



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**

## Table des matières

Introduction .....	1
Renforcer la façon dont nous prenons des décisions, fixons les priorités et les atteignons .....	3
Transformer notre culture de travail.....	5
Créer un milieu de travail plus inclusif .....	5
Accroître et maintenir la diversité dans notre main-d'œuvre .....	7
Entendre directement les membres du personnel de la Commission.....	10
Membres du personnel noirs .....	11
Membres du personnel racisés.....	11
Plus de soutien pour les membres du personnel racisés.....	12
Conclusion : Maintenir l'élan .....	13

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

N° de catalogue : HR2-12F-PDF

ISSN : 2564-1263

## Introduction

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. Toutes les organisations ont la responsabilité d'identifier et de lutter contre le racisme et la discrimination dès qu'ils surviennent, que ce soit dans les comportements, mais aussi dans les processus, procédures et pratiques. La Commission poursuit son travail visant à reconnaître et à démanteler activement le racisme systémique au sein de notre organisation et de la société canadienne.

À titre d'institution nationale des droits de la personne du Canada, nous assumons les responsabilités que le Parlement nous a confiées en vertu des principales lois fédérales en matière de droits de la personne. Depuis des décennies, notre action s'appuie sur la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) et la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE). Plus récemment, la Loi sur l'équité salariale (LES), la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement (LSNL) sont venues enrichir et renforcer encore l'écosystème canadien des droits de la personne. Nous avons plus d'outils que jamais pour lutter contre les inégalités systémiques. Ces responsabilités distinctes poursuivent un commun : défendre les droits de la personne et offrir des mécanismes de contrôle et de règlement des différends qui sont justes, équitables et profondément respectueux de la dignité inhérente à chaque personne. Atteindre cet objectif exige un système intégré, où nos mandats se rejoignent au service de l'intérêt public.

C'est dans cet esprit qu'en 2025, nous avons pris des mesures concrètes pour mieux harmoniser l'ensemble de nos mandats, en renforçant la collaboration et leur intégration au sein de la Commission. En harmonisant nos activités de règlement des plaintes, de surveillance et de défense des droits, nous rendons nos processus plus conviviaux, nos décisions plus cohérentes et nos interventions plus rapides et porteuses de changements réels. En 2026, nous amorcerons la première année complète de cette « approche unifiée de la Commission », rassemblant les missions de la LCDP, de la LEE, de la LSE, de la LCA et de la LSNL afin d'adopter une approche plus cohérente et harmonisée dans la mise en œuvre de ces missions importantes.

En 2025, la Commission a rencontré plus de 90 % des engagements pris dans le cadre du [Plan d'action de lutte contre le racisme](#) de 2021. Bien que les objectifs fixés aient été atteints, une grande partie du travail reste à accomplir, car nous continuons à intégrer les principes d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité et de lutte contre le racisme (IDEA-AR) dans l'ensemble de nos activités, y compris dans nos structures de gouvernance et dans la manière dont nous mesurons et rendons compte de nos résultats.

Cette mise à jour met l'accent sur les efforts déployés par la Commission afin de favoriser une culture d'appartenance et d'inclusion, d'offrir aux membres de notre personnel un environnement sain, respectueux et inclusif. Nous reconnaissons que les personnes possèdent des identités complexes et à plusieurs niveaux, qui se recoupent par nature. Cela signifie qu'une véritable appartenance et une véritable inclusion exigent que les membres de notre personnel et nos systèmes s'adaptent à cette réalité. Cette mise à jour rend compte de nos efforts visant à renforcer nos processus, nos procédures et nos pratiques afin de consolider la responsabilisation, de transformer notre culture d'entreprise et de promouvoir un changement antiraciste au Canada. C'est ce que nous entendons lorsque nous affirmons que nous nous consacrons à l'intégration de l'IDEA-AR dans tous les aspects de notre travail.

## **Renforcer la façon dont nous prenons des décisions, fixons les priorités et les atteignons**

Au cours de la dernière année, nous nous sommes particulièrement concentrés sur le renforcement de notre gouvernance : la manière dont nous prenons nos décisions, fixons nos priorités et veillons à ce que celles-ci soient mises en œuvre au sein de l'ensemble de la Commission. Nous avons mis en place de nouveaux systèmes, modèles et équipes de gouvernance afin de favoriser une prise de décision éclairée, la reddition de compte et la collaboration. Une bonne gouvernance aide notre organisation à respecter ses engagements en matière de lutte contre le racisme, car elle nous permet de gérer les risques et de répondre aux problèmes émergents avec une approche claire et cohérente.

Nous avons mis en place un Secrétariat général afin de renforcer les mécanismes de surveillance et soutenir les comités exécutifs. En renforçant la gouvernance, la prise de décision, la mesure de la performance et la reddition de comptes, le Secrétariat contribuera à s'assurer que les principes d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité et de lutte contre le racisme (IDEA-AR) soient intégrés dans nos processus, politiques et pratiques.

Nous continuons de bénéficier de l'expertise dévouée à l'IDEA-AR pour conseiller l'organisation sur les moyens les plus efficaces d'améliorer notre travail en matière de lutte contre le racisme. Nous continuons également de soutenir le travail du Comité consultatif sur la décolonisation et d'antiracisme, un groupe de membres du personnels racisés de divers niveaux et parcours professionnels qui agissent comme comité consultatif pour informer le travail, les politiques et les pratiques de la Commission en fournissant des perspectives fondées sur l'expérience vécue des membres. Cela nous aide à tenir compte de l'impact de notre travail sur les personnes et les communautés diverses que nous servons.

Nous avons abordé notre planification avec une perspective d'IDEA-AR, qui valorise les diverses perspectives et privilégie une approche inclusive des nouveaux modèles de gouvernance, dès leur conception.

- **Nos priorités opérationnelles et stratégiques :** Nous veillons à appliquer intentionnellement des principes d'IDEA-AR dans le cadre de nos efforts visant à atteindre l'ensemble de nos objectifs organisationnels. Cela contribue à renforcer la main-d'œuvre, la culture et les fondations organisationnelles, en veillant à ce qu'ils s'appuient sur des principes d'IDEA-AR, ce qui permet d'atteindre l'excellence dans tous nos programmes et de favoriser un environnement inclusif pour les membres du personnel.

- **Nos attentes en matière leadership** : Depuis plusieurs années, nous intégrons des engagements en matière d'IDEA-AR dans les évaluations de performance des dirigeants, ce qui les tient responsables à faire preuve d'un leadership inclusif et de favoriser des équipes respectueuses et équitables. Ces engagements sont réexaminés et mis à jour chaque année afin de continuer à faire progresser les choses de manière concrète.
- **Notre responsabilité du personnel** : Cette année a été la toute première année où tous les membres du personnel de la Commission avaient des engagements en matière d'IDEA-AR dans le cadre de leurs objectifs de performance. En intégrant l'IDEA-AR dans les mesures de performance, la Commission renforce l'idée que les efforts de lutte contre le racisme sont une responsabilité partagée. Chaque personne est désormais officiellement encouragée à réfléchir à ses lacunes en matière de connaissances concernant l'IDEA-AR, à ce qu'elle met en œuvre pour y remédier, et à démontrer comment elle contribue à un milieu de travail plus inclusif et équitable par son travail quotidien et sa prise de décision. Ce changement a contribué à aligner les actions individuelles avec les priorités organisationnelles, s'assurant ainsi que nous jouons tous et toutes notre rôle pour soutenir les progrès au fil du temps.

## Transformer notre culture de travail

En tant qu'employeur, la Commission s'engage à développer une culture d'inclusion où chaque personne se sent valorisée et peut s'épanouir dans un milieu de travail qu'elle connaît et en qui elle a confiance.

Au cours de la dernière année, les membres du personnel de la Commission ont pu faire appel à Services partagés d'ombuds (Ombuds) en tant que tiers indépendant, confidentiel, informel et impartial, offrant un espace sûr pour discuter des préoccupations en milieu de travail et explorer des pistes de résolution. L'Ombuds fournit des conseils et des recommandations à la haute direction afin de l'aider à orienter ses actions lorsqu'il s'agit de la gestion des conflits liés à l'identité et à la discrimination.

Cette année, nous avons également organisé des événements réguliers à l'intention de tout le personnel, souvent interactifs, afin de favoriser la sensibilisation aux questions liées au racisme. Par exemple, lors du Mois de l'histoire des Noirs, nous avons invité des conférenciers qui ont mis en lumière l'impact du racisme sur les personnes et les institutions, et qui ont exploré des moyens de mettre fin à l'oppression raciale. Nous continuons de mettre l'accent sur la formation afin d'améliorer nos capacités, notamment grâce à une formation sur la norme [ISO 301415:2021](#), une norme reconnue internationalement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Celle-ci nous donne des outils pour mieux mesurer nos progrès en matière de lutte contre le racisme. Tous les membres du personnel doivent suivre une formation sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) afin de développer une compréhension collective de manière d'intégrer les principes de l'IDEA-AR dans toutes nos activités.

### Créer un milieu de travail plus inclusif

Au cours de la dernière année, la Commission a mis en place plusieurs mesures afin de créer un milieu de travail plus inclusif. Par exemple, nous avons créé un Réseau pour l'inclusion et l'appartenance composé de réseaux pour le personnel, dirigés par des membres du personnel, avec des membres de la haute direction agissant à titre de champions ou co-champions. Ces réseaux offrent un espace pour tous les membres du personnel, reconnaissant que chaque personne possède des identités multiples et croisées. Il s'agit d'un terrain d'entente permettant au personnel de la Commission de tisser des liens, de partager ses expériences et de contribuer à un milieu de travail plus inclusif. Les réseaux contribuent à établir des relations significatives à travers l'organisation, à développer de précieuses compétences professionnelles et de leadership, et à promouvoir la diversité, l'équité et le sentiment d'appartenance de manière concrète.

Ce n'est que le début, mais jusqu'à présent, nous avons cinq réseaux disponibles pour :

- Notre Réseau pour la Fierté pour les personnes qui s'identifient comme 2ELGBTQI+
- Personnes en situation de handicap
- Personnes racisées
- Personnes en ménopause ou périménopause
- Membres du personnel autochtones

Ce travail s'inscrit dans le cadre d'efforts plus larges en faveur de l'inclusion et du sentiment d'appartenance. Par exemple, nous avons lancé des journées de la Commission trimestrielles axées sur la collaboration, le renforcement des liens et la formation; des assemblées générales régulières pour tenir le personnel de la Commission informé et engagé pendant une période de changement organisationnel; et nous avons réintroduit notre Journée annuelle des prix de reconnaissance pour célébrer les contributions des membres du personnel et renforcer une culture où chaque personne se sent valorisée et incluse. De plus, un prix de la culture du milieu de travail a été créé pour reconnaître l'engagement exceptionnel à intégrer la diversité, l'inclusion et l'équité, à favoriser un environnement de travail favorable et respectueux, ainsi qu'à promouvoir le bien-être, l'engagement, la collaboration et le partage des connaissances.

Ensemble, ces initiatives visent à soutenir l'IDEA-AR en renforçant le sentiment d'appartenance, en encourageant la participation et en créant des opportunités permettant à tous les membres du personnel de contribuer au travail de la Commission. Le succès de ces initiatives continuera d'être évalué à travers la rétroaction des membres du personnel et des améliorations mesurables en matière d'inclusion au travail.

## Accroître et maintenir la diversité dans notre main-d'œuvre

La Commission continue de réaliser des progrès significatifs dans la constitution d'une main-d'œuvre qui reflète la diversité des communautés qu'elle dessert. Nos efforts se sont concentrés non seulement sur la représentation, mais aussi sur la création de conditions où les membres du personnel se sentent soutenus, valorisés et capables de s'épanouir.

Les données vérifiées du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) jusqu'en 2024 montrent notre forte représentation des femmes, des personnes noires et autres personnes racisées, ainsi que des personnes en situation de handicap, avec un léger écart pour les membres du personnel autochtones. Le **pourcentage de personnes qui s'identifient comme racisées est en hausse et a presque doublé depuis 2018 — passant de 16,1 % en 2018 à 28,8 % en 2024**. Ces données démontrent l'impact des efforts soutenus de recrutement et de rétention à tous les niveaux.

Ces données reposent sur des déclarations volontaires des membres du personnel de la Commission. Dans chaque catégorie, la représentation de la Commission est comparée à la disponibilité au sein de la population active (DPA) par ministère. Pour les membres du personnels et les cadres noirs, la présentation de la Commission est comparée à la [représentation globale au sein de l'administration publique centrale du gouvernement du Canada \(repères de la fonction publique \(FP\)\)](#). Ces résultats reflètent l'engagement conscient et continu de la Commission envers l'équité en matière d'embauche, de développement des talents et de culture en milieu de travail.

## Membres du personnel

Les chiffres sur la représentation des membres du personnel et les repères proviennent des données publiées par le SCT en 2024.

### Au sein de l'effectif de la Commission :

- 28,8 % s'identifient comme racisés (6,3 points au-dessus de la DPA de 22,5 %)
- 9,1 % s'identifient comme noirs (4 points au-dessus du seuil de la FP de 5,1 %)
- 2,7 % s'identifient comme Autochtones (0,6 points en dessous de la DPA de 3,3 %)
- 73,5 % sont des femmes (14,1 pts au-dessus de la DPA de 59,4 %)
- 18,9 % s'identifient comme personnes en situation de handicap (7,2 points au-dessus de la DPA de 11,7 %)

## Équipe de direction

Nous faisons des efforts intentionnels afin que l'équipe de direction de la Commission reflète la diversité des personnes que nous servons. Les dirigeants s'appuient sur les données internes des ressources humaines de mai 2026. Les repères de la fonction publique proviennent des données publiées par le SCT.

### Au sein de l'équipe de direction de la Commission :

- 28 % des cadres s'identifient comme racisés (12,8 points au-dessus de la DPA de 15,2 %)
- 20 % des cadres s'identifient comme noirs (16,8 points au-dessus du seuil de la FP de 3,2 %)
- 56 % des cadres sont des femmes (18,9 points au-dessus de la DPA de 37,1 %)
- Données supprimées\* pour les cadres qui s'identifient comme une personne en situation de handicap et des cadres qui s'identifient comme autochtones afin de protéger la vie privée.

**\* Remarque :** Les informations relatives à un petit nombre ont été supprimées. De plus, afin d'éviter la divulgation résiduelle, d'autres points de données peuvent aussi être supprimés.

Bien que les chiffres de représentation de la Commission soient un indicateur de progrès, il subsiste des lacunes dans le recrutement et la rétention des personnes autochtones qui doivent être comblées. La Commission continuera de faire des efforts pour dépasser les objectifs de représentation établis par la Loi sur l'équité en emploi.

Nous reconnaissons que, pris ensemble, les données de la Commission ne donnent pas une image complète puisqu'elles dépendent du personnel de la Commission pour s'auto-identifier. Nous travaillons fort pour favoriser une culture où les membres du personnel se sentent à l'aise de s'identifier. Bien que le taux d'auto-identification au cours des deux dernières années est de plus de 70 %, nous mettons tout en œuvre pour instaurer une culture dans laquelle les membres du personnel se sentent à l'aise pour s'identifier. Comme première étape, nous avons lancé un sondage pour mieux comprendre pourquoi certains membres du personnel ne s'identifient pas eux-mêmes. Cela nous aidera à mieux concevoir des initiatives pour favoriser la confiance. Nous voulons que tous les membres de notre personnel aient confiance que l'auto-identification aidera la Commission à mieux comprendre si différents groupes de personnes vivent le milieu de travail différemment et si les opportunités et les résultats pour les membres du personnel sont équitables.

Un autre outil que nous utilisons pour mieux comprendre les résultats pour les membres du personnel est l'examen des systèmes d'emploi. Il s'agit d'une analyse approfondie des systèmes, politiques et pratiques d'emploi de la Commission, ainsi que de la manière dont ceux-ci sont mis en œuvre pour le personnel qui s'identifie comme femmes, autochtones, personnes handicapées, noires ou autrement racisées. Ces résultats nous permettront de continuer à nous améliorer.

## **Entendre directement les membres du personnel de la Commission**

Cette année, la Commission a reçu les résultats 2024 du Sondage auprès de fonctionnaires de la fonction publique de (SAFF). Soixante-neuf pour cent des membres du personnel de la Commission ont participé au sondage, soit 19 points de plus que la moyenne de la fonction publique.

Les résultats du SAFF 2024 indiquent que les membres du personnel noirs et autres personnes racisées à la Commission vivent un environnement de travail plus positif que leurs homologues de la fonction publique fédérale. Ils ont rapporté des niveaux plus élevés de satisfaction, d'inclusion et de confiance dans les efforts de lutte contre le racisme, ainsi que des niveaux plus faibles de stress et de harcèlement. Ils ont toutefois fait état de résultats moins élevés en ce qui concerne le sentiment d'être acceptés en tant que membres à part entière ou d'être encouragés à faire preuve d'innovation. Dans cette optique, la Commission continuera à utiliser les résultats du SAFF comme indicateur des domaines dans lesquels des améliorations doivent encore être apportées.

Voici quelques points clés :

### Membres du personnel noirs

Résultats de la Commission dans le cadre du SAFF 2024

Ce que nous mesurons	Commission	Fonction publique	Différence
Trouvent satisfaction dans leur travail	<b>95 %</b>	76 %	+ 19 pts
Sentent valorisés au travail	<b>83 %</b>	69 %	+ 14 pts
Soutenus pour proposer de nouvelles idées	<b>83 %</b>	58 %	+ 25 pts
Stress au travail élevé/très élevé	<b>11 %</b>	19 %	- 8 pts
L'organisation met en œuvre des initiatives antiracistes	<b>66 %</b>	54 %	+ 12 pts
À l'aise de partager des préoccupations liées au racisme	<b>73 %</b>	59 %	+ 14 pts
Harcèlement subi	<b>0 %</b>	12 %	0 % à la Commission

### Membres du personnel racisés

Résultats de la Commission dans le cadre du SAFF 2024

Ce que nous mesurons	Commission	Fonction publique	Différence
Trouvent satisfaction dans leur travail	<b>87 %</b>	75 %	+ 12 pts
Sentent valorisés au travail	<b>85 %</b>	70 %	+ 15 pts
Soutenus pour proposer de nouvelles idées	<b>81 %</b>	60 %	+ 21 pts
Stress au travail élevé/très élevé	<b>14 %</b>	21 %	- 7 pts
L'organisation met en œuvre des initiatives antiracistes	<b>77 %</b>	61 %	+ 16 pts
À l'aise de partager des préoccupations liées au racisme	<b>73 %</b>	67 %	+ 6 pts
Harcèlement subi	<b>5 %</b>	12 %	- 7 pts

## **Plus de soutien pour les membres du personnel racisés**

Cette année marque la fin du premier cycle de 18 mois du Programme de parrainage et de mentorat de la Commission pour les membres du personnel méritant l'équité. Cette initiative a mis en relation des 10 membres du personnel autochtones, noirs et autres personnes racisées avec 10 autres membres du personnel ou des hauts dirigeants afin de les aider à atteindre leurs objectifs de carrière et leur développement professionnel. Le parrainage et le mentorat sont des moyens concrets d'éliminer les obstacles à l'avancement. L'accès à la formation en seconde langue officielle constitue un obstacle pour de nombreux membres du personnel méritant l'équité, c'est pourquoi nous avons priorisé la formation linguistique pour les membres du personnel autochtones, noirs et autres personnes racisées participant au programme.

Nous avons également encouragé les membres du personnel noirs, ainsi que leurs alliés, à participer au programme d'apprentissage de l'initiative Développer la relève. Il s'agissait d'une initiative lancée par les Ombuds qui servait le réseau plus large du gouvernement du Canada. Douze de nos membres du personnel ont participé à ce programme pendant quelques mois. Parmi d'autres modalités d'apprentissage, le programme offrait un apprentissage informé par le traumatisme et un apprentissage réparateur. Les membres du personnel participants ont suivi une formation axée sur le leadership inclusif, l'équité systémique et la gestion des conflits. Le programme a donné des résultats positifs en peu de temps, le personnel de la Commission affirmant qu'il les a aidés à développer des compétences concrètes pour s'épanouir en milieu de travail.

## **Conclusion : Maintenir l'élan**

La Commission a réalisé des progrès significatifs dans le renforcement d'une culture de travail inclusive et équitable, ainsi que dans la manière dont nous prenons nos décisions, fixons nos objectifs et les atteignons. Les résultats sont évidents.

Les progrès reflétés dans cette mise à jour vont au-delà d'une simple série d'initiatives ou de résultats. Ils marquent un changement significatif dans la manière dont notre organisation fonctionne, dirige et soutient les membres de son personnel alors qu'ils accomplissent le travail important de servir la population canadienne. Grâce à une approche d'une « Commission unifiée », à une responsabilisation renforcée et à de solides résultats d'équité en emploi, l'IDEA-AR est de plus en plus intégrée dans notre culture, nos processus, procédures et pratiques, ainsi que dans nos attentes envers nous-mêmes en tant qu'institution publique.

Cet élan se fait sentir à travers l'organisation. Il est le fruit d'efforts soutenus, d'une responsabilité partagée et de l'engagement des membres du personnel et des dirigeants. Mais ce travail est loin d'être terminé. La tâche qui nous attend consiste à bâtir sur ces fondations avec la même concentration et la même détermination : approfondir notre impact, combler les écarts et veiller à ce que l'IDEA-AR demeure au cœur de la manière dont nous servons, dirigeons et mesurons les résultats.