

Rapport annuel 2025 au Parlement de la Commission canadienne des droits de la personne



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8e étage Ottawa (Ontario) K1A 1E1

Numéro sans frais : 1-888-214-1090 | **ATS :** 1-888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661 | **Site Web :** www.ccdp-chrc.gc.ca

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

N° de catalogue : HR1-4F-PDF

ISSN : 2560-6360



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

mars 2026

L'honorable Francis Scarpaleggia, C.P., député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa Ontario K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et à l'article 32 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2025 de la Commission canadienne des droits de la personne aux fins de son dépôt à la Chambre des communes. Nous demandons que notre rapport annuel soit renvoyé au Comité permanent de la justice et des droits de la personne (JUST).

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Charlotte-Anne Malischewski
Présidente

p. j.

c.c. : Eric Janse

Greffier de la Chambre des communes

344 rue Slater
Ottawa ON Canada K1A 1E1
www.ccdp-chrc.gc.ca



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

Le 24 mars 2026

L'honorable Raymonde Gagné
Présidente du Sénat
Le Sénat
Ottawa Ontario K1A 0A4

Madame la Présidente,

Conformément à l'article 61 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et à l'article 32 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel 2025 de la Commission canadienne des droits de la personne aux fins de son dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'assurance de ma très haute considération.

Charlotte-Anne Malischewski
Présidente

p. j.

c.c. : Mme Shaila Anwar

Greffière du Sénat et greffière des Parlements

344 rue Slater
Ottawa ON Canada K1A 1E1
www.ccdp-chrc.gc.ca



Table des matières

01 Introduction

Message de la présidente	2
--------------------------------	---

02 Qui nous sommes, ce que nous faisons

Notre rôle unique au Canada	6
Notre vision	6
Notre mission.....	6
Notre mandat	6
Les lois qui encadrent notre travail.....	7

03 En chiffres

Loi canadienne sur les droits de la personne (janvier à décembre 2025)	10
Loi sur l'équité en matière d'emploi (janvier à décembre 2025).....	11
Loi sur l'équité salariale (janvier à décembre 2025).....	11
Loi canadienne sur l'accessibilité (janvier à décembre 2025).....	11

04 Veiller à la défense des droits de la personne au Canada

Ce que nous faisons	13
Prendre part au débat national.....	14
Demander des comptes au Canada sur ses obligations internationales.....	15
Assurer le rôle de mécanisme national de surveillance	20
Soutenir la défenseure fédérale du logement.....	21

05 Résolution de plaintes en matière de droits de la personne

Ce que nous faisons	23
Démocratiser la justice	24
Au service d'un Canada diversifié.....	25
En chiffres : Tendances en matière de plaintes pour discrimination en 2025	28

06 Prévention de la discrimination et élimination des obstacles

Ce que nous faisons	40
Surveillance du respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	41
Surveillance du respect de la Loi sur l'équité salariale	44
Surveillance du respect de la Loi canadienne sur l'accessibilité	45
Mettre nos valeurs à l'œuvre.....	47



01

Introduction

- Message de la présidente

Message de la présidente

Je suis heureuse de transmettre au Parlement le Rapport annuel 2025 de la Commission canadienne des droits de la personne à un moment aussi déterminant pour notre pays.

Au cours de la dernière année, le Canada a traversé l'une des périodes les plus exigeantes de son histoire. Nous sommes confrontés à des bouleversements géopolitiques et économiques d'une ampleur sans précédent. D'un océan à l'autre, les communautés constatent une montée inquiétante de la haine et des inégalités de revenus atteignant des niveaux records, tandis que la crise du coût de la vie plonge un nombre croissant de personnes dans la pauvreté, l'insécurité alimentaire et l'itinérance.

Le premier ministre Mark Carney a déclaré que « Nos valeurs doivent maintenant être défendues. C'est ce que nous faisons, et les Canadiens sont prêts à le faire. »

Le respect des droits de la personne doit être l'une des valeurs fondamentales pour laquelle nous nous battons. Notre engagement envers l'égalité, la dignité et le respect de chaque personne au Canada est au cœur de notre identité collective. Il nous appartient collectivement de veiller à ce que ces valeurs ne soient pas seulement un récit que nous entretenons à propos de nous-mêmes, mais une réalité vécue. Les valeurs ne prennent tout leur sens que lorsqu'elles se traduisent en actions concrètes, et cela est d'autant plus vrai en période d'adversité.

Pour la Commission canadienne des droits de la personne, la défense des droits de la personne est au cœur même de notre mandat. 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 et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Plus récemment, la Loi sur l'équité salariale, la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur la stratégie nationale sur le logement sont venues enrichir et renforcer davantage l'écosystème canadien des droits de la personne. Nous disposons aujourd'hui de plus d'outils que jamais pour lutter contre les inégalités systémiques.

Ces responsabilités distinctes poursuivent un objectif commun : défendre les droits de la personne et offrir des mécanismes de contrôle et de règlement des différends qui soient 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 leur intégration et la collaboration 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 plus susceptibles d'entraîner des changements durables. En 2026, nous amorcerons la première année complète de cette « approche unifiée de la Commission ».

L'adoption de cette approche intégrée survient à un moment critique. On constate effectivement une hausse de la pression exercée sur l'ensemble du système fédéral de protection des droits de la personne, notamment sur notre service de traitement des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). En 2025, nous avons reçu plus de 4 600 nouvelles demandes de renseignements et plaintes potentielles, et accepté plus de 960 plaintes en vertu de cette loi — un sommet au cours des cinq dernières années. Les questions soulevées sont de plus en plus complexes et font souvent intervenir des motifs de discrimination multiples ou croisés, notamment la déficience, la race et le genre.

Malgré un contexte particulièrement exigeant, nos efforts ont produit des résultats concrets. Nous sommes parvenus à améliorer le quotidien de nombreuses personnes grâce à la mise à jour de politiques relatives aux congés parentaux et familiaux, à l'amélioration de l'accessibilité des services numériques et à l'instauration de formations obligatoires sur la lutte contre le racisme pour les membres du personnel de première ligne. Par ailleurs, nos interventions en matière d'accessibilité, d'équité salariale, d'équité en matière d'emploi et de logement ont permis d'éliminer des obstacles, de réduire des écarts salariaux et de renforcer l'équité dans des systèmes essentiels. Ces solutions pratiques règlent les différends actuels, préviennent d'éventuels préjudices et améliorent durablement les systèmes dont dépend la population.

L'intégration des principes d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité et de lutte contre le racisme (IDEA-AR) dans l'ensemble de nos activités a été un élément central du travail de la Commission en 2025. Cela comprend [nos efforts continus pour lutter contre le racisme systémique envers les personnes noires](#), ainsi que contre toutes les autres formes de racisme au Canada. À travers nos activités en matière de défense des droits, de litiges stratégiques et de traitement des plaintes, ainsi que nos mémoires aux instances des Nations Unies chargées des droits de la personne, nous poursuivons ce travail en soutien à la deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Cela représente un engagement à long terme visant à renforcer les systèmes sur lesquels les gens comptent, afin qu'ils soient dignes de la confiance du public.

Un Canada véritablement fort est un Canada où chaque personne se sent à sa place. Que nous cherchions à stimuler l'économie, à rendre le logement plus abordable, à lutter contre la discrimination systémique et la montée de la haine, à bâtir un pays exempt d'obstacles, à protéger notre diversité, à soutenir les personnes les plus vulnérables ou à veiller à ce que chaque personne puisse vivre à l'abri de la discrimination, le respect des droits de la personne demeure la pierre angulaire de notre avenir collectif.

Au cours de l'année qui s'amorce, les personnes dévouées et compétentes qui composent la Commission canadienne des droits de la personne continueront d'agir avec rigueur, compassion et détermination pour aider le Canada à honorer ses engagements en matière de droits de la personne et à rester fidèle à ses valeurs. À l'instar de tant de Canadiennes et de Canadiens, nous sommes prêts à nous atteler à la tâche.

Charlotte-Anne Malischewski

Présidente

Commission canadienne des droits de la personne



02

Qui nous sommes, ce que nous faisons

- Notre rôle unique au Canada
- Notre vision
- Notre mission
- Notre mandat
- Les lois qui encadrent notre travail

Notre rôle unique au Canada

En tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada, la Commission canadienne des droits de la personne :

- offre des voies d'accès gratuites, confidentielles et accessibles à la population pour qu'elle puisse comprendre et protéger ses droits et obligations, résoudre les différends et demander réparation, souvent sans avoir à tenir des audiences publiques complexes, longues et coûteuses
- se prononce pour faire progresser les droits de la personne au Canada en représentant l'intérêt public, en identifiant les questions émergentes et en préconisant des changements qui suivent le rythme de la société afin que le Canada soit inclusif, équitable et exempt d'obstacles
- veille à ce que les organisations sous réglementation fédérale respectent leurs obligations en matière de droits de la personne en vertu de diverses lois fédérales
- veille à ce que le Canada respecte ses engagements internationaux et nationaux en matière de droits de la personne

Notre vision

Une société inclusive où chaque personne est valorisée et respectée, et a accès à des chances égales, exempt de discrimination.

Notre mission

Nous défendons et protégeons les droits de la personne au Canada.

Notre mandat

Nous défendons les droits de la personne et proposons des mécanismes de surveillance de l'application de la loi ainsi que des processus de règlement des différends qui sont justes, équitables et qui respectent la dignité inhérente de toute personne.

Les lois qui encadrent notre travail

Loi canadienne sur les droits de la personne, 1977

En vertu de [la Loi canadienne sur les droits de la personne](#), nous défendons et protégeons les droits de la personne au Canada. Nous plaidons en faveur de changements, nous conseillons le Parlement, nous prévenons la discrimination par l'aide à la résolution de différends, nous veillons à ce que le Canada respecte ses obligations internationales en matière de droits de la personne, et nous agissons comme organisme d'examen des plaintes.

Au Canada, les personnes peuvent déposer une plainte pour discrimination en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne en invoquant un ou plusieurs des [13 motifs de distinction illicite](#), tels que la race, l'âge et l'orientation sexuelle. Nous aidons les personnes à résoudre leur [plainte](#) en matière de droits de la personne, mais nous pouvons aussi la renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne. Nous plaidons certaines affaires afin de représenter l'intérêt public devant le Tribunal et les tribunaux. Seul le Tribunal, qui est une organisation distincte et totalement indépendante de la Commission, peut déterminer s'il y a eu discrimination.

Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995

[La Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) est appliquée par plusieurs organismes fédéraux. Notre rôle consiste à [effectuer des vérifications](#) pour déterminer si les employeurs sous réglementation fédérale respectent la Loi et prennent des mesures pour accroître la représentation en milieu de travail des groupes désignés suivants : les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes racisées.

Loi sur l'équité salariale, 2018

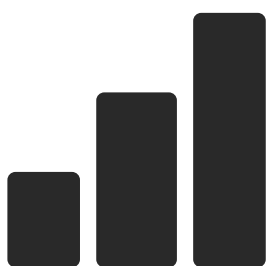
Nous appuyons la commissaire à l'équité salariale dans l'exercice de son mandat afin de veiller à ce que les employeurs sous réglementation fédérale respectent la [Loi sur l'équité salariale](#) et œuvrent à la réalisation d'un Canada où le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est une réalité pour toutes et tous. Les parties en milieu de travail peuvent [communiquer avec la Commission](#) pour obtenir de l'aide en matière d'équité salariale. Elles peuvent également obtenir de l'aide pour résoudre [un conflit en matière d'équité salariale](#), qui peut mener à une décision officielle de la commissaire à l'équité salariale.

Loi canadienne sur l'accessibilité, 2019

Nous appuyons le commissaire à l'accessibilité dans ses efforts pour parvenir à un Canada exempt d'obstacles en favorisant, en surveillant et en assurant le respect de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) pour l'ensemble du Canada au sein des organisations sous réglementation fédérale. Les personnes au Canada peuvent déposer une [plainte](#) en vertu de cette loi lorsque les exigences en matière d'accessibilité ne sont pas respectées. Ces plaintes sont examinées par le commissaire à l'accessibilité, qui rend ensuite une décision.

Loi sur la stratégie nationale sur le logement, 2019

En vertu de la [Loi sur la stratégie nationale sur le logement](#), la Commission soutient la [défenseure fédérale du logement](#) afin de favoriser des actions concrètes et de recommander des solutions fondées sur les droits de la personne pour répondre aux besoins en matière de logement et lutter contre l'itinérance au Canada.



03

En chiffres

Loi canadienne sur les droits de la personne (janvier à décembre 2025)



Au début de l'année 2025, la Commission avait :

plus de **2 600** demandes de renseignements et plaintes potentielles dans son système et plus de **1 360** plaintes acceptées au registraire

En 2025, la Commission a :

<p>Reçu plus de 4 600 nouvelles demandes de renseignements et plaintes potentielles, ce qui constitue un sommet au cours des cinq dernières années</p>	<p>Résolu et fermé près de 4 700 demandes de renseignements et plaintes potentielles</p>	<p>Accepté plus de 960 nouvelles plaintes qui répondaient aux critères énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, ce qui constitue un sommet au cours des cinq dernières années</p>
--	---	--

629 décisions finales sur des plaintes au registraire rendues par les commissaires :

↳ 205 plaintes ont été réglées (33 % du nombre total de décisions)	↳ 48 plaintes ont été rejetées (8 % du nombre total de décisions)
↳ 264 décisions finales ont été rendues à l'étape des questions préliminaires (42 % du nombre total de décisions)	↳ 112 plaintes ont été renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'il les examine (18 % du nombre total de décisions)



À la fin de 2025, la Commission avait :

plus de **3 790** demandes de renseignements et plaintes potentielles dans notre système et plus de **2 190** plaintes acceptées au registraire

Remarque : Dans certains cas, les plaintes sont fermées sans nécessiter une décision formelle de la Commission. C'est le cas notamment lorsque la personne choisit de se retirer du processus ou résout le différend par elle-même. Ce fut le cas pour environ 500 plaintes en 2025. La Commission continue à rechercher des moyens d'optimiser notre capacité de traitement des plaintes tout en garantissant la qualité et la cohérence de notre service.

Loi canadienne sur les droits de la personne (janvier à décembre 2025)

172 plaintes pour discrimination ont été réglées par la médiation

112 plaintes pour discrimination ont été renvoyées au Tribunal

Loi sur l'équité en matière d'emploi (janvier à décembre 2025)

Lancement de **six** nouvelles vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès d'employeurs sous réglementation fédérale des secteurs public et privé qui, ensemble, emploient environ **10 000** personnes

Publication de **neuf** rapports finaux pour les vérifications de l'équité en matière d'emploi que nous avons lancées en 2022 auprès de divers ministères du secteur public, dont une société d'État, qui ensemble, emploient environ **210 000** personnes

Loi sur l'équité salariale (janvier à décembre 2025)

Reçu
30
litiges formels

Résolu
12
litiges relatifs à l'équité salariale résolus en 2025

- 10 fermés
- 1 résolu par décision
- 1 abandonné

Reçu
178
demandes d'autorisation

Résolu
172
demandes d'autorisation

- 168 acceptées en totalité
- 2 acceptées partiellement
- 2 rejetées

Reçu
535
demandes de renseignements

Résolu
531
demandes de renseignements

Loi canadienne sur l'accessibilité (janvier à décembre 2025)

Environ
222
inspections effectuées

Reçu
518
demandes de renseignements

0 plainte reçue et résolue

Remarque : En 2025, le commissaire à l'accessibilité a traité uniquement les plaintes relatives à des préjudices qu'une personne aurait subis parce qu'une organisation sous réglementation fédérale n'a pas respecté les exigences en ce qui a trait au plan sur l'accessibilité, au processus de rétroaction ou aux rapports d'étape. À mesure que de nouveaux règlements entreront en vigueur, les motifs de plainte prévus par la Loi canadienne sur l'accessibilité s'élargiront.



04

Veiller à la défense des droits de la personne au Canada

- Ce que nous faisons
- Prendre part au débat national
- Demander des comptes au Canada sur ses obligations internationales
- Assurer le rôle de mécanisme national de surveillance
- Soutenir la défenseure fédérale du logement

Ce que nous faisons

Nous menons des activités de sensibilisation et nous nous prononçons sur les questions relatives aux droits de la personne, à l'accessibilité et à l'équité salariale au Canada en plus de nous porter à la défense de ces droits. Par exemple, nous :

- conseillons le Parlement sur les nouvelles lois et les questions émergentes en matière de droits de la personne
- soutenons et développons la recherche en matière de droits de la personne
- nous nous adressons aux organismes internationaux pour leur faire part de nos préoccupations lorsque le Canada ne respecte pas ses obligations en matière de droits de la personne
- surveillons la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées par le Canada
- rendons publics les règlements importants en matière de droits de la personne qui sont susceptibles de donner lieu à des améliorations systémiques qui auront un impact dans l'ensemble du Canada
- collaborons avec la défenseure fédérale du logement pour mener des actions significatives et trouver des solutions fondées sur les droits de la personne en vue de répondre aux besoins en matière de logement et au problème de l'itinérance au Canada

Prendre part au débat national

Voix nationale

En 2025, nous avons utilisé nos plateformes publiques pour mettre en lumière les enjeux clés en matière de droits de la personne au Canada, notamment :

- [Faire progresser la réconciliation : une responsabilité partagée en matière des droits de la personne](#)
- [Un Canada plus fort grâce à la protection des droits de la personne](#)
- [Le Canada doit renforcer le droit de la personne à un logement](#)
- [Nouveaux logements : Le Canada doit miser à la fois sur l'abordabilité et l'accessibilité](#)
- [Un Canada accessible est un Canada plus fort](#)
- [L'équité salariale, tout le monde y gagne](#)
- [Les femmes et les filles sont essentielles à la voie à suivre pour le Canada](#)
- [Appels à l'intention du gouvernement fédéral pour qu'il prenne des mesures concrètes pour éliminer les obstacles rencontrés par les personnes noires et les autres personnes racisées dans l'ensemble de la fonction publique fédérale canadienne](#)
- [Les droits de la personne sont plus importants que jamais en ces temps difficiles](#)

Renforcement des partenariats

En 2025, nous avons renforcé nos partenariats au sein de l'écosystème des droits des personnes en situation de handicap et des droits de la personne afin de veiller à ce que notre travail soit éclairé par l'expérience vécue, fondé sur des données probantes et adapté aux obstacles rencontrés dans la réalité. Nous avons travaillé aux côtés d'organisations et de réseaux de défense des droits des personnes en situation de handicap, de centres de recherche, d'établissements universitaires et culturels, de défenseurs des droits et parties mises en cause dans le cadre de notre processus de traitement des plaintes, d'organismes de sécurité nationale, ainsi que de défenseurs dans la lutte contre le racisme.

Ces partenariats ont guidé l'élaboration de politiques, favorisé des approches fondées sur les droits et axées sur l'équité, approfondi notre compréhension des obstacles à l'accessibilité et soutenu l'amélioration continue de nos processus de traitement des plaintes.

Demander des comptes au Canada sur ses obligations internationales

Chaque année, nous soumettons des mémoires à différentes instances des Nations Unies sur le respect par le Canada de ses obligations en matière de droits de la personne. Dans ces mémoires, nous évoquons les nouveaux enjeux qui se profilent en matière de droits de la personne et faisons ressortir les inégalités qui persistent depuis longtemps.

Notre démarche repose sur une intention claire de contribuer à la deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine. Faisant écho au pilier « reconnaissance » de cette Décennie, nous maintenons notre engagement à favoriser le dialogue sur le racisme et la discrimination en intégrant une perspective antiraciste à l'ensemble de nos mémoires internationaux. Nous poursuivons cette mission avec la ferme volonté de protéger et de faire progresser les droits des peuples autochtones, notamment en favorisant l'égalité, en luttant contre la discrimination et en appuyant la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Droits des personnes en situation de handicap

L'un des faits saillants de l'année 2025 a été notre participation à l'examen mené par les Nations Unies sur le bilan du Canada en matière de droits des personnes en situation de handicap. À cette occasion, nous avons souligné que le Canada doit redoubler d'efforts afin d'assurer la protection du droit des personnes en situation de handicap à un niveau de vie adéquat. Bien que les personnes en situation de handicap représentent plus de 27 % de la population canadienne, on peine encore à garantir et promouvoir leurs droits, et toute avancée significative à cet égard est difficile à réaliser. Il reste encore tant à faire.

Nous avons exprimé de sérieuses préoccupations quant au fait que certaines personnes en situation de handicap ont recours à l'aide médicale à mourir parce qu'elles estiment ne pas disposer d'autres options, une situation jugée inacceptable. Pour remédier à la situation, nous avons formulé des recommandations clés, notamment renforcer la mise en œuvre des droits de la personne par l'ensemble des gouvernements, améliorer la collecte de données, examiner les pratiques liées à l'aide médicale à mourir, renforcer la Prestation canadienne pour les personnes handicapées, protéger le droit à un logement adéquat, lutter contre l'itinérance et améliorer les mécanismes de surveillance dans les lieux de détention. Les recommandations du Comité des Nations Unies font écho à nos préoccupations. Nous continuerons de nous appuyer sur celles-ci pour faire progresser les droits des personnes en situation de handicap au Canada.

La présidente est intervenue lors de la réunion annuelle de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme, tenue à Genève. Dans son allocution, elle a souligné le rôle fondamental des institutions nationales des droits de l'homme dans la promotion et la défense des droits des personnes en situation de handicap, notamment par la collaboration, le partage des connaissances et la défense des intérêts.

En savoir plus :

[Complet – Mémoire au Comité des droits des personnes handicapées](#)

[Mémoire au Comité des droits des personnes handicapées en un coup d'œil](#)

[Allocution d'ouverture au Comité des droits des personnes handicapées](#)

Autres faits saillants

Question relative aux droits de la personne	Ce que nous avons fait valoir auprès des Nations Unies
<p>Droits des peuples autochtones</p> <p>Mémoire présenté au Mécanisme d'experts des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones</p> <p>Ce mémoire a été présenté dans le cadre d'une « étude sur le droit des peuples autochtones à la souveraineté des données, dont la collecte et la désagrégation des données ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • l'importance de la gouvernance des données et de la souveraineté des données pour la protection et la réalisation des droits de la personne des peuples autochtones • les différents défis liés à la collecte de données sur les droits fondamentaux des peuples autochtones, notamment les difficultés associées à la collecte de données désagrégées, de données fondées sur l'auto-identification et de données relatives au statut d'Indien • la nécessité d'améliorer la collecte de données sur les femmes autochtones, en particulier en ce qui concerne la prévention et l'élimination de la violence à l'égard des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQI+ autochtones • la nécessité de disposer de meilleures données afin d'améliorer les conditions socio-économiques des peuples autochtones, notamment en matière de logement

Question relative aux droits de la personne	Ce que nous avons fait valoir auprès des Nations Unies
<p>Droits des personnes mises en liberté de la détention</p> <p>Mémoire présenté au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme</p> <p>Ce mémoire a été présenté dans le cadre d'une « étude sur les droits de la personne et la réinsertion sociale des personnes libérées de la détention et des personnes soumises à des mesures non privatives de liberté ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • les cadres législatifs et politiques qui régissent les partenariats entre le Service correctionnel du Canada et les communautés et organisations autochtones • les avantages de permettre à un plus grand nombre de personnes autochtones purgeant une peine de ressort fédéral d'avoir accès à des programmes et services de réinsertion dirigés par des organisations autochtones • le rôle essentiel des défenseurs des droits et des organismes de surveillance dans la prestation de services et de programmes de réinsertion aux Autochtones ou dans la mise en relation de ces derniers avec ces services et programmes
<p>Droits des personnes de descendance africaine dans le système de justice pénale</p> <p>Mémoire présenté au Mécanisme d'experts indépendants des Nations Unies pour faire progresser la justice et l'égalité raciales dans l'application des lois</p> <p>Ce mémoire a été présenté dans le cadre d'une « étude sur le racisme systémique à l'encontre des Africains et des personnes d'ascendance africaine dans le système de justice pénale ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> • la surreprésentation des personnes noires dans le système de justice pénale • les facteurs intersectionnels qui contribuent à la discrimination à l'égard des personnes noires dans le système de justice pénale au Canada (la surveillance policière excessive, la discrimination au sein du système correctionnel fédéral et la détention des immigrants) • les initiatives et les pratiques visant à lutter contre le racisme à l'égard des personnes noires dans le système de justice pénale • le rôle que peuvent jouer les institutions nationales des droits de la personne, les organismes de promotion de l'égalité et les mécanismes de responsabilisation externe dans la lutte contre le racisme à l'égard des personnes noires dans le système de justice pénale

Question relative aux droits de la personne	Ce que nous avons fait valoir auprès des Nations Unies
<p>Droit à un milieu d'apprentissage sécuritaire</p> <p>Mémoire présenté à l'expert international en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre dans le cadre d'une étude sur la sécurité dans le système d'éducation</p> <p>Notre mémoire portait sur la santé et le droit d'apprendre dans un milieu exempt de toute discrimination des élèves membres des communautés 2ELGBTQI+. Il s'agit d'une question sur laquelle la Commission s'est beaucoup exprimée ces dernières années.</p> <p>De plus, à la toute fin de l'année 2024, nous avons présenté un mémoire au Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à l'éducation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • les droits de la personne des jeunes bispirituels, trans, non binaires et de la diversité des genres – qui méritent d'apprendre dans un milieu sûr et inclusif • les droits des enfants en situation de handicap – qui continuent de se heurter à des obstacles systémiques et institutionnels lorsqu'ils tentent d'accéder à l'éducation • les droits des enfants et des jeunes racisés au Canada – qui continuent de faire face à un certain nombre d'obstacles à l'égalité, y compris le racisme et la discrimination systémiques continus dans l'éducation • les droits des élèves à risque de suicide, aux prises avec des enjeux de santé mentale, d'anxiété, de dépression et de traumatismes. Nous avons exprimé des préoccupations particulières concernant les taux élevés de suicide chez les jeunes autochtones
<p>Droits des personnes privées de liberté</p> <p>Notre intervention lors de la 60e session du Conseil des droits de l'homme et de son dialogue interactif avec le Groupe de travail sur la détention arbitraire, concernant sa visite au Canada</p> <p>Notre déclaration a été transmise par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI) en notre nom.</p>	<p>Trois domaines qui continuent de susciter des préoccupations au Canada :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la surreprésentation de certains segments de la population dans le milieu carcéral, ainsi que les pratiques policières et les interactions avec la police, y compris le recours à la force • la coercition, la violence, l'intimidation et le harcèlement à l'encontre des personnes détenues, qu'elles soient femmes, trans, non binaires ou de diverses identités de genre • l'institutionnalisation des personnes en situation de handicap

Question relative aux droits de la personne	Ce que nous avons fait valoir auprès des Nations Unies
<p>Droit à un environnement sûr, propre, sain et durable</p> <p>Une déclaration sur les droits de l'homme et l'environnement à l'intention du RINDHCA (notre réseau régional des institutions nationales des droits de l'homme)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • au Canada et dans le monde entier, les personnes sont de plus en plus vulnérables aux répercussions sanitaires, économiques et sociales de la crise climatique • les conséquences des atteintes à l'environnement affectent plus durement les communautés marginalisées en raison de leurs désavantages socio-économiques et du racisme environnemental • de nombreuses politiques et pratiques existantes visant à atténuer la crise climatique actuelle, à s'y préparer et à y répondre ne tiennent pas compte des besoins variés des communautés marginalisées • nous continuerons de recommander que les initiatives, politiques et programmes liés à l'action climatique, à la protection de l'environnement et aux interventions d'urgence intègrent pleinement les populations les plus touchées, à chaque étape

Assurer le rôle de mécanisme national de surveillance

Depuis 2019, nous agissons à titre d'organisation fédérale responsable de la surveillance de la mise en œuvre par le Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Dans ce contexte, nous agissons à titre de Mécanisme national de surveillance. Ce rôle nous amène à suivre les progrès des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap, à en identifier les lacunes et à collaborer avec les personnes en situation de handicap, les organisations qui les représentent et leurs familles afin de susciter de réels changements.

En 2025, nous avons continué à recueillir et à analyser des données sur le droit à un logement adéquat pour les personnes en situation de handicap. En collaboration avec la défenseure fédérale du logement, nous avons publié un [rapport](#) qui résume les données sur le droit à logement adéquat pour les personnes en situation de handicap. Le rapport contient des recommandations visant à faire progresser le droit à un logement adéquat pour les personnes en situation de handicap au Canada, y compris des recommandations sur les lacunes à combler en matière de données.

Les résultats obtenus pour les indicateurs clés montrent que les conditions de logement des personnes en situation de handicap sont moins bonnes que celles des personnes qui ne sont pas en situation de handicap. Les données montrent que les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles de :

- manquer des paiements pour le logement en raison de difficultés financières
- vivre dans un logement où il y a de l'eau non potable, une mauvaise qualité de l'air, des infestations d'insectes nuisibles et des problèmes de moisissures
- vivre dans un logement qui nécessite des réparations importantes
- ne pas avoir les aides adéquates pour leur permettre de vivre de manière indépendante
- ne pas avoir l'impression de faire partie de leur communauté
- ne pas se sentir en sécurité chez elles

Nous utilisons ces résultats pour plaider en faveur du changement. Par exemple, nous avons partagé ces résultats avec les Nations Unies dans le cadre du récent examen du Canada réalisé en vertu de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Soutenir la défenseure fédérale du logement

Tout au long de l'année 2025, la Commission a continué de soutenir la défenseure fédérale du logement, Marie-Josée Houle, et son bureau, dans leurs activités.

La défenseure fédérale du logement a continué d'être une voix nationale de premier plan face à l'aggravation de la crise de l'itinérance et de l'abordabilité en matière de logement au Canada. Voici quelques-uns des faits saillants de 2025 :

- contribuer à faire entendre les préoccupations qui lui ont été soumises par des personnes de partout au Canada et veiller à ce que leurs voix fassent partie du débat national, avec plus de 400 mentions dans divers médias nationaux canadiens
- exhorter les premiers ministres provinciaux et territoriaux du Canada, dans une [lettre ouverte](#), de respecter les droits fondamentaux des personnes vivant dans des campements, et publier un [guide sur l'intégration de pratiques fondées sur les droits de la personne dans les réponses aux campements](#)
- s'associer au commissaire à l'accessibilité du Canada pour signaler au gouvernement fédéral que la prochaine génération de logements au Canada peut être à la fois [abordable et accessible pour tous et toutes](#)
- publier un [rapport exhaustif](#) et des [recommandations urgentes](#) à l'intention du ministre fédéral du Logement sur les moyens d'augmenter l'offre de logements hors marché au Canada tout en plaçant les droits de la personne au cœur des démarches
- [réclamer au Conseil national du logement](#) une commission d'examen sur le manque de logements accessibles au Canada
- [réclamer des investissements fédéraux durables](#) pour soutenir les réponses aux campements fondées sur les droits de la personne

Le moment choisi pour ce travail est crucial. Alors que la crise du coût de la vie et la crise de l'itinérance s'intensifient au Canada, les voix des personnes les plus touchées ainsi que les recommandations de la défenseure fédérale du logement doivent contribuer à orienter les solutions.



05

Résolution de plaintes en matière de droits de la personne

- Ce que nous faisons
- Démocratiser la justice
- Au service d'un Canada diversifié
- En chiffres : Tendances en matière de plaintes pour discrimination en 2025

Ce que nous faisons

Nous contribuons à la protection des droits de la personne au Canada en :

- recevant et examinant les plaintes des personnes qui pensent avoir été victimes de discrimination, de harcèlement ou d'autres obstacles liés à l'équité salariale et à l'accessibilité
- aidant les personnes à résoudre leurs différends et à obtenir des réparations significatives, tant individuelles que systémiques, par la médiation et la conciliation
- renvoyant des plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne lorsque les commissaires estiment qu'un examen plus approfondi est justifié
- représentant l'intérêt public dans certaines affaires portées devant le Tribunal canadien des droits de la personne et les tribunaux canadiens

Démocratiser la justice

Au cours des dernières années, nous avons beaucoup simplifié notre processus.

En 2025, nos priorités étaient les suivantes :

- offrir au personnel chargé du traitement des plaintes une formation sur l'approche tenant compte des traumatismes, et approfondir leur compréhension de l'intersectionnalité – soit lorsque les autres identités d'une personne racisée, telles que l'identité de genre ou le handicap, exacerbent les effets du racisme, de la discrimination et du harcèlement
- créer un environnement rassurant et bienveillant pour les personnes qui déposent une plainte dès leur première interaction avec la Commission
- actualiser notre [Politique sur les mesures d'adaptation pour les membres du public](#), et l'offrir en American Sign Language et en Langue des signes québécoise
- entreprendre un examen des [règles relatives aux plaintes](#) et inviter le public à nous faire part de ses commentaires
- veiller à ce que les précieux commentaires des personnes qui ont recours à notre processus nourrissent nos projets d'actualisation et d'amélioration de notre [plateforme de plainte en ligne](#)
- mettre sur pied un groupe de travail spécial, exclusivement consacré aux plaintes pour discrimination fondée sur la race en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Au service d'un Canada diversifié

Au cours des dernières années, nous avons effectué un sondage volontaire auprès des personnes ayant recours à notre processus de traitement des plaintes pour discrimination. Le sondage a été transmis à toute personne ayant déposé une plainte auprès de la Commission au cours de l'exercice 2023–2024 ou 2024–2025.

L'objectif était de mieux comprendre qui utilise notre processus de traitement des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et pour quelles raisons. Nous utiliserons les données recueillies pour améliorer notre processus de traitement des plaintes et mieux répondre aux besoins des diverses communautés qui comptent sur ce processus pour obtenir justice.

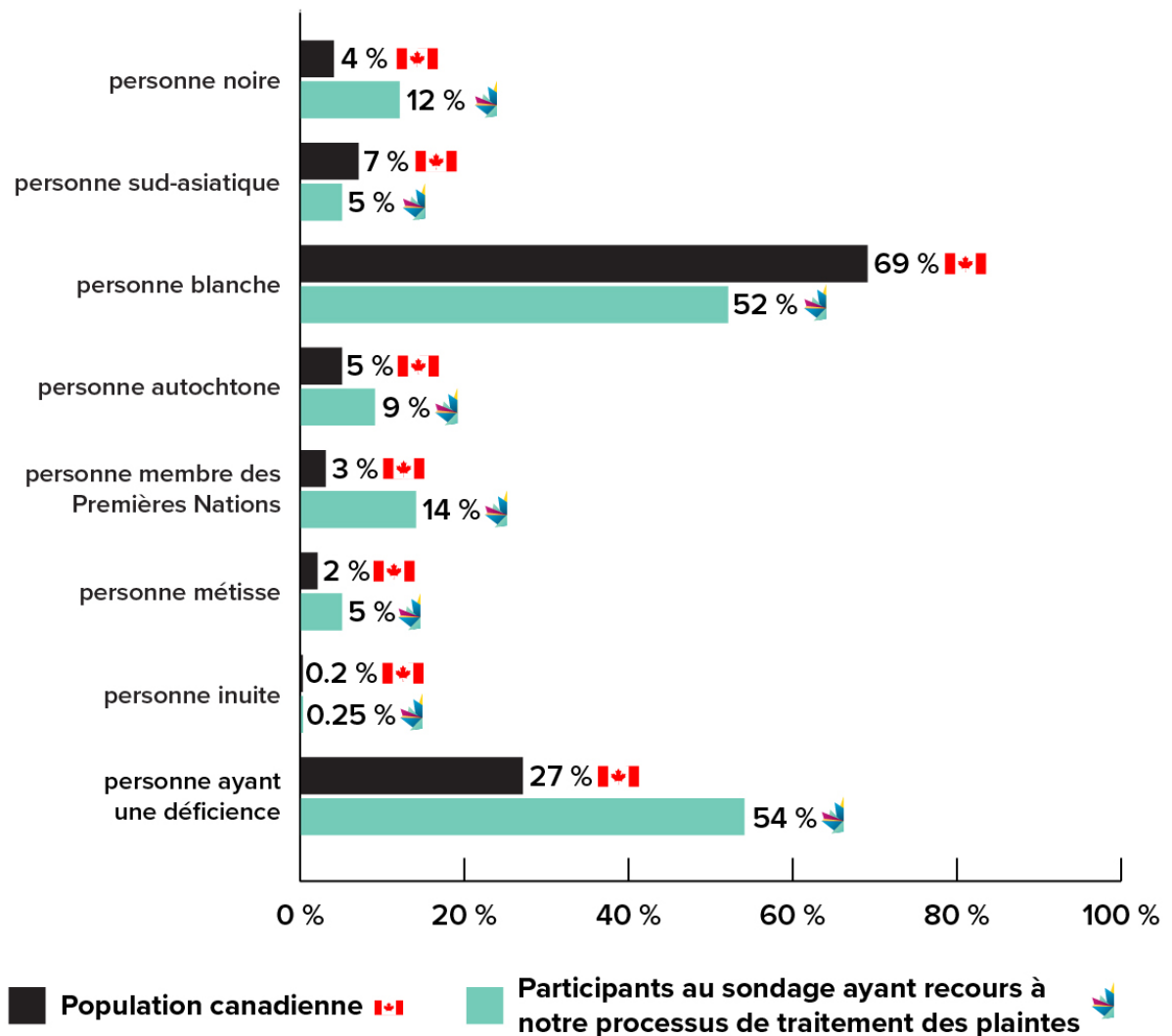
Au total, 783 personnes (taux de réponse global de 22 %) ont répondu au sondage, lequel les invitait à s'identifier à diverses catégories démographiques.

Un organisme tiers indépendant a recueilli et analysé les données, puis les a comparées à celles du recensement canadien. Il a constaté que, dans l'ensemble, la diversité au sein des participants au sondage qui ont recours à notre processus de traitement des plaintes reflète la diversité de la population canadienne. Dans certains cas, la représentation d'un groupe particulier de participants au sondage qui a ont recours au processus de traitement des plaintes est supérieure à sa proportion dans la population générale.

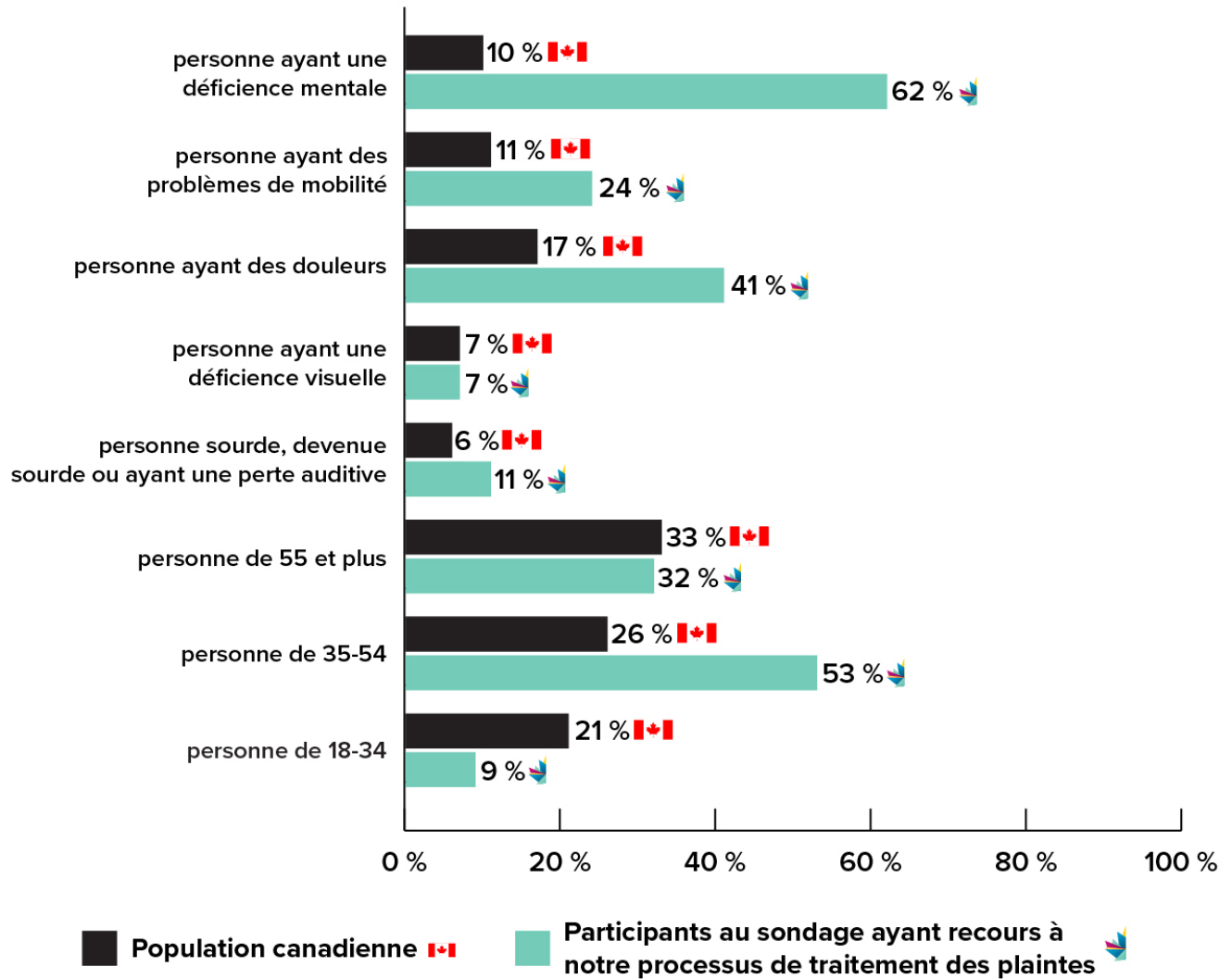
Il importe de souligner que nous ne sommes pas en mesure de comparer les données de notre sondage concernant les participantes et participants 2ELGBTQI+ aux données du recensement canadien, ces dernières n'étant pas disponibles. Toutefois, les résultats de notre sondage indiquent ce qui suit :

- 15 % des personnes ayant répondu au sondage ont déclaré avoir une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle :
 - 6 % se sont identifiées comme des personnes gaies ou lesbiennes
 - 5 % se sont identifiées comme des personnes bisexuelles ou pansexuelles
 - 1 % se sont identifiées comme des personnes bispirituelles
 - 3 % ont indiqué utiliser un autre terme
- 10 % des personnes ont préféré ne pas répondre à cette section du sondage
- 2 % des parties plaignantes se sont identifiées comme des personnes trans
- 76 % des personnes ayant répondu au sondage se sont identifiées comme des personnes hétérosexuelles

Personnes qui s'identifient comme



Personnes qui s'identifient comme



En chiffres : Tendances en matière de plaintes pour discrimination en 2025

Chaque année, la Commission aide des milliers de personnes qui se sont adressées à elle parce qu'elles pensaient avoir été victimes de discrimination. Nous parvenons à aider la plupart d'entre elles sans qu'elles aient à déposer une plainte officielle en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Voici un aperçu de ce que révèlent les plaintes que nous avons acceptées en 2025.

Plaintes pour discrimination par motif

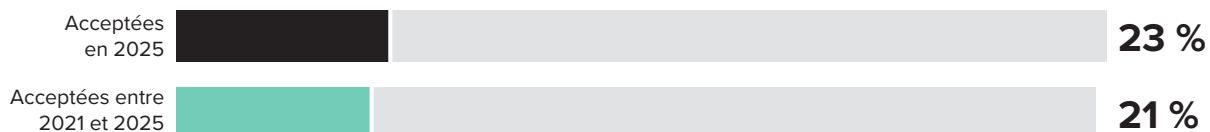
Déficiences



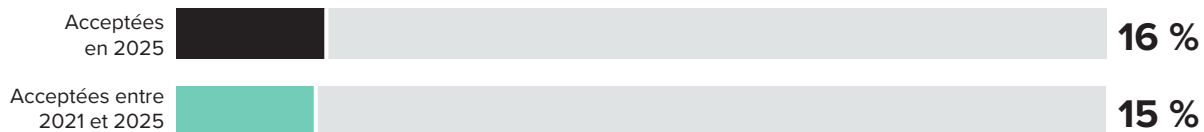
Race, couleur, origine nationale ou ethnique*



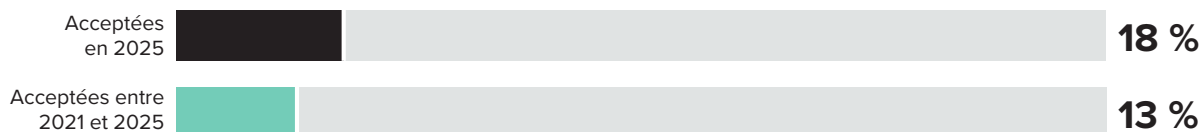
Sexe



Religion



Situation familiale



*Cumul des données pour les motifs race, couleur, origine nationale ou ethnique, puisque ces trois motifs sont habituellement évoqués dans une même plainte.

Âge



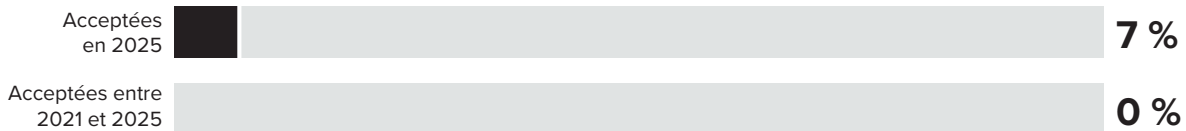
Orientation sexuelle



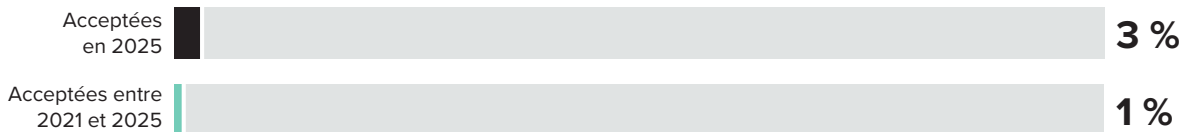
Identité ou expression de genre



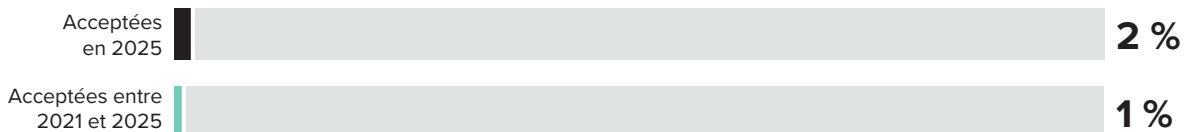
État matrimonial



Caractéristiques génétiques



État de personne graciée



Plaintes pour discrimination par lieu de l'incident

Province	Pourcentage de plaintes acceptées en 2025
1. Ontario	42 %
2. Colombie-Britannique	16 %
3. Alberta	12 %
4. Québec	10 %
5. Nouvelle-Écosse	5 %
6. Manitoba	4 %
7. Saskatchewan	4 %
8. Nouveau-Brunswick	3 %
9. Territoires du Nord-Ouest	1 %
10. Territoire du Yukon	0 %
11. Terre-Neuve-et-Labrador	0 %
12. Nunavut	0 %
13. Île-du-Prince-Édouard	0 %
14. Non spécifié	3 %



Plaintes pour discrimination par domaine visé

Gouvernement fédéral :	57 %
Transport :	16 %
Secteur financier / bancaire :	13 %
Communications :	4 %
Réserves et conseils de bande :	6 %
Syndicats :	1 %
Autres / non spécifié :	4 %

Plaintes pour discrimination pour des raisons particulières

50 % des plaintes en matière de déficience acceptées par la Commission concernaient la **santé mentale**.

Cela représente **29 %** des plaintes acceptées par la Commission en 2025.

24 % des plaintes acceptées en 2025 évoquaient **plus d'un motif** de discrimination.

26 % des plaintes acceptées en 2025 évoquaient du **harcèlement**.

En chiffres : Plaintes pour discrimination fondées sur la race

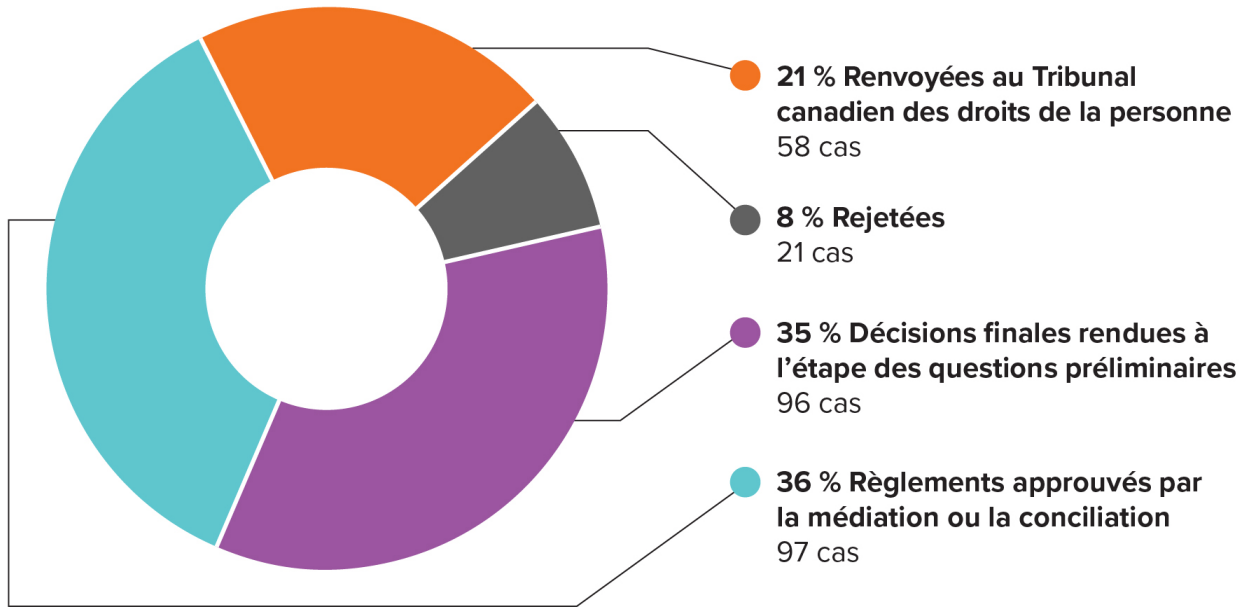
Les modifications que nous avons apportées à notre processus de traitement des plaintes continuent d’avoir une incidence significative. Ces modifications s’appuient sur les recommandations d’experts, allant de l’amélioration de la façon dont nous utilisons les éléments de preuve pour évaluer les cas que nous renvoyons au Tribunal canadien des droits de la personne à l’approfondissement de la compréhension qu’ont les membres du personnel de la façon dont le racisme systémique se manifeste dans la société.

Le nombre de plaintes pour discrimination fondées sur la race que les commissaires renvoient au Tribunal canadien des droits de la personne demeure supérieur à notre taux de renvoi pour les autres types de plaintes. Il en est ainsi depuis 2020. Le nombre de plaintes fondées sur la race que les commissaires rejettent demeure égal ou inférieur à notre taux de rejet pour les autres types de plaintes. C’est le cas depuis 2021.

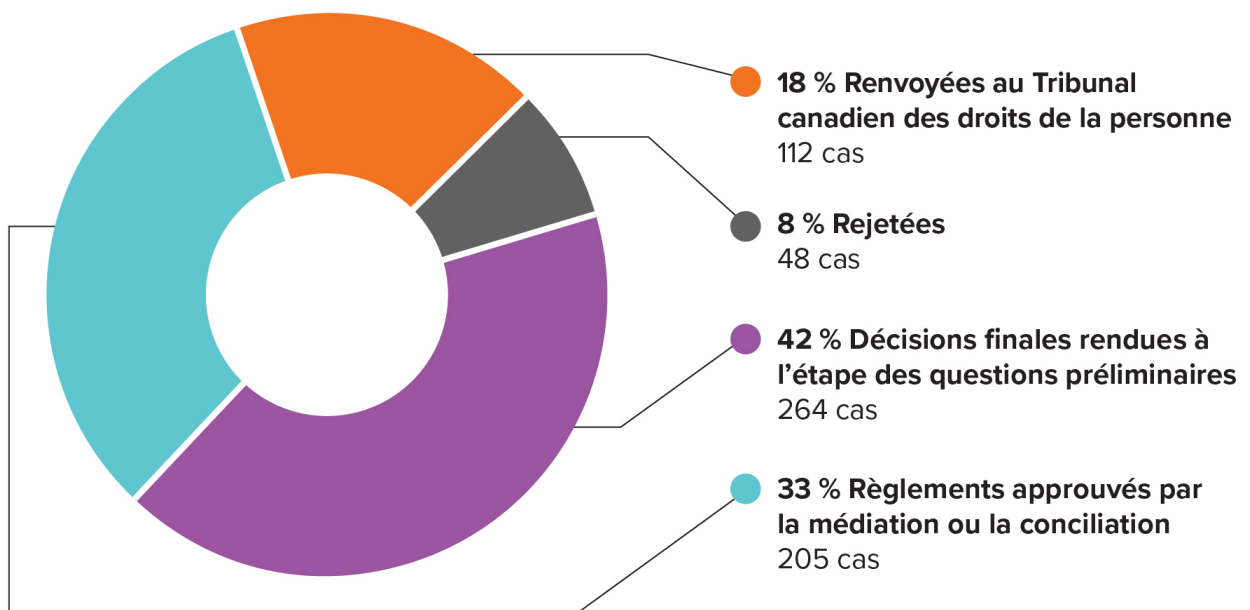
En 2025, les commissaires ont rendu **272** décisions concernant des plaintes fondées sur la race (plaintes évoquant les motifs de la race, de la couleur et/ou de l’origine nationale ou ethnique)

- Renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne : 21 % (58 cas)
- Rejetées : 8 % (21 cas)
- Décisions finales rendues à l’étape des questions préliminaires : 35 % (96 cas)
- Règlements approuvés par la médiation ou la conciliation : 36 % (97 cas)

Décisions de 2025 relatives aux plaintes fondées sur la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique



Décisions de 2025 tous types de plaintes confondues



Aider à résoudre les différends par la médiation

La médiation est un service sans frais offert aux parties par la Commission. Elle permet aux parties de donner leur version des faits dans un environnement moins conflictuel. La médiation permet d'éviter une procédure judiciaire. Il ne s'agit pas d'une audience devant un tribunal, mais d'une négociation facilitée entre deux parties. Notre priorité est toujours de créer un climat d'empathie lors de nos médiations. Nous voulons que chaque personne se sente écoutée. Nous voulons que chacun dispose du temps nécessaire pour présenter sa version des faits.

En 2025, nous avons aidé à résoudre **172** plaintes pour discrimination par le biais de la médiation (participation volontaire) ou de la conciliation (participation obligatoire).

Les plaintes que nous avons aidé à résoudre ont mené à des résultats concrets au sein de diverses organisations fédérales, notamment :

- la mise à jour des politiques relatives aux congés parentaux et familiaux
- la mise en place d'une formation obligatoire pour les membres du personnel, en particulier ceux occupant des postes de première ligne, sur les préjugés inconscients, la lutte contre le racisme, les demandes de mesures d'adaptation, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail
- des améliorations en matière d'accessibilité des sites Web afin d'optimiser les lecteurs d'écran et la navigation au clavier
- des changements et des révisions des politiques par les fournisseurs de services et les employeurs en matière de lutte contre le racisme, de mesures d'adaptation, de harcèlement et de discrimination
- l'adoption de nouvelles politiques et procédures, ou l'amélioration de celles existantes, afin de garantir que la discrimination en milieu de travail ou dans la prestation de services aux Canadiens et Canadiennes ne sera pas tolérée

La Commission procède actuellement à la mise à jour du matériel de formation en matière de médiation afin de veiller à ce que ses médiateurs disposent des compétences et des pratiques les plus à jour. Nous travaillons également activement à l'harmonisation de notre processus de médiation afin d'y intégrer des services de médiation pour les plaintes et les différends en vertu de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Représenter l'intérêt public dans les cas de discrimination systémique

Lorsque les commissaires portent une plainte de discrimination déposée en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'il l'examine, la Commission peut également décider si elle participera à l'instance au nom de l'intérêt public. Cette participation vise à mettre en évidence les enjeux systémiques en matière de droits de la personne soulevés par le cas.

La Commission peut également choisir d'intervenir dans des cas susceptibles d'avoir des répercussions de grande envergure sur les droits de la personne au Canada. Ces cas ne sont pas nécessairement issus d'une plainte déposée auprès de la Commission. Ces litiges stratégiques visent à renforcer et à donner un nouvel élan à la jurisprudence en matière de droits de la personne, ainsi qu'à soutenir les personnes victimes de discrimination, en particulier dans le cas de plaintes fondées sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique.

En 2025, les commissaires ont renvoyé **112** cas devant le Tribunal canadien des droits de la personne. La Commission a représenté l'intérêt public dans **138** des 257 plaintes portées devant le Tribunal. Elle a notamment participé à des audiences, à des médiations et à des conférences de gestion préparatoires.

Le Tribunal est une organisation entièrement distincte de la Commission et fonctionne comme une cour — avec des audiences complètes, des témoignages et des preuves. Seul le Tribunal peut décider s'il y a eu discrimination.

Parmi les cas dont les commissaires ont saisi le Tribunal en 2025 :

- 50 % étaient liés à la discrimination dans l'obtention d'un service
- 42 % étaient liées à la discrimination dans l'emploi
- 23 % comportaient des allégations de harcèlement

Dans la dernière année, les plaintes fondées sur la race ont représenté 51 % des plaintes présentées devant le Tribunal par la Commission. Sur l'ensemble des plaintes renvoyées au Tribunal par les commissaires en 2025, nous avons participé à 50 % 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.

Ce volet de notre travail s'inscrit dans le cadre de la deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine. Faisant écho au pilier « justice » de cette Décennie, nous continuons à prendre des mesures visant à renforcer les protections et à améliorer l'accès à la justice, tant par la démocratisation de notre processus de traitement des plaintes que par l'avancement des dossiers de litiges stratégiques, notamment au bénéfice des personnes d'ascendance africaine.

Principales affaires pour lesquelles nous avons défendu l'intérêt public en 2025

Affaire et enjeux	Mise à jour 2025
<p>Les droits des minorités religieuses au Canada</p> <p>La Commission continue de participer aux contestations judiciaires du projet de loi 21 du Québec (Loi sur la laïcité de l'État), qui interdit aux fonctionnaires en position d'autorité, dont les enseignants, de porter des symboles religieux ou des coiffes. Le gouvernement du Québec a invoqué la disposition de dérogation pour protéger la Loi contre toute contestation constitutionnelle.</p>	<p>Cette affaire se retrouve désormais devant la plus haute cour du pays. Lorsque l'audience aura lieu devant la Cour suprême du Canada, la Commission y participera en tant qu'intervenante.</p>
<p>Le droit de vivre à l'abri de la discrimination raciale</p> <p>La partie plaignante affirme avoir été victime de discrimination de la part d'employés d'Air Canada en raison de plusieurs motifs de discrimination illicites, dont la race.</p> <p>Air Canada soutient qu'il n'y a pas eu de discrimination. La compagnie invoque la Convention de Montréal, un traité international qui limite l'indemnisation financière des passagers aériens aux seuls cas de décès, de blessures et de perte ou de détérioration des bagages. La convention ne prévoit pas d'indemnisation en cas de discrimination raciale.</p>	<p>Au nom de l'intérêt public, la Commission plaide devant le Tribunal canadien des droits de la personne qu'Air Canada a enfreint la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Commission soutient que le Tribunal peut accorder à la partie plaignante une indemnisation financière pour le préjudice subi.</p>

Affaire et enjeux	Mise à jour 2025
<p>Le droit à l'éducation des élèves des Premières Nations</p> <p>La partie plaignante allègue que la formule de financement fédéral pour l'éducation des Premières Nations repose sur une formule de financement provincial standard qui ne tient pas adéquatement compte des coûts plus élevés associés à l'éducation dans les réserves ni des besoins particuliers des élèves des Premières Nations.</p> <p>Ils soutiennent que cette situation entraîne des écarts sur le plan de la réussite scolaire pour les enfants des Premières Nations, qui se retrouvent nettement désavantagés par rapport à la population générale.</p>	<p>Depuis des décennies, la Commission intervient et intente des recours afin de dénoncer une inégalité qu'elle juge fondamentale et profondément ancrée dans le financement fédéral des services d'éducation offerts dans les réserves des Premières Nations.</p> <p>L'audience devant le Tribunal canadien des droits de la personne a débuté en octobre 2025. L'audience devrait s'achever au début de l'année 2026.</p>
<p>Le droit des personnes en situation de handicap de voyager librement et facilement</p> <p>La législation en matière d'accessibilité ne devrait en aucun cas limiter le droit fondamental des personnes en situation de handicap à bénéficier de mesures d'adaptation personnalisées.</p> <p>Lorsqu'Air Canada a informé un passager qu'elle ne pouvait pas accueillir son fauteuil roulant à bord de l'avion, car la porte de la soute de l'appareil utilisé pour le vol était trop petite, on a indiqué au passager que la seule autre option était un vol indirect comprenant une escale de 13 heures.</p> <p>En 2018, le passager, maintenant partie plaignante, a déposé une plainte contre Air Canada auprès de l'Office des transports du Canada, exposant les obstacles rencontrés et recommandant plusieurs mesures correctives.</p>	<p>Tout au long des poursuites judiciaires, Air Canada a soutenu avoir respecté les règlements en matière d'accessibilité en refusant le service.</p> <p>La Commission est intervenue lorsque cette affaire a été portée devant la Cour d'appel fédérale. La Commission a soutenu que les lois et règlements canadiens en matière d'accessibilité sont censés constituer un minimum et non un maximum.</p> <p>La Cour d'appel fédérale a donné raison à la Commission. Cette décision reconnaît que les lois en matière d'accessibilité fixent le strict minimum attendu en matière d'obligation d'adaptation et non la norme ultime.</p>

Affaire et enjeux	Mise à jour 2025
<p>Les droits des fonctionnaires noirs et racisés</p> <p>La partie plaignante alléguait que l'Agence du revenu du Canada avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique. La Commission a fait valoir devant le Tribunal canadien des droits de la personne que les preuves étayaient les allégations de discrimination et de harcèlement systémiques et individuels.</p>	<p>La Commission a demandé un contrôle judiciaire de cette décision du Tribunal. À la fin de l'année 2025, nous attendons toujours la date de l'audience.</p>



06

Prévention de la discrimination et élimination des obstacles

- Ce que nous faisons
- Surveillance du respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi
- Surveillance du respect de la Loi sur l'équité salariale
- Surveillance du respect de la Loi canadienne sur l'accessibilité
- Mettre nos valeurs à l'œuvre

Ce que nous faisons

Investis par une série de lois fédérales, nous œuvrons à prévenir et à éliminer la discrimination, ainsi qu'à promouvoir le respect des droits de la personne au Canada en :

- effectuant des vérifications auprès des employeurs sous réglementation fédérale afin de veiller à qu'ils prennent des mesures pour accroître la représentation des femmes, des personnes autochtones, des personnes racisées et des personnes en situation de handicap dans les milieux de travail partout au Canada en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi
- appuyant la commissaire à l'équité salariale dans l'exercice de son mandat afin de veiller à la conformité des employeurs sous réglementation fédérale à la Loi et à favoriser l'avènement d'un Canada où le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale soit une réalité pour tous et toutes au Canada en vertu de la Loi sur l'équité salariale
- appuyant le commissaire à l'accessibilité dans l'exercice de son mandat visant à promouvoir, surveiller et contrôler la conformité à la Loi auprès des organisations sous réglementation fédérale, dans le but de créer un Canada exempt d'obstacle, en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité
- mettant nos valeurs en pratique et en maintenant un engagement indéfectible à l'égard de la diversité, de l'équité, de l'inclusion, de l'accessibilité et de la lutte contre le racisme, à titre d'employeur sous réglementation fédérale

Surveillance du respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous effectuons [trois principaux types de vérifications](#) :

- vérification propre à l'employeur (aussi appelée vérification conventionnelle)
- vérification sur la base d'un enjeu (aussi appelée vérification horizontale)
- vérification sur la base des exigences (aussi appelée vérification « éclair »)

Les activités associées à une seule vérification de l'équité en matière d'emploi peuvent s'échelonner sur plusieurs exercices financiers, selon sa portée et la taille de l'organisation visée. Chaque année, la Commission amorce de nouvelles vérifications tout en poursuivant les travaux liés aux vérifications en cours lancées lors des exercices antérieurs.

En 2025, nous avons lancé 6 nouvelles vérifications de l'équité en matière d'emploi :

- **cinq** vérifications conventionnelles ont été lancées, incluant les évaluations préliminaires, auprès de cinq employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale
- **une** nouvelle vérification éclair a été lancée, dont l'évaluation préliminaire a été complétée
- ces vérifications portaient sur des organisations des secteurs public et privé employant collectivement environ **10 600** personnes

Au cours du même exercice, avons également publié **neuf** rapports de vérification finaux des vérifications de l'équité en matière d'emploi que nous avons lancées en 2022 dans divers ministères du secteur public, y compris une société d'État. Ensemble, ces organisations emploient environ **210 000** personnes. Par ailleurs, l'ensemble des évaluations préliminaires des **14** vérifications éclair lancées lors de l'exercice précédent ont été menées à terme.

Faits saillants concernant l'équité en matière d'emploi pour 2025

Des obstacles importants demeurent pour les personnes racisées qui visent un poste de gestion et de direction dans la fonction publique fédérale

En mars 2025, nous avons publié notre [rapport de vérification horizontale](#) sectoriel très attendu. Les données sur l'équité en matière d'emploi ont permis de confirmer que les personnes racisées au sein de la fonction publique fédérale — en particulier celles qui aspirent à des postes de gestion et de direction — rencontrent encore des obstacles importants dans les

processus d'embauche ou de promotion. La vérification a montré que les obstacles les plus souvent identifiés concernent les stratégies de recrutement, les processus de sélection, les décisions d'embauche, le développement de carrière et la culture en milieu de travail.

Parmi les **46** ministères et organismes qui ont rempli le questionnaire d'auto-évaluation, 33 ont indiqué avoir mené une étude pour identifier les obstacles à l'embauche ou à la promotion de personnes racisées à des postes de gestion ou de direction. À la suite de cette étude, 63,6 % ont déclaré avoir identifié des obstacles.

Lors de la [diffusion publique de notre rapport](#), nous avons indiqué qu'en tant qu'employeur de plus de 300 000 personnes, la fonction publique fédérale devrait être un chef de file concernant l'équité en matière d'emploi, en plus de se poser en exemple positif pour les autres employeurs du marché du travail canadien.

Mise à jour sur nos vérifications horizontales dans les secteurs du transport terrestre, aérien et maritime :

- Nous avons publié **six** rapports de vérification sur les **huit** dossiers de vérification dans le cadre de la vérification horizontale sur les personnes racisées dans le secteur du transport terrestre. Deux rapports sont en attente et seront publiés au début de 2026. Nous avons fermé 2 des 8 dossiers de vérification.
- Nous avons rédigé des rapports de vérification préliminaires pour les **cinq** dossiers de vérification horizontale sur les femmes occupant des postes de direction dans le secteur du transport aérien. Les rapports devraient être publiés au début de 2026.
- Nous avons envoyé des sondages sur l'équité en matière d'emploi à **40** employeurs dans le cadre de la vérification horizontale sur les personnes en situation de handicap dans le secteur du transport maritime. Les cinq employeurs sélectionnés pour les vérifications seront informés en janvier 2026.

Plaidoyer en faveur de la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

La Commission continue de soutenir les efforts en cours visant à moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons souvent répété qu'une réforme complète et une modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'imposent depuis longtemps. À notre avis, une telle réforme permettrait de renforcer la responsabilisation des employeurs tout en consolidant la confiance du public.

Nous estimons que le Canada a besoin d'une Loi sur l'équité en matière d'emploi renouvelée et mieux adaptée aux réalités actuelles, afin de remédier plus efficacement aux injustices historiques et aux inégalités systémiques persistantes. Lorsque les personnes au Canada arrivent à se reconnaître au sein des institutions où elles travaillent, vivent et reçoivent des services, cela suscite une plus grande confiance envers ces institutions et contribue à l'édification d'une société prospère.

En 2025, nous avons poursuivi nos échanges avec des partenaires et les détenteurs de droits pour qui la réforme de la Loi sur l'équité en matière d'emploi revêt une importance particulière. Nous continuerons de veiller à ce que leur voix continue d'éclairer les conseils que nous transmettons au Parlement.

Surveillance du respect de la Loi sur l'équité salariale

La commissaire à l'équité salariale du Canada, Lori Straznicky, qui en est maintenant à sa troisième année dans ses fonctions fédérales, a observé une tendance encourageante chez les employeurs sous réglementation fédérale au cours de l'année 2025. Bien que certains employeurs demandent encore une prolongation du délai pour l'affichage de leur plan d'équité salariale final, qui devait être publié à l'automne dernier, de nombreux autres font preuve d'une sensibilisation accrue et posent des gestes concrets. Il s'agit d'un signe prometteur démontrant que, si les progrès ne se réalisent pas du jour au lendemain, des avancées graduelles peuvent avoir un impact déterminant.

La dernière année a marqué une étape importante. Comme le prévoit la Loi sur l'équité salariale, le 30 juin 2025 était la date à laquelle tous les employeurs sous réglementation fédérale devaient soumettre leur toute première déclaration annuelle à la commissaire à l'équité salariale. Il s'agit essentiellement d'un rapport d'étape sur l'équité salariale, qu'ils devront désormais soumettre chaque année. La déclaration annuelle des employeurs est un moyen concret et essentiel pour la commissaire Straznicky de confirmer qu'un employeur a effectivement mis en œuvre son plan d'équité salariale, en complément de nos éventuelles vérifications de conformité en matière d'équité salariale.

Animée par un engagement profond en faveur de la défense des droits et de la collaboration, la commissaire à l'équité salariale a continué à entretenir des relations avec des partenaires et les intervenants concernés. À cet égard, son échange en 2025 avec Kadie Philp, commissaire à l'équité salariale de l'Ontario, a revêtu une importance particulière. Cet échange a permis d'harmoniser les pratiques exemplaires en vue d'accroître l'équité salariale dans l'ensemble des administrations.

En 2025, nous avons mis en place le [Portail de la déclaration annuelle de l'équité salariale](#) afin de faciliter la production et la transmission de la déclaration annuelle que les employeurs doivent soumettre à la commissaire à l'équité salariale pour rendre compte de leurs obligations. Au cours de la période estivale, nous avons constaté avec enthousiasme que plusieurs déclarations annuelles avaient déjà été soumises.

Toutefois, certains employeurs ne respectent pas leurs obligations. C'est pourquoi nous envisageons actuellement de mettre en place un éventail d'outils d'application de la Loi formels. L'année dernière, la commissaire à l'équité salariale a informé les employeurs et les syndicats de son intention d'aller de l'avant avec les mesures d'application de la Loi. Notre futur cadre de vérification sur l'équité salariale, qui comprendra des sanctions administratives pécuniaires, nous aidera à renforcer l'esprit de la Loi sur l'équité salariale et à garantir le respect de celle-ci à long terme.

Une mise à jour plus complète et des données statistiques actualisées sur le nombre de litiges soumis à la commissaire à l'équité salariale seront publiées prochainement, dans le rapport annuel de la commissaire à l'équité salariale au Parlement.

Surveillance du respect de la Loi canadienne sur l'accessibilité

En mai 2025, Christopher T. Sutton a été nommé commissaire à l'accessibilité. Son approche dans l'exercice de ses fonctions s'appuie sur son expérience personnelle et mise fortement sur les changements systémiques. Il a consacré les premiers mois de son nouveau mandat à la sensibilisation, à la mobilisation et au dialogue.

Au cours de la dernière année, le commissaire à l'accessibilité a échangé avec des partenaires et des organisations de la société civile partout au pays. Il a été invité à jouer un rôle actif dans plusieurs tribunes et événements publics, notamment le Global Government Forum, AccessFest, le Congrès national de l'Association des malentendants canadiens, la conférence Disability and Work in Canada, des réunions du conseil d'administration de Normes d'accessibilité Canada, ainsi que des activités dans le cadre de la Semaine internationale des personnes sourdes et la Journée internationale des langues des signes. Dans le cadre de ces activités, le commissaire Sutton a eu l'honneur de hisser le drapeau des personnes sourdes sur la Colline du Parlement, soulignant ainsi l'importance de la culture sourde, des langues des signes et de l'expérience vécue dans l'avancement de l'accessibilité et des droits de la personne au Canada.

Dans l'ensemble de ces échanges, conférences et discussions, le commissaire à l'accessibilité a régulièrement présenté l'accessibilité comme une réalité vécue, en s'appuyant sur sa propre expérience en tant que personne en situation de handicap. Cette perspective l'a amené à développer une approche pragmatique et ancrée dans la réalité, permettant de mieux cerner les obstacles persistants et la manière dont les exigences en matière d'accessibilité sont mises en œuvre dans différents secteurs.

Parallèlement à la mobilisation de la communauté et de la société civile, le commissaire à l'accessibilité a tenu de nombreuses rencontres avec des organisations sous réglementation fédérale et des ministères fédéraux afin de favoriser la conformité et une compréhension commune des obligations en matière d'accessibilité. Ces échanges ont porté sur des questions émergentes et transversales qui touchent l'ensemble de la population canadienne, notamment l'intégration de considérations relatives à l'accessibilité dans le domaine de l'intelligence artificielle et des systèmes numériques, du logement et de l'environnement bâti. Le commissaire a également souligné que l'accessibilité constitue un moteur économique et un élément essentiel des investissements que le Canada réalise aujourd'hui pour bâtir un pays plus fort, plus résilient et plus souverain. L'intégration de l'accessibilité dès la conception des politiques, des programmes et des systèmes contribue à assurer que ces investissements génèrent des bénéfices durables pour tous et toutes.

L'ensemble des activités de sensibilisation menées en 2025 a été guidé par la conviction profonde que l'avancement de l'accessibilité est un parcours collectif qui exige la participation de tous les ordres de gouvernement, de l'industrie et des collectivités. Tout progrès significatif est le fruit d'une collaboration soutenue, d'un partage des responsabilités et d'un engagement à long terme.

Parallèlement, le commissaire à l'accessibilité et le personnel de la Commission ont poursuivi leurs activités de surveillance et d'évaluation de la conformité des organisations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité au moyen d'inspections. Ces travaux offrent un portrait éloquent de l'état actuel de la conformité au sein des organisations sous réglementation fédérale.

Une mise à jour plus complète et des données statistiques relatives à ces activités seront publiées prochainement, dans le rapport annuel du commissaire à l'accessibilité au ministre de l'Emploi et des Familles.

Mettre nos valeurs à l'œuvre

En tant qu'employeur sous réglementation fédérale, la Commission est tenue de fournir un environnement sûr, inclusif et exempt d'obstacles pour tous et toutes.

En 2025, nous avons continué à intégrer les principes d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité et de lutte contre le racisme (IDEA-AR) dans toutes nos activités. Nous veillons à ce que l'ensemble de la Commission assume ses responsabilités à cet égard, notamment en incluant des objectifs à cet effet dans les ententes de rendement des membres du personnel et de la direction.

Principes de l'IDEA-AR	Faits saillants pour 2025
Inclusion	<ul style="list-style-type: none"> • Cette année, nous avons reçu les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024. Le taux de participation du personnel de la Commission au sondage, soit 69 %, est comparable à celui des années précédentes. Celui-ci est supérieur de 18,7 % à la moyenne dans la fonction publique. • La proportion de membres du personnel estimant disposer d'une technologie fiable pour accomplir efficacement leur travail a augmenté. Les membres du personnel savent également mieux où trouver de l'aide en cas de dilemme éthique ou de conflit de valeurs dans leur milieu de travail. • Certains domaines nécessitant des améliorations ont également été portés à notre attention (p. ex., diminuer la pression liée à la charge de travail, porter une plus grande attention à l'avancement professionnel et à la rétention du personnel). • En 2025, nous avons redéfini nos priorités. En nous inspirant des commentaires reçus par le passé de la part du personnel, nous avons exploré de nouvelles façons d'améliorer l'efficacité et d'éliminer les redondances inutiles. Nous espérons que ces changements organisationnels permettront d'atténuer la pression qui règne au travail et aideront le personnel à se sentir mieux soutenu et intégré. • En 2025, nous avons également mis en place un réseau interne d'inclusion et d'appartenance, en créant des groupes d'affinité visant à soutenir la diversité de notre effectif et à promouvoir des initiatives portées par les membres du personnel ayant une incidence à l'échelle organisationnelle. Ce faisant, nous veillons à ce que notre travail s'appuie sur des perspectives et des expériences vécues variées, afin que l'ensemble du personnel se sente soutenu et habilité à participer pleinement aux activités de l'organisation et à s'y épanouir.

Principes de l'IDEA-AR	Faits saillants pour 2025
Diversité	<p>Les données vérifiées 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 notre organisation, à l'exception des personnes autochtones, pour lesquels l'écart est minime.</p> <p>Ces données sont basées sur les déclarations volontaires des employés fédéraux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à la Commission, 1 membre du personnel sur 4 s'identifie comme une personne noire ou racisée • à la Commission, 1 membre de la direction sur 4 s'identifie comme une personne noire ou racisée • à la Commission, 2 membres du personnel sur 3 s'identifient comme des femmes • la Commission occupe la 4^e place pour ce qui est de la représentation des personnes en situation de handicap dans la fonction publique <p>Le domaine dans lequel des améliorations sont les plus nécessaires demeure la représentation des personnes autochtones au sein de la Commission. À la Commission, environ 1 membre du personnel sur 39 s'identifie comme autochtone.</p> <p>Nos données pour 2025 sont en cours de validation par le Secrétariat du Conseil du Trésor et seront publiées au début de l'exercice 2026–2027, mais les tendances se maintiennent.</p>

Principes de l'IDEA-AR	Faits saillants pour 2025
Équité	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons lancé un nouvel examen des systèmes d'emploi afin d'effectuer une analyse approfondie des données, des politiques et des pratiques d'emploi, d'identifier les obstacles à l'équité et d'orienter le renouvellement de notre Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi 2026-2027, en faveur d'un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles. • La formation du personnel sur les préjugés inconscients, le racisme à l'égard des personnes noires, l'islamophobie, la lutte contre l'oppression et les méthodes tenant compte des traumatismes est désormais obligatoire. • Pour favoriser l'équité à long terme, nous avons mis en place le Programme Mentorat Plus, un programme pilote de parrainage destiné aux membres du personnel noirs, autochtones et racisés, et revu les lignes directrices relatives à la formation linguistique.
Accessibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons publié notre Plan sur l'accessibilité 2026-2028. • Dans la continuité de notre plan précédent, cette nouvelle mouture fait écho aux nombreux commentaires et suggestions que nous avons reçus lors de consultations auprès des membres de notre personnel, de groupes de la société civile et de membres de la communauté. • Au cœur de notre Plan sur l'accessibilité 2026-2028 se trouve notre engagement indéfectible à créer un environnement sain, inclusif et exempt d'obstacles, ainsi qu'à soutenir le personnel de la Commission et les personnes que nous servons.

Principes de l'IDEA-AR	Faits saillants pour 2025
<p>Lutte contre le racisme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons accueilli favorablement le lancement de la deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2025-2034) et nous poursuivons l'harmonisation de nos travaux avec les trois piliers de la Décennie : la justice, le développement et la reconnaissance. Nous avons participé à la Quatrième session de l'Instance permanente des personnes d'ascendance africaine. En soutien à la Décennie, nous poursuivons nos efforts pour que la Commission offre un milieu de travail inclusif et accueillant pour les membres du personnel noirs. • Nous avons publié notre Mise à jour sur les progrès réalisés en matière de lutte contre le racisme en 2025, qui présente les mesures permanentes mises en place pour faire de la Commission un milieu inclusif et accueillant pour les membres du personnel autochtones, noirs et racisés. À l'heure actuelle, nous avons rempli plus de 90 % des engagements énoncés dans notre Plan d'action de lutte contre le racisme. • Nous avons approfondi nos connaissances et avons enrichi nos discussions internes. Par exemple, l'équipe de direction a suivi une formation avec Dr Rachel Zellars sur les inégalités systémiques et la lourdeur des procédures dans les mécanismes de plainte. • Nous avons continué à prendre des mesures visant à renforcer les protections et à améliorer l'accès à la justice, par la démocratisation de notre processus de traitement des plaintes, par l'avancement des dossiers de litiges stratégiques et par la défense de l'intérêt public.