute plus élevée que ce que nous avons été en mesure de déclarer.

Les élections fédérales de 2025 ont retardé le dévoilement des données 2024 du SCT sur l'équité en matière d'emploi. Aux fins du présent rapport, nous avons utilisé les données internes relatives à l'équité en matière d'emploi de la Commission. Ces données seront mises à jour lorsque celles du SCT seront disponibles.

### **Tendances en matière de représentation :**

Sur les 270 membres du personnel qui se sont identifiés et qui nous ont donné la permission d'utiliser leurs données :

- 28,6 % s'identifient comme des personnes racisées :
  - 8,9 % s'identifient comme des personnes noires
  - 4,6 % comme des personnes latino-américaines
  - 4,3 % comme des personnes originaires d'Asie du Sud ou Indien de l'Est
  - 3,5 % comme des personnes d'origine mixte
  - 2,3 % comme des personnes ouest-asiatiques, nord-africain et arabes
  - 2,3 % comme autres
- 18,5 % s'identifient comme des personnes en situation de handicap
- 73 % s'identifient comme des femmes

**Remarque :** Les données fournies pour les personnes employées qui s'identifient comme des personnes autochtones, noires ou racisées sont limitées aux catégories qui contiennent de données suffisantes pour être divulguées.

## **Initiatives pour soutenir et développer une main-d'œuvre diversifiée**

La Commission participe au [Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#), du Conseil du Trésor, afin de proposer une affectation expérimentale significative à un poste de direction axé sur les domaines de croissance de la personne à un membre du personnel en quête d'équité.

La Commission a mis sur pied le Programme de mentorat plus afin d'accroître la représentation des groupes méritant l'équité dans des postes de direction.

La Commission a mis sur pied un Programme pilote de parrainage destiné au personnel autochtone, noir et racisé.

La Commission a mis à jour ses lignes directrices sur la formation en langues officielles de manière à privilégier la formation en langue seconde pour les membres du personnel autochtones, noirs et racisés qui cherchent à progresser dans leur carrière et pour lesquels le fait de ne pas maîtriser une langue seconde constitue un obstacle à l'avancement de la carrière.

Par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada, la Commission a mis en place des lignes directrices sur l'apprentissage et la formation obligatoire. Celles-ci visent à veiller à ce que le personnel actuel et nouveau, y compris les personnes nommées par gouverneur en conseil, puissent approfondir leur compréhension de la lutte contre le racisme, du capacitisme et de la discrimination, ainsi que de l'inclusion et de l'alliance inclusive.

En outre, la Commission offre maintenant à son personnel du soutien et des possibilités pour présenter des commentaires de façon confidentielle par l'entremise d'un Protocole d'entente avec le Bureau de l'ombuds pour les petits ministères et organismes. Les membres du personnel disposent ainsi d'un moyen sûr et indépendant de faire part de leurs commentaires rapidement et en toute honnêteté.

## Plaidoyer en faveur d'une évolution de la lutte contre le racisme dans l'intérêt du public

La Commission continue de plaider pour un changement positif en faveur de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme dans l'intérêt du public, conformément au mandat de promotion que lui confère la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission continue de souligner les questions relatives à l'inégalité raciale au Canada dans toutes ses interactions avec le système des Nations Unies, notamment dans le cadre de tous les examens périodiques du Canada par les organes de traités, et dans ses interactions avec les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales.

Plus récemment, en septembre 2024, lorsque le Canada a été examiné par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies, la Commission s'est dite inquiète de la surreprésentation des femmes autochtones, noires et racisées dans les emplois précaires et à faible revenu. Dans le contexte de la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Commission a également souligné que le racisme historique et permanent à l'égard des personnes noires a renforcé les obstacles à l'emploi rencontrés pour les fonctionnaires noirs et d'autres travailleurs dans le secteur de l'emploi au niveau fédéral.

La Commission continue également à fournir des conseils aux parlementaires et aux décideurs tout en mettant l'accent sur la nécessité d'avoir des lois, des politiques et des programmes qui répondent aux besoins des personnes autochtones, noires et racisées du Canada.

En novembre 2024, la Commission a comparu devant le Sous-comité des droits internationaux de la personne dans le cadre de leur [étude sur la mise en œuvre de l'examen périodique universel du Canada](#). Durant cette comparution, nous avons demandé la ratification du Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (OPCAT), en soulignant la surreprésentation des personnes autochtones et noires dans le système pénitencier et d'autres lieux où des personnes sont privées de liberté.

## Décision lors d'un examen indépendant

À l'automne 2024, l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI) a procédé à un examen spécial de la conformité du statut A de la Commission avec les Principes de Paris. L'examen a été initié par GANHRI à la demande de la société civile, qui a soulevé des inquiétudes sur la conformité de la Commission avec les Principes de Paris.

Par sa [décision](#), GANHRI a indiqué qu'elle était satisfaite des progrès réalisés par la Commission et de sa capacité à mettre en œuvre son mandat de manière efficace. En maintenant notre statut A, le Sous-comité nous encourage à continuer à « résoudre des violations des droits de la personne systémiques, y compris de lutter contre la discrimination raciale systémique à la Commission et dans le cadre de son mandat ».

Bien que nous accueillions cette décision comme une validation indépendante que les progrès réalisés par la Commission nous ont mis sur la bonne voie, nous demeurons profondément engagés à poursuivre nos efforts pour obtenir des changements significatifs et mesurables en matière de lutte contre le racisme. Nous continuerons à utiliser notre position indépendante devant les organes des Nations Unies pour soulever des questions relatives aux droits de la personne au Canada, notamment en mettant en évidence le racisme à l'égard des personnes noires.