

Paver la voie au changement

Rapport annuel 2023 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.chrc-ccdp.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2024.

N° de catalogue : HR1-4F-PDF

ISSN : 2560-6360



Table des matières

Message de la présidente intérimaire	1
Qui nous sommes, ce que nous faisons	3
Nos dirigeants et commissaires.....	4
Notre vision	5
Notre mission.....	5
Notre mandat.....	5
Qu'est-ce qu'une institution nationale des droits de la personne?	6
Lutter contre le racisme envers les personnes noires par l'action et le changement	7
Nos progrès en 2023	7
Mise à jour 2023 concernant les griefs de principe à l'encontre de la Commission.....	9
Une Commission plus accessible : progrès en 2023	10
Paver la voie vers un système plus juste : Notre travail sur les plaintes en 2023	11
En chiffres : Données sur les plaintes en 2023	12
Tendances des nouvelles plaintes	13
Résultats dans les cas d'allégations de racisme	17
Poursuivre l'amélioration de notre processus de traitement des plaintes	19
Régler les différends par la médiation et la conciliation	22
Règlements importants en 2023.....	24
Changements systémiques.....	24
Sous les projecteurs : Un an après les recommandations Arbour.....	27
Services juridiques : faits saillants de 2023.....	28
Représenter l'intérêt public	28
Principales décisions pour 2023	31
Stimuler la compréhension des droits de la personne	33
Voix nationale en matière de droits de la personne	33
Conseils en matière de politiques et engagement.....	34
Veiller à ce que le Canada honore ses engagements internationaux en matière de droits de la personne	35
Bâtir un Canada sans obstacles	39
Direction de l'équité en matière d'emploi.....	39
Bureau du commissaire à l'accessibilité.....	41
Bureau du commissaire à l'équité salariale	42
Bureau du défenseur fédéral du logement	43



Message de la présidente intérimaire

En tant que présidente intérimaire, j'ai le plaisir de présenter au Parlement le Rapport annuel 2023 de la Commission canadienne des droits de la personne.

Je vous écris ces lignes au terme de ma première année complète d'exercice dans cette fonction. En repensant à cette année, à la fois exigeante et enrichissante, je me sens humble et honorée de servir la population du Canada à un moment où des questions complexes liées aux droits de la personne sont au cœur des préoccupations de tant de personnes. Tout au long de l'année, j'ai eu le bonheur de travailler avec les équipes profondément dévouées qui composent la Commission, où chaque membre met à profit son expertise et ses expériences vécues dans toutes les facettes de son travail. Je me sens privilégiée d'apprendre d'eux tous les jours.

Tout au long de l'année 2023, la vie quotidienne des Canadiens et Canadiennes a été marquée par des questions pressantes en matière de droits de la personne. Si certaines de ces questions ont fait la une des journaux, comme la santé et la sécurité des jeunes bispirituels, trans, non binaires et de divers genres, ou la forte hausse de l'antisémitisme, de l'islamophobie et de la haine alimentée par le racisme, alors que d'autres questions méritent qu'on s'y attarde davantage. Pensons notamment aux nombreux obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap et l'impact du racisme environnemental dans la vie des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées.

En s'attaquant à ces questions profondément enracinées et souvent croisées, la Commission se trouve à assumer différents rôles en matière de droits de la personne. Nous sommes agissons en tant que défenseur, organisme d'examen des plaintes, vérificateur, et nous sommes responsables de la réglementation et de la défense des droits en matière d'accessibilité, d'équité salariale et de logement. Avec la récente introduction par le gouvernement de la loi sur les préjudices en ligne (projet de loi C-63), le Parlement pourrait bientôt habiliter la Commission à recevoir des plaintes de discrimination de la part de personnes au Canada qui sont confrontées à un discours haineux en ligne.

Tout en évoluant en tant qu'organisation pour faire face aux nouveaux défis qui se présentent à nous, nous devons également faire face aux conséquences de notre passé et à la manière dont elles se manifestent aujourd'hui. Pour cela, nous devons entreprendre un véritable dialogue sur la réconciliation, la lutte contre le racisme et l'accessibilité, et ce, avec humilité, ouverture d'esprit et transparence.

Tout au long de l'année 2023, nous avons consolidé notre engagement en faveur de cette approche, tant au sein de notre propre organisation que dans le cadre de notre travail auprès du public.

Nous avons nommé une directrice de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme, qui est chargée de piloter la mise en œuvre et l'évolution du [Plan d'action de lutte contre le racisme](#) et du [Plan d'action sur l'accessibilité](#) de la Commission. Nous avons été conseillés par le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme de la Commission, notre organe consultatif composé de membres du personnel autochtones, noirs et d'autres groupes racisés à travers la Commission. Nous avons en outre présenté des mémoires au Sénat en vue de soutenir la création d'un cadre sur les droits de la personne des peuples autochtones, de lutter contre l'islamophobie et de reconnaître ses répercussions sur les personnes musulmanes du Canada.

Nous avons également continué à privilégier les initiatives visant à assurer un accès rapide, efficace et équitable à la justice grâce à la nouvelle mouture de notre système d'examen des plaintes. Notre travail visant à éliminer les obstacles dans notre processus de traitement des plaintes s'appuie sur notre Cadre de responsabilisation en matière de plaintes. Celui-ci comporte différentes étapes d'examen par nos équipes ayant des expériences vécues et des parcours variés. En 2023, une série de règlements importants a été conclue portant sur des cas de racisme systémique. En outre, nous avons instauré une approche tenant compte des traumatismes dans l'ensemble de notre processus de traitement des plaintes en plus d'avoir mise en place des mesures afin de mettre en œuvre les recommandations de la juge Arbour concernant le traitement des plaintes déposées par des membres des Forces armées canadiennes victimes de harcèlement sexuel ou de discrimination. Ils peuvent désormais choisir de déposer leur plainte directement auprès de la Commission.

De plus, tout au long de l'année 2023, notre personnel a soutenu l'important travail de la défenseure fédérale du logement, de la commissaire à l'équité salariale et du commissaire à l'accessibilité dans l'exercice de leurs mandats respectifs, dont les travaux seront présentés dans leurs rapports annuels, qui seront déposés sous peu. Je vous invite à prendre connaissance de leurs importantes contributions à l'avancement des droits de la personne.

Que ce soit en recevant et en évaluant des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou en intervenant dans une série de questions relatives aux droits de la personne qui ont des effets disproportionnés sur les personnes autochtones, les personnes noires et d'autres personnes racisées, les personnes en situation de handicap et les personnes s'identifiant comme 2ELGBTQQIA+, paver la voie au changement – de l'intérieur – a été au cœur de notre travail. Et continuera de l'être.

Je vous invite à lire le présent rapport annuel pour en savoir plus sur notre travail en 2023. Les résultats décrits dans ce rapport ne pourraient être accomplis sans le travail de fond effectué en coulisses par nos collègues qui fournissent des services de soutien.

Charlotte-Anne Malischewski

Présidente intérimaire

Commission canadienne des droits de la personne



Qui nous sommes, ce que nous faisons

La Commission a été créée par le Parlement en 1977, à la suite de l'adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). Il s'agit de la législation fédérale contre la discrimination qui définit qui nous sommes et qui guide ce que nous faisons. Elle évoque une vision d'un Canada où chaque personne peut « construire pour elle-même la vie dont elle souhaite et dont elle veut jouir, à l'abri de toute discrimination ».

La Commission est également l'institution nationale responsable des droits de la personne au Canada. À ce titre, elle surveille la manière dont le Canada met en œuvre ses obligations internationales en matière de droits de la personne au niveau national, ainsi que l'impact des lois, politiques ou pratiques du Canada sur les droits de la personne, et en fait rapport. En 2023, la Commission a été à nouveau accréditée au statut « A » par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI).

Indépendante du gouvernement fédéral, la Commission protège et fait la promotion des droits de la personne au Canada. En tant qu'organisme fédéral de surveillance des droits de la personne, nous examinons les plaintes de discrimination déposées en vertu de la LCDP par des personnes de partout le Canada. Nous aidons les parties à régler leurs différends en offrant des services de médiation et de conciliation, en orientant les personnes vers d'autres organisations et en renvoyant les plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne. Le Tribunal est distinct et indépendant de la Commission. Lorsque la Commission renvoie une plainte au Tribunal, elle décide parfois de plaider l'affaire, pour représenter l'intérêt public dans le cas de plaintes de nature systémique.

En outre, nous soutenons et développons la recherche et les politiques en matière de droits de la personne, en consultation avec les détenteurs de droits et les intervenants. Nous menons des activités de sensibilisation et nous nous prononçons sur les questions relatives aux droits de la personne au Canada, en plus de conseiller le Parlement sur les nouvelles lois et les questions émergentes en matière de droits de la personne.

La Commission joue également un rôle particulier en tant qu'organisme désigné pour la surveillance de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées par le Canada.

Nous avons également la responsabilité de surveiller les employeurs sous réglementation fédérale afin de veiller au respect de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE) de 1995. Cette dernière oblige les employeurs sous réglementation fédérale à prendre des mesures pour éliminer les obstacles à l'emploi et accroître la représentation sur leur lieu de travail pour les membres des quatre groupes dignes d'équité désignés : les femmes, les personnes autochtones, les personnes racisées et les personnes en situation de handicap.

La Commission apporte également son soutien au commissaire à l'accessibilité et à la commissaire à l'équité salariale dans leurs mandats. Ces derniers sont chargés respectivement de veiller à ce que les employeurs sous réglementation fédérale respectent les exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité – qui a pour objectif de créer un Canada exempt d'obstacles – et de la Loi sur l'équité salariale – qui a pour objectif de combler l'écart salarial entre les sexes.

Nous apportons également notre soutien à la défenseure fédérale du logement, qui est non partisane, qui n'a aucun lien de dépendance avec le gouvernement. Elle est mandatée en vertu de la Loi sur la stratégie nationale sur le logement de mener des actions concrètes pour répondre aux besoins et résoudre les enjeux de logement et d'itinérance au Canada, et ce, en tant que question des droits de la personne.

Rien de tout cela ne serait possible sans le personnel dévoué de la Commission qui travaille d'arrache-pied pour faire progresser les droits de la personne et servir les personnes au Canada. En coulisse, bon nombre de ces personnes s'emploient à faciliter et à soutenir le travail mis en lumière dans ce rapport annuel 2023.

Une dernière remarque : Le présent rapport annuel porte sur les travaux de la Commission en vertu de la LCDP et de la LEE, étant donné que le commissaire à l'accessibilité, la commissaire à l'équité salariale et la défenseure du logement préparent tous leur propre rapport annuel dans le cadre de leur mandat respectif.

Nos dirigeants et commissaires

Présidente intérimaire (vice-présidente) : Charlotte-Anne Malischewski*

Commissaire fédéral à l'accessibilité : Michael Gottheil*

Commissaire fédérale à l'équité salariale : Lori Straznicky*

Défenseure fédérale du logement : Marie-Josée Houle

Directeur exécutif : Ian Fine

Commissaire à temps plein : Sasha Kiran Cragg-Gore*

Commissaire à temps plein : Jose Ordonez*

Commissaire à temps partiel : Dianna Scarth*

Commissaire à temps partiel : Julie Lassonde*

Commissaire à temps partiel : Valerie Richer*

* Toutes les décisions relatives aux cas de discrimination en vertu de la LCDP sont rendues par un de ces dirigeants indépendants nommés par le gouverneur en conseil.

Notre vision

Une société inclusive où chaque personne est valorisée et respectée.

Notre mission

Promouvoir et protéger les droits de la personne au Canada.

Notre mandat

La Commission protège le principe fondamental de l'égalité des chances et soutient la vision d'une société inclusive exempte de toute discrimination :

- en favorisant le respect des droits de la personne grâce à la recherche et la mise au point de politiques;
- en protégeant les droits de la personne grâce à un processus de traitement des plaintes équitable et efficace;
- en surveillant la manière dont le Canada met en œuvre ses obligations internationales en matière de droits de la personne au niveau national et en en faisant rapport;
- en représentant l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble des personnes au Canada;
- en soumettant les employeurs sous réglementation fédérale à des vérifications de conformité en vertu de l'équité en matière d'emploi;
- en collaborant avec les organisations sous réglementation fédérale pour contribuer à la transformation du Canada en un pays exempt d'obstacles, grâce à une approche proactive permettant de déceler, d'éliminer et de prévenir les obstacles à l'accessibilité;
- en favorisant l'équité salariale entre les sexes dans les secteurs public et privé sous réglementation fédérale afin de garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale;
- en faisant évoluer les enjeux systémiques clés en matière de logement et en faisant progresser le droit au logement pour tous et toutes au Canada.

Qu'est-ce qu'une institution nationale des droits de la personne?

Les institutions nationales des droits de la personne (connues sous le nom d'INDH) sont des organismes indépendants créés par les États dans le monde entier. En tant qu'institution nationale des droits de la personne du Canada, la Commission a pour mandat général de promouvoir et de protéger les droits de la personne et de se conformer aux [Principes de Paris](#), qui constituent un ensemble de règles régissant le travail de toutes les INDH.

Chaque INDH est examinée pour s'assurer qu'elle répond aux normes internationales définies par les Principes de Paris. Ce processus d'accréditation permet de s'assurer que les INDH sont des institutions crédibles.

Le processus est mené par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI), avec le soutien des Nations Unies. En 2023, la Commission s'est vue à nouveau accréditée en tant qu'INDH du Canada, obtenant la plus haute cote, soit le « statut A ».

En tant qu'INDH du Canada, la Commission surveille la manière dont le Canada met en œuvre ses obligations internationales en matière de droits de la personne au niveau national, ainsi que l'impact des lois, politiques ou pratiques du Canada sur les droits de la personne, en particulier pour les personnes les plus marginalisées ou qui se trouvent dans les situations les plus vulnérables, et en fait rapport. Ce rôle nous amène à nous exprimer sur des questions relatives aux droits de la personne au Canada qui vont au-delà de notre mandat fédéral. Par exemple, lorsque nous nous sommes prononcés sur les [droits des jeunes non binaires au Canada en 2023](#), nous l'avons fait en tant qu'INDH du Canada.

Pour en savoir plus sur notre travail en tant qu'INDH du Canada en 2023, consultez la rubrique « Veiller à ce que le Canada respecte ses engagements internationaux en matière de droits de la personne ».



Lutter contre le racisme envers les personnes noires par l'action et le changement

Nos progrès en 2023

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

En 2023, nous avons continué à travailler pour que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes puissent compter sur la Commission pour mener son travail avec intégrité et responsabilité.

Les commentaires que nous avons reçus au cours de la dernière année de la part des communautés racisées, des intervenants et des membres du personnel de la Commission — anciens et actuels — ont élargi notre perspective et nous ont incités à faire encore mieux.

Nous sommes déterminés à fournir aux membres du personnel de la Commission un environnement sain, sûr et respectueux sur le plan psychologique afin qu'ils puissent accomplir leur précieux travail et offrir à la population canadienne une voie claire vers la justice en matière de droits de la personne.

La Commission est composée d'un groupe diversifié de personnes, dont plusieurs ont une expérience vécue des types de discrimination que la LCDP cherche à éliminer. Nous avons tous à cœur de déceler et d'éliminer le racisme systémique au sein de l'organisation, ainsi que dans l'ensemble du Canada.

En 2023, la Commission a nommé une directrice de l'inclusion, de la diversité, de l'équité, de l'accessibilité et de l'antiracisme (IDEA-AR), qui se rapporte directement à la présidente intérimaire et au directeur exécutif de la Commission.

La directrice de l'IDEA-AR apporte avec elle ses expériences vécues en tant que femme racisée. Elle est chargée de piloter la mise en œuvre et l'évolution, à l'échelle de la Commission, de notre Plan d'action de lutte contre le racisme et de notre Plan d'action sur l'accessibilité. À ce titre, elle doit notamment élaborer un nouveau cadre de mesure complet pour suivre les progrès réalisés par la Commission dans la lutte contre le racisme envers les personnes noires et d'autres formes de racisme systémique, et en rendre compte. Elle doit également rendre compte des progrès réalisés en ce qui a trait à l'élimination des obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap.

La directrice de l'IDEA-AR est également co-présidente du Comité consultatif sur la décolonisation et la lutte contre le racisme de la Commission. Il s'agit d'un comité interne composé de plus de 20 membres du personnel autochtones, noirs et d'autres groupes racisés à travers de la Commission. Ensemble, ils fournissent des conseils et des orientations stratégiques sur les initiatives de la Commission, dont nos politiques et nos pratiques internes, ainsi que nos positions et nos ressources en matière de défense de l'intérêt public.

À l'automne 2023, nous avons présenté une mise à jour de notre travail en matière de lutte contre le racisme, intitulée : *Chaque voix compte : une transformation antiraciste en profondeur*. Nous y soulignons notamment les efforts déployés dans la dernière année pour accroître la diversité au sein de la Commission et faire progresser les carrières des membres du personnel autochtones, noirs et d'autres groupes racisés.

La mise à jour sur la lutte contre le racisme explique également en détail les efforts que nous continuons à déployer pour :

- favoriser une culture interne d'inclusion et d'appartenance.
- mettre en place des mesures pour que chaque membre du personnel puisse s'épanouir.
- transformer la manière dont nous traitons les plaintes déposées par des Canadiens et des Canadiennes qui affirment avoir été victimes de discrimination fondée sur la race.
- veiller à ce que notre travail de lutte contre le racisme – en particulier le racisme envers les personnes noires – soit intégré à l'ensemble de nos activités : dans notre processus de traitement des plaintes, dans nos orientations publiques, dans nos conseils au Parlement, dans nos recherches en matière de politiques, dans les plaintes que nous traitons, dans nos déclarations publiques, dans les ressources humaines et dans nos processus d'acquisition, bref dans notre essence même, ainsi que dans tout ce que nous

Pour en savoir plus sur les faits saillants en matière de lutte contre le racisme en 2023, consultez : [Chaque voix compte : une transformation antiraciste en profondeur - Mise à jour de la Commission canadienne des droits de la personne - Automne 2023](#).

Mise à jour 2023 concernant les griefs de principe à l'encontre de la Commission

En mars 2023, le Bureau de la Dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) a rendu ses décisions concernant les griefs de principe déposés en 2020 contre la Commission. Les griefs ont été déposés par les syndicats représentant les groupes du personnel : l'Association des juristes de justice, l'Alliance de la fonction publique du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels.

La Commission a accepté les conclusions et s'est engagée à participer à la médiation avec les syndicats. Elle s'est également excusée publiquement pour toutes les fois où elle n'a pas respecté ses obligations, que ce soit en tant qu'employeur ou en tant que prestataire de services.

En décembre 2023, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a publié un rapport à la suite de son étude sur les allégations de racisme envers les personnes noires, de sexisme et de discrimination systémique à la Commission. En mai, la Commission a [comparu devant le Comité](#) et a déclaré qu'elle était favorable à tout changement qui ferait progresser la justice en matière de droits de la personne et qui s'attaquerait au racisme systémique envers les personnes noires au Canada, y compris la modernisation de la LCDP et de la LEE. Nous restons déterminés à faire le nécessaire pour que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes puissent compter sur la Commission de mener son travail avec intégrité et responsabilité.

Au moment de la publication du présent rapport annuel, la Commission travaille avec les agents négociateurs dans le cadre d'une médiation. Nous espérons rendre compte des résultats de ce processus dans notre rapport annuel 2024.



Une Commission plus accessible : progrès en 2023

En 2023, conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité et au Règlement canadien sur l'accessibilité, la Commission a publié son premier Rapport d'étape concernant le plan sur l'accessibilité. Ce rapport décrit les progrès réalisés par la Commission dans la mise en œuvre des actions concrètes identifiées dans son Plan sur l'accessibilité 2023-2025.

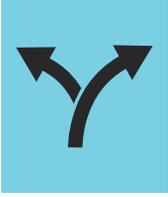
Le principe d'accessibilité est au cœur même de l'identité de la Commission. Nous nous efforçons d'être une organisation inclusive et exempte d'obstacles pour toutes les personnes que nous servons et pour toutes les personnes que nous employons. S'il est clair qu'il y a encore beaucoup de chemin à faire, le plan sur l'accessibilité et le rapport d'étape de 2023 témoignent de notre engagement public à prendre des mesures soutenues et à rendre pleinement compte de nos actions pour y parvenir.

Notre engagement en faveur de l'amélioration de l'accessibilité touche l'ensemble de notre travail et chacun de nos rôles : en tant qu'employeur, en tant que prestataire de services et en tant que défenseur des droits de la personne.

Comme le souligne notre Rapport d'étape sur l'accessibilité de 2023 :

- Nous avons amélioré nos pratiques, nos politiques et nos processus d'embauche.
- Nous avons proposé des formations et des outils à notre personnel.
- Nous avons continué à éliminer les obstacles limitant l'accès à notre site Web.
- Notre plan sur l'accessibilité est maintenant accessible en American Sign Language (ASL) et en Langue des signes québécoise (LSQ).
- Nous avons mis à jour notre directive sur les contrats et nos pratiques en matière de relations avec les intervenantes et intervenants faisant de l'accessibilité une priorité absolue.
- Nous avons également étudié les moyens d'améliorer nos processus, nos politiques et nos formulaires relatifs aux plaintes.

Notre plan sur l'accessibilité reste un engagement permanent et il est désormais intégré à toutes les facettes de notre organisation. Consultez le [Rapport d'étape concernant le plan sur l'accessibilité](#) pour en connaître les faits saillants.



Paver la voie vers un système plus juste : Notre travail sur les plaintes en 2023

En 2023, des milliers de personnes ont contacté la Commission pour demander de l'aide. Que ce soit par téléphone, par courrier ou par courriel, nous avons été en mesure de fournir rapidement et de manière informelle de l'aide et des informations pertinentes sur diverses questions liées aux droits de la personne aux membres du public. Nous avons pu aider la plupart des personnes qui nous ont contactés sans qu'elles aient à déposer une plainte officielle pour discrimination.

La Direction générale du service des plaintes de la Commission aide les gens à déterminer si leur plainte a le fondement d'une plainte relative aux droits de la personne et, dans l'affirmative, leur indique à qui s'adresser – que ce soit par le biais de notre système fédéral ou d'un autre mécanisme tel qu'un grief syndical ou encore une commission ou un tribunal provincial ou territorial des droits de la personne.

La Commission ne peut accepter que les plaintes qui répondent aux critères énoncés dans la LCDP.

Une plainte pour discrimination en vertu de la LCDP doit contenir :

- 1. un ou plusieurs des motifs de discrimination énumérés dans la LCDP;**
- 2. un ou plusieurs des gestes discriminatoires énumérés dans la LCDP;**
- 3. le nom de l'organisation sous réglementation fédérale où l'incident s'est produit;**
- 4. une description de l'impact négatif que l'incident a eu sur votre vie.**

Pour de nombreuses personnes qui déposent des plaintes auprès de la Commission, il s'agit d'un premier contact avec le système juridique. Et la plupart d'entre elles se lancent dans ce processus sans être représentées par un avocat. La Direction générale du service des plaintes de la Commission aide souvent les plaignants et plaignantes à formuler leur expérience d'une manière qui réponde aux critères nécessaires pour déposer une plainte en vertu de la LCDP.

En chiffres : Données sur les plaintes en 2023



Au début de l'année 2023, la Commission avait :

plus de **2 500** demandes de renseignements et plaintes potentielles au registraire

et

plus de **1 800** plaintes acceptées dans notre système



Au cours de l'année 2023, la Commission a :

Reçu plus de **3 900** nouvelles demandes de renseignements et plaintes potentielles supplémentaires.

Résolu plus de **4 200** demandes de renseignements et plaintes potentielles supplémentaires.

Accepté plus de **660** nouvelles plaintes qui répondent aux critères énoncés dans la Loi canadienne des droits de la personne

Nous avons rendu

807 décisions finales sur des plaintes dans notre système :

↳ **209** plaintes ont été réglées

↳ **129** plaintes ont été rejetées

↳ **347** décisions finales ont été rendues à l'étape des questions préliminaires

↳ **122** plaintes ont été renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'il les examine



À la fin de 2023, la Commission avait :

plus de **2 200** demandes de renseignements et plaintes potentielles au registraire

plus de **1 400*** plaintes acceptées dans notre système

*Dans certains cas, les plaintes sont fermées sans nécessiter une décision formelle de la Commission. Par exemple, la personne choisit de se retirer du processus ou résout par elle-même l'enjeu.

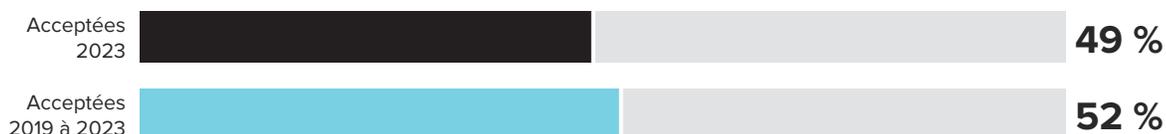
Tendances des nouvelles plaintes

En 2023, la Commission a accepté **663** nouvelles plaintes.

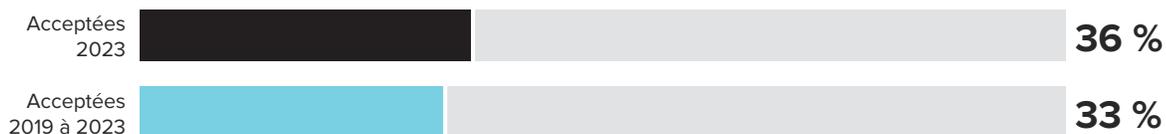
Quels sont les motifs évoqués en 2023, par rapport aux cinq dernières années?

Proportion de plaintes acceptées en fonction des motifs de discrimination évoqués :

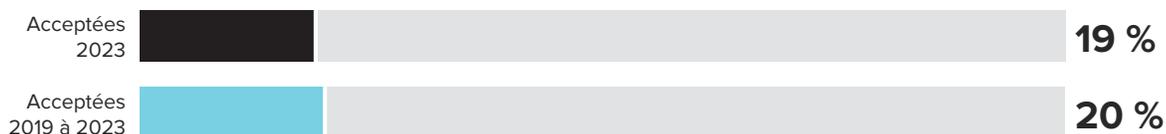
Déficiences



Race, couleur, origine*



Sexe



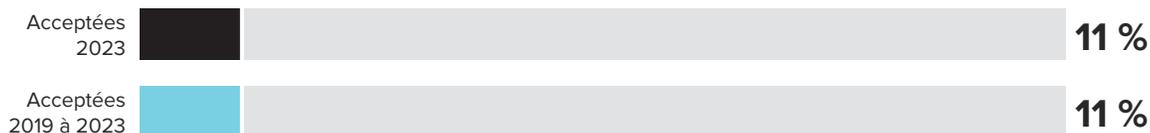
Âge



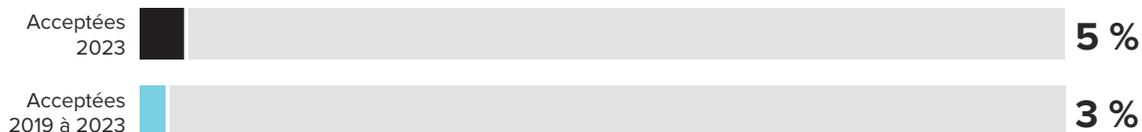
Religion



Situation familiale



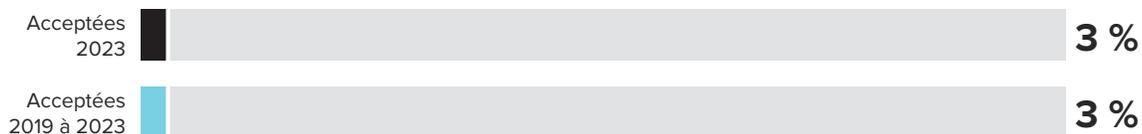
Identité ou expression de genre



État matrimonial



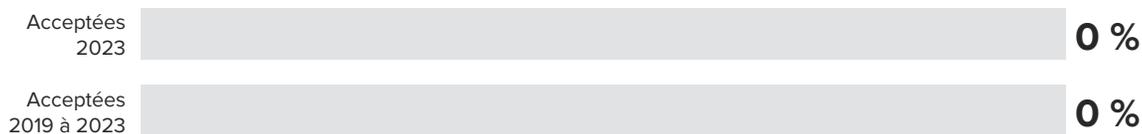
Orientation sexuelle



État de personne graciée



Caractéristiques génétiques



* Comprend les plaintes invoquant la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique, car ces motifs de discrimination sont généralement évoqués ensemble.

Remarque : Étant donné que certaines plaintes évoquent plus d'un motif, le total des pourcentages est supérieur à 100 %.

D'où provenaient les plaintes en 2023?

Province de l'incident	Pourcentage en 2023
1. Ontario	39 %
2. Colombie-Britannique	16 %
3. Québec	13 %
4. Alberta	12 %
5. Manitoba	5 %
6. Saskatchewan	4 %
7. Nouvelle-Écosse	3 %
8. Nouveau-Brunswick	3 %
9. Territoire du Yukon	2 %
10. Terre-Neuve-et-Labrador	1 %
11. Territoires du Nord-Ouest	0 %
12. Nunavut	0 %
13. Île-du-Prince-Édouard	0 %
14. Non spécifié	2 %



Sur quoi portaient les plaintes acceptées en 2023?

56 % relatives à l'emploi

44 % relatives aux services

Qui était visé par les plaintes acceptées en 2023?

Gouvernement fédéral	43 %
Transport	24 %
Secteur financier ou bancaire	13 %
Communications	5 %
Réserves et conseils de bande	7 %
Syndicats	1 %
Autres / non précisé	7 %

Combien de plaintes acceptées étaient liées à la santé mentale?

40 % des plaintes acceptées en matière de déficience concernaient la santé mentale. Cela représente **19 %** des plaintes acceptées par la Commission en 2023.

Combien de plaintes acceptées évoquaient plus d'un motif?

37 % des plaintes acceptées en 2023 évoquaient plus d'un motif de discrimination.

(Remarque : Les trois motifs que sont la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique sont considérés comme un seul motif en vertu de la LCDP).

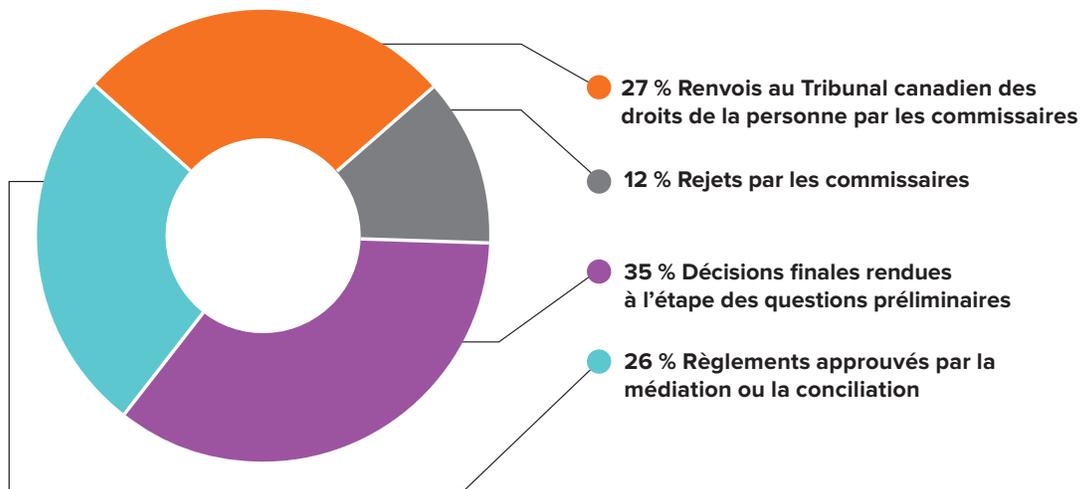
Combien de plaintes acceptées concernaient le harcèlement?

17 % des plaintes acceptées en 2023 évoquaient du harcèlement.

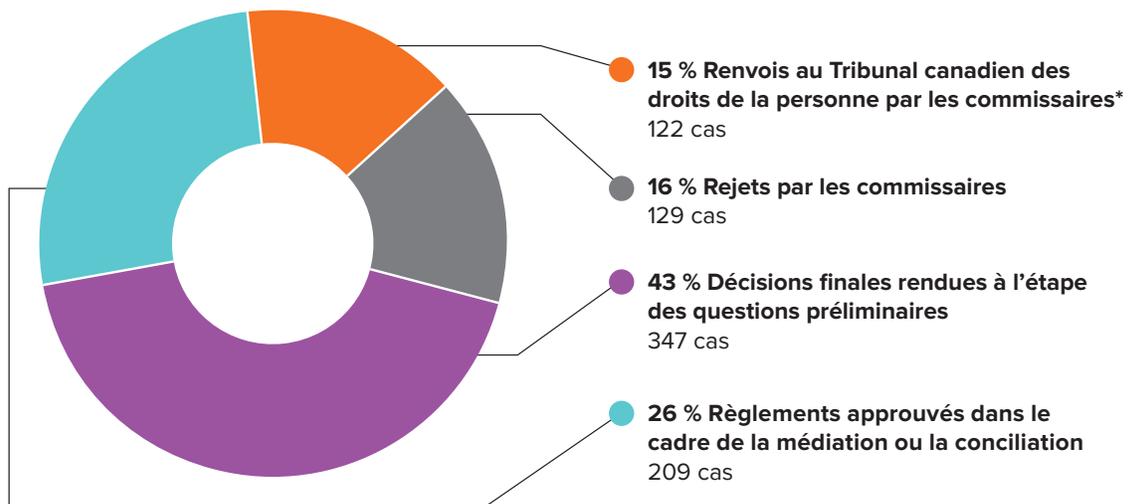
Résultats dans les cas d'allégations de racisme

Tout au long de l'année 2023, nous avons continué à accorder une importance particulière au traitement équitable de toutes les plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique, y compris celles qui évoquent le « racisme envers les personnes noires ». Les données qui suivent représentent les différents types de décisions finales prises par les commissaires indépendants de la Commission nommés par le gouverneur en conseil, et montrent que les résultats des plaintes fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique sont comparables à ceux de toutes les autres plaintes.

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



Décisions dans les plaintes évoquant l'un des 13 motifs de discrimination



* Ce chiffre comprend 56 plaintes individuelles portant sur des allégations similaires qui ont été renvoyées à l'Agence nationale de surveillance des activités de renseignement et de sécurité (NSIRA) à la suite d'un renvoi antérieur au Tribunal.

Terminologie rapide : Qu'est-ce qu'une plainte « acceptée »?

Lorsqu'une plainte répond aux exigences de la LCDP, elle est considérée comme acceptée et peut être traitée. Pour que la Commission accepte une plainte, il faut qu'elle soit fondée sur un ou plusieurs des motifs de discrimination énumérés dans la LCDP, qu'elle se soit produite dans une organisation de compétence fédérale et qu'elle soit présentée dans un format acceptable. De plus amples renseignements se trouvent sur la page des [Règles, politiques et formulaires relatifs aux plaintes](#).

Terminologie rapide : Que signifie « rejeter » une plainte?

La décision de rejeter une plainte est prise par l'un des commissaires indépendants pour clore le dossier de plainte. Tout d'abord, un agent des droits de la personne évalue la plainte et prépare une recommandation sous la forme d'un « rapport de décision ». Les parties ont alors la possibilité de commenter le rapport. Ensuite, si le commissaire – en sa qualité de décideur indépendant – détermine que le dossier ne justifie pas un renvoi en conciliation, une évaluation plus poussée ou un renvoi au Tribunal, le dossier de plainte est donc clos.

La réalité est que notre taux de rejet ne sera jamais nul considérant notre rôle d'organisme d'examen des plaintes. Le rejet de certains cas fait nécessairement partie de notre rôle en tant qu'organisme de surveillance et celui de soutien à l'accès à la justice. Nous avons l'obligation légale d'examiner chaque plainte et de clore les dossiers qui n'aboutiront pas devant le Tribunal parce qu'ils ne répondent pas aux exigences de la Loi.

Terminologie rapide : Qu'est-ce qu'ont des décisions finales à l'étape des questions préliminaires?

Après avoir accepté une plainte, la Commission prend des décisions sur les questions préliminaires. Les questions préliminaires sont des questions que la Commission peut devoir résoudre en vertu de l'article 40 et/ou de l'article 41 de la LCDP avant qu'une plainte acceptée ne puisse être traitée. Il peut s'agir de vérifier si une plainte a été déposée trop tard; si la personne qui dépose la plainte est syndiquée et a accès à un processus de grief qui peut traiter les questions de droits de la personne; si la plainte a été déposée dans les délais et, dans la négative, si la Commission devrait néanmoins exercer son pouvoir discrétionnaire limité pour traiter la plainte.

Poursuivre l'amélioration de notre processus de traitement des plaintes

Le processus de traitement des plaintes de la Commission a beaucoup évolué depuis sa création il y a plus de 45 ans. Pendant des décennies, notre processus de traitement des plaintes s'est fait uniquement sur papier. Puis en 2017, la Commission a lancé un nouveau formulaire de plainte interactif en ligne, qui a depuis été continuellement peaufiné et amélioré, pour aboutir à une toute nouvelle mouture en 2021.

Mais même avec notre formulaire de plainte en ligne, étape par étape et convivial, le processus de traitement des plaintes de la Commission reste une procédure juridique, ce qui peut être intimidant pour certaines personnes. Dans la mesure du possible, la Direction générale du service des plaintes de la Commission s'efforce de démystifier le processus et de le rendre aussi simple et accessible que possible pour tout le monde. Grâce à des ressources automatisées comme le formulaire de plainte en ligne, la Commission peut optimiser ses ressources limitées. Ainsi, le personnel de la Commission peut concentrer son attention sur les personnes qui ont le plus besoin d'aide.

Le travail de la Direction générale du service des plaintes est régi par le Cadre de responsabilisation interne de la Commission, qui vise à éliminer les obstacles dans le processus de traitement des plaintes pour les personnes autochtones, noires et d'autres groupes racisés. Il comporte plusieurs étapes d'examen, notamment par le Service juridique de la Commission, par des experts en politiques et, surtout, par des membres du personnel ayant des expériences vécues et des parcours diversifiés. Tout cela contribue à la mise en œuvre en cours du Plan d'action de lutte contre le racisme – qui traite spécifiquement du racisme envers les personnes noires – et du Plan sur l'accessibilité de la Commission.

Une grande partie des améliorations apportées au processus de traitement des plaintes de la Commission s'appuie sur les commentaires de personnes en situation de handicap et d'intervenants et intervenantes représentant les personnes autochtones, noires et d'autres groupes racisés au Canada. La Commission bénéficie grandement de cette mobilisation, qui lui permet de veiller à ce que les changements qu'elle apporte s'appuient sur l'expérience des personnes qui utilisent son système.

Ce faisant, nous sommes conscients que les changements que nous apportons pour répondre à l'expérience de certaines communautés profitent généralement à l'ensemble de la population. Par exemple, en améliorant la façon dont nous traitons les plaintes fondées sur la race, nous améliorons également la façon dont nous examinons les preuves dans les cas de discrimination fondée sur la situation familiale ou les plaintes liées à des handicaps invisibles.

Le tout a donné lieu à une année 2023 bien chargée, ponctuée d'améliorations successives au processus de traitement des plaintes de la Commission, et ce, dans les limites de notre budget et sans financement supplémentaire. Voici les faits saillants.

Continuer à améliorer la manière dont la Commission examine, évalue et résout les plaintes

- En simplifiant notre processus afin que l'évaluation des plaintes soit plus efficace, équitable et accessible, et qu'elle tienne compte des traumatismes.
- En utilisant notre formulaire de plainte en ligne actualisé pour aider les personnes à expliquer leur plainte d'une manière qui réponde plus facilement aux exigences de la LCDP, réduisant ainsi le nombre révisions qui sont souvent nécessaires avant qu'une plainte puisse être traitée.
- En simplifiant les procédures afin que nous puissions rendre des décisions plus rapidement, en particulier à l'étape des questions préliminaires.
- En ayant plus souvent recours à l'article 49 de la LCDP afin d'accélérer les renvois au Tribunal et améliorer l'accès à la justice.
- En aidant les parties à recourir plus souvent à la conciliation ou à la médiation pour résoudre leurs problèmes plus rapidement, selon leurs conditions et sans avoir besoin de recourir à une audience.
- En adoptant une interprétation plus large lorsqu'il s'agit d'évaluer si une plainte remplit les critères nécessaires en vertu de la LCDP.

Prendre des mesures concrètes pour éliminer les obstacles dans le processus de traitement des plaintes de la Commission

- En interagissant directement avec les utilisateurs et utilisatrices de notre système par le biais de rencontres avec les parties prenantes, notamment les défenseurs et les répondants, pour les informer des modifications apportées au processus pour le rendre plus pratique pour eux, en particulier pour les plaintes relatives au racisme systémique, dont le racisme envers les personnes noires, et pour améliorer l'accessibilité.
- En veillant à ce que les critères que nous utilisons pour évaluer les plaintes fondées sur la race soient conçus pour identifier et reconnaître les formes subtiles d'exclusion ou de discrimination, et à ce qu'ils soient appliqués de manière cohérente.
- En développant des outils de formation et d'intégration pour s'assurer que le personnel chargé des plaintes possède les connaissances nécessaires pour traiter les dossiers de manière efficace et équitable. Cela inclut une compréhension approfondie des principes d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que des préjugés, des approches fondées sur les traumatismes subis et de la manière de reconnaître les actes subtils d'exclusion et d'en comprendre l'impact.
- En donnant la priorité à l'embauche et au maintien en poste du personnel autochtone, noir et racisé avec une expérience vécue de discrimination et de racisme.
- En poursuivant la collecte et l'analyse de données démographiques ventilées sur les utilisateurs et utilisatrices de notre processus de traitement des plaintes.

Réviser notre système de gestion des données relatives aux plaintes

- En 2023, nous avons lancé un vaste projet pluriannuel de conception et de développement numérique visant à mettre au point un nouveau système de gestion des cas afin de mieux servir la population canadienne. Nous avons commencé par mobiliser des intervenants et intervenantes internes et externes en vue de l'élaboration des exigences opérationnelles de ce projet de grande envergure. Ce nouveau système permettra notamment :
 - de faciliter le traitement rapide des cas;
 - de mieux suivre les tendances en vue de soutenir nos activités de défense des droits de la personne;
 - d'améliorer la façon dont nous collectons et conservons les données ventilées – en particulier la collecte de données démographiques et identitaires clés – sur les personnes qui utilisent nos systèmes.



Régler les différends par la médiation et la conciliation

L'accès à la justice ne se résume pas à la comparution devant un tribunal. En fait, la plupart des plaintes examinées par la Commission sont traitées sans la tenue d'une audience, grâce à un règlement rapide par le biais de la médiation (participation volontaire) ou la conciliation (participation obligatoire). La Cour suprême du Canada a été claire : trouver un moyen efficace d'aider les parties à parvenir à un règlement de la plainte est un élément essentiel du rôle de la Commission.

Se retrouver dans une procédure judiciaire qui s'étire sur plusieurs années, comme une audience du Tribunal, peut s'avérer coûteux, long et émotionnellement éprouvant. Même dans les situations qui semblent sans issues, la médiation et la conciliation ont permis d'obtenir des résultats intéressants. Le simple fait de se réunir et de parler de ce qui s'est passé et de l'impact que cela a eu – rapidement et sans frais – permet souvent aux personnes de trouver des solutions pour remédier au préjudice qu'ils ont subi et de mettre en place des mesures pour s'assurer que d'autres ne subissent pas les mêmes préjudices.

Terminologie rapide : La médiation est volontaire. Lorsqu'elle devient obligatoire, on parle alors de conciliation. Notre personnel est formé pour les deux approches.

Si la Commission a réussi à obtenir un taux de règlement par le biais de la médiation de 61 % pour les cinq dernières années, c'est en grande partie grâce à l'approche confidentielle, flexible, sensible et tenant compte des traumatismes que nos médiateurs et médiatrices, ainsi que nos conciliateurs et conciliatrices apportent au processus. Ils sont très attentifs aux perspectives uniques de toutes les parties à une plainte : Qu'est-ce qui a amené les parties à en arriver là? Qu'est-ce que chacune des parties espère retirer de cette affaire? Comment peuvent-elles y parvenir? Comment pouvons-nous les aider à y parvenir? Et comment pouvons-nous faire progresser les droits de la personne dans le cadre de cette médiation et faire en sorte que l'issue de la procédure apporte des améliorations systémiques? Ce ne sont là que quelques-unes des questions importantes que nos médiateurs se posent à chaque séance.

Nos médiateurs et médiatrices – qui sont également formés pour la conciliation – apportent une grande expertise en matière de règlement extrajudiciaire des différends, d'écoute active et de négociation. Ils sont aussi dûment formés pour appliquer une approche qui tient compte des traumatismes. En outre, tous font de leur mieux pour instaurer un climat d'empathie afin que chacun et chacune se sente écouté et ait le sentiment d'avoir tout le temps nécessaire pour raconter sa version de l'histoire.

Il ne s'agit pas d'une audience au tribunal. Les parties sont libres de s'exprimer sans avoir à subir l'expérience éprouvante du contre-interrogatoire. L'idée est d'écouter et de résoudre, et non écouter et contredire. Nous avons observé que lorsqu'une personne a le sentiment d'avoir été véritablement entendue, elle est naturellement plus encline à vouloir trouver une solution. C'est pourquoi les services de médiation et de conciliation de la Commission sont essentiellement axés sur l'écoute des personnes.



Règlements importants en 2023

Chaque année, les médiateurs et les avocats de la Commission cherchent à parvenir à un règlement dans un large éventail de cas de discrimination, à différentes étapes du processus, que ce soit dans le cadre d'un processus de médiation ou de conciliation à la Commission ou bien dans le cadre d'une médiation devant le Tribunal. Certains cas sont très médiatisés et peuvent donner lieu à des améliorations systémiques qui auront un impact sur la vie d'un grand nombre de personnes. D'autres ont un caractère plus individuel et ne touchent que les parties concernées. Chaque cas compte. Chaque cas est important.

En 2023, nos services juridiques et de médiation sont parvenus à un règlement dans plus de 200 cas. La plupart des cas concernent des histoires qui ne sont jamais racontées ou rapportées publiquement, mais qui ont une grande importance pour la vie des personnes concernées.

En 2023, nous avons notamment traité le cas d'un homme noir victime d'insultes de nature raciale sur son lieu de travail, et un autre cas concernant un client qui a dû retirer son couvre-chef religieux pour se faire servir. Nous avons également contribué au règlement de cas où des employeurs n'avaient pas pris les mesures d'adaptation nécessaires à l'égard de leur personnel en situation de handicap. Enfin, nous avons assuré la médiation dans un cas où un employé transgenre, travaillant pour une entreprise privée sous réglementation fédérale, avait fait l'objet d'insultes et avait été mis à l'écart au travail. Ce ne sont là que quelques exemples de cas que nous aidons à résoudre.

La plupart de ces règlements sont confidentiels, mais dans certains cas, les parties acceptent de les rendre publiques.

Changements systémiques

Les faits saillants suivants donnent un bref aperçu de quelques cas ayant donné lieu à des mesures correctives visant à lutter contre le racisme systémique que nous avons contribué à résoudre en 2023 et dans lesquels les parties ont accepté de faire une déclaration publique.

Plainte fondée sur la race contre le Service canadien du renseignement de sécurité

Cette entente de règlement de 2023 fait suite à une plainte déposée par une femme noire qui a travaillé au Service canadien du renseignement de sécurité en tant qu'agente de renseignement. Après que la Commission eut renvoyé la plainte au Tribunal, le Service canadien du renseignement de sécurité, la plaignante et la Commission ont conclu une entente avant que le Tribunal ne tienne une audience.

Dans l'entente de règlement, le SCRS réaffirme son engagement à :

- favoriser une diversité accrue au sein des comités de sélection, dans le but d'inclure au moins une personne représentant un groupe visé par l'équité en emploi dans tous les comités, autant que possible;
- lancer un processus de recrutement de cadres destiné aux membres du personnel provenant des groupes visés par l'équité en emploi et prioriser le placement de personnes qualifiées dans les postes de cadres dans les domaines où la représentation du groupe concerné est plus basse que la disponibilité dans la population active;
- donner aux membres du personnel de la formation sur les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme;
- intégrer la discrimination comme motif explicite de recours contre les décisions de dotation;
- examiner les outils d'évaluation des Ressources humaines pour réduire la possibilité que les préjugés et la subjectivité individuels aient une influence.

Lire la déclaration publique : [En concluant une entente de règlement, le Service canadien du renseignement de sécurité énonce son engagement et les mesures à prendre en vue d'éliminer et de prévenir le racisme et la discrimination.](#)

Plainte fondée sur la race contre l'école de formation de la GRC

En 2023, la Commission a aidé les parties en cause dans une plainte contre la Gendarmerie Royale du Canada (GRC) à régler une plainte en matière de droits de la personne. Le règlement prévoit la mise en place de mesures pour combattre et prévenir la discrimination systémique à la Division Dépôt de l'École de la GRC, à Regina. Ce règlement fait suite à une plainte déposée auprès de la Commission par un cadet qui s'est identifié comme un Canadien de race noire et qui a fréquenté l'École de la GRC.

Grâce à ce cas, des changements sont en cours afin d'éliminer les obstacles auxquels font face les personnes faisant partie des groupes sous-représentés lorsqu'elles tentent de compléter leur programme de formation à l'École de la GRC. Lire la déclaration publique : [La GRC s'engage à combattre et à prévenir la discrimination.](#)

Plainte fondée sur la race contre l'Office national du film du Canada

En 2023, Stephen Puskas (qui a accepté d'être nommé) et l'Office national du film du Canada (ONF) ont conclu une entente pour régler une plainte en matière de droits de la personne déposée devant le Tribunal canadien des droits de la personne concernant un problème de discrimination systémique en milieu de travail. Il est un jeune homme inuit qui a travaillé à l'ONF en tant que producteur adjoint stagiaire en 2017-2018. Il travaillait sur de multiples projets, y compris Hothouse 12 et Ingenia, la page Web du cinéma autochtone de l'ONF, ainsi que la promotion de l'ONF et son travail dans les communautés autochtones (c.-à-d. la tournée « Bien éveillés » au Labrador et à Kuujuaq).

Avec le soutien du Centre de recherche-action sur les relations raciales, M. Puskas a contribué à provoquer de profonds changements au sein de l'ONF. Lire la déclaration publique : [L'Office national du film du Canada, déterminé à accorder une plus grande place à la culture inuit.](#)



Sous les projecteurs : Un an après les recommandations Arbour

En mai 2023, la Commission a souligné le [premier anniversaire du dépôt par la juge Louise Arbour de son rapport exhaustif](#) et de ses recommandations visant à remédier à l'inconduite sexuelle dans les rangs des Forces armées canadiennes (FAC).

La question est plus pressante que jamais. En décembre 2023, [Statistique Canada a publié](#) des données actualisées sur l'inconduite sexuelle dans les FAC. Les données montrent que le pourcentage de militaires ayant déclaré avoir été agressés sexuellement par un autre militaire a plus que doublé entre 2018 et 2022. Plus précisément, 3,5 % du personnel des FAC a déclaré dans l'enquête avoir été agressé sexuellement par un autre militaire en 2022.

La mise en œuvre des [recommandations 7 et 9](#) a été l'une des principales priorités de la Commission cette année. Ces recommandations visent à faire en sorte que les membres des FAC victimes de harcèlement sexuel ou de discrimination puissent choisir de porter plainte directement auprès de la Commission, sans restriction, délai ou répercussion.

Bien que la Commission n'ait pas encore reçu de ressources supplémentaires pour financer ce travail, elle a déjà commencé à recevoir des plaintes. Nous avons donc dû puiser dans nos ressources existantes en 2023 pour assurer une mise en œuvre aussi harmonieuse que possible.

Notre travail consistait :

- À mettre en place des mesures pour veiller à ce que les plaintes des membres des FAC évoquant de la discrimination fondée sur le sexe soient traitées dans le cadre de notre processus le plus rapidement possible et avec une approche tenant compte des traumatismes.
- À mettre à jour le formulaire de plainte en ligne de la Commission afin de faciliter la navigation des membres des FAC et d'éliminer tout obstacle involontaire qui aurait pu renvoyer automatiquement les membres des FAC vers leur procédure de recours interne, au lieu de la maintenir dans notre système.
- À créer une page [dédiée aux membres des FAC sur le site Web de la Commission](#) afin qu'ils puissent obtenir les informations dont ils ont besoin à partir de notre page principale.
- À informer les membres des FAC à travers le Canada – notamment sur les médias sociaux et dans le [bulletin d'information interne](#) des FAC, [La Feuille d'érable](#) – qu'ils peuvent désormais déposer leurs plaintes directement auprès de la Commission en sachant qu'il s'agit d'un endroit sûr.



Services juridiques : faits saillants de 2023

Représenter l'intérêt public

L'équipe des services juridiques de la Commission est composée d'avocats, de juristes, de parajuristes et d'assistants juridiques. Leur travail touche toutes les sphères d'activité de la Commission, que ce soit en conseillant leurs collègues de la Commission, en aidant les parties à parvenir à un règlement satisfaisant, en plaidant ou en représentant l'intérêt public dans les cas de droits de la personne que la Commission renvoie au Tribunal canadien des droits de la personne.

Le Tribunal est une organisation totalement indépendante de la Commission et fonctionne comme un véritable tribunal – avec des audiences complètes au cours desquelles des témoignages et des preuves sont présentés. Seul le Tribunal peut décider s'il y a eu ou non discrimination.

Lorsque la Commission décide de représenter l'intérêt public dans un cas devant le Tribunal, le rôle des services juridiques est de mettre en lumière les questions systémiques du cas afin que les personnes n'aient pas à le faire eux-mêmes. La Commission examine d'abord le cas et si elle juge qu'il est susceptible d'entraîner des répercussions profondes et systémiques sur la vie de nombreuses personnes, et éventuellement sur la façon dont la loi sur les droits de la personne est interprétée au Canada, elle peut alors décider de représenter l'intérêt public.

Tout au long de l'année 2023, les services juridiques ont participé à des audiences devant le Tribunal et les cours fédérales. Ils ont notamment pris part à des séances de médiation et des audiences du Tribunal, tant virtuelles qu'en personne. Ils ont aussi veillé en priorité à ce que la Commission participe pleinement aux cas de discrimination fondée sur la race. Les principaux règlements conclus en 2023 par les services juridiques et les services de médiation sont décrits plus haut dans le présent rapport.

En 2023, la Commission a renvoyé 122** cas devant le Tribunal.
Parmi les cas dont nous avons saisi le Tribunal en 2023 :

70 % concernaient les services*

39% concernaient l'emploi

12 % comportaient des allégations de harcèlement

** Les 122 cas renvoyés au Tribunal comprennent 56 plaintes individuelles portant sur des allégations similaires liées à la prestation de services* qui ont été renvoyées à l'Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement (OSSNR) à la suite d'un renvoi antérieur au Tribunal.

Remarque : La somme de ces chiffres ne doit pas être égale à 100 %. Ces chiffres servent plutôt à illustrer les différentes questions en jeu dans les cas, souvent avec des questions qui se chevauchent et se croisent.

Participation à une audience du Tribunal portant sur des allégations de discrimination remontant à plusieurs dizaines d'années

En 2023, la Commission a pris part à plusieurs semaines d'audience au Tribunal dans le cadre d'une plainte déposée par Cathy Woodgate et cinq autres membres de la Première Nation de Lake Babine. Ils allèguent que la GRC a fait preuve de discrimination à leur égard en n'enquêtant pas correctement sur leurs allégations de maltraitance infantile quand ils étaient étudiants à la fin des années 1960 et dans les années 1970.

Revendication pour de meilleurs soins de santé mentale aux personnes détenues ayant une déficience mentale

En 2023, la Commission a continué à prendre activement part à une cause qui est maintenant devant le Tribunal et qui porte sur une plainte déposée par la West Coast Prison Justice Society (WCPJS) au nom de toutes les personnes détenues ayant une déficience mentale sous la tutelle du Service correctionnel du Canada (SCC). La WCPJS allègue que le SCC fait preuve de discrimination à l'égard des personnes détenues ayant une déficience mentale en ne leur fournissant pas les soins et traitements adéquats. La Commission cherche à faire modifier les politiques et les pratiques du SCC afin de garantir que les personnes détenues ayant une déficience mentale reçoivent les soins et les traitements dont ils ont besoin.

Défense des droits de la personne des femmes purgeant une peine fédérale

La Commission a également continué à prendre activement part à une affaire du Tribunal concernant des allégations selon lesquelles le SCC fait preuve de discrimination à l'égard des femmes purgeant une peine fédérale, en particulier les femmes autochtones et/ou ayant une déficience mentale. Dans cette affaire, l'Association canadienne des Sociétés Elizabeth Fry allègue que le SCC fait preuve de discrimination à l'égard des femmes purgeant une peine fédérale en les surclassant dans le processus de classement selon le niveau de sécurité, en ayant un recours excessif à l'isolement et à des conditions de détention restrictives et en omettant de fournir et/ou de concevoir, d'adapter ou de mettre en œuvre des services correctionnels qui répondent à leurs besoins.

Port devant la Cour fédérale du rejet par le Tribunal d'une allégation de discrimination dans les délais de traitement des demandes de résidence permanente des parents et des grands-parents

Au cours de la dernière année, la Commission a procédé à la révision judiciaire d'une décision du Tribunal concernant les délais de traitement des demandes de résidence permanente des parents et des grands-parents. En 2023, le Tribunal a rejeté une plainte déposée par Amir Attaran alléguant qu'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada exerçait une discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, l'âge et la situation familiale. Il alléguait que le temps d'attente total pour le traitement des demandes de résidence permanente des parents et des grands-parents – qui comprend également la partie relative à la demande de parrainage – était indûment long par rapport aux temps d'attente pour d'autres catégories de la catégorie du regroupement familial. La Commission comparaitra devant la Cour fédérale pour faire valoir que la décision du Tribunal dans cette affaire était à la fois déraisonnable et inéquitable sur le plan procédural.

Représentation de l'intérêt public au sujet du traitement discriminatoire pratiqué par la police dans les communautés des Premières Nations

En 2023, la Cour fédérale a confirmé une décision rendue en 2022 par le Tribunal, selon laquelle Sécurité publique Canada avait fait preuve de discrimination à l'égard des membres de la Première Nation des Pekuakamiulnuatsh en raison de leur race et de leur origine nationale ou ethnique dans le cadre de la mise en œuvre du Programme des services de police des Premières Nations. La décision réitère ce que le Tribunal avait constaté, à savoir que le gouvernement fédéral fournissait des services de police de qualité inférieure à la Première Nation Pekuakamiulnuatsh par rapport aux communautés non autochtones.

Le procureur général du Canada a depuis fait appel de la décision devant la Cour d'appel fédérale. Les Services juridiques de la Commission ont passé une grande partie de l'année 2023 à se préparer à comparaître dans le cadre de cet appel, où, au début de 2024, ils plaideront en faveur du maintien des décisions de la Cour fédérale et du Tribunal.

Lutte contre la discrimination et le harcèlement présumés fondés sur la race sur le lieu de travail

En 2023, la Commission a participé à une audience du Tribunal sur le fond concernant des allégations de discrimination et de harcèlement fondés sur la race au sein de l'Agence du revenu du Canada (ARC). La plainte a été déposée par un employé de longue date de l'ARC. Frantz Saint-Jean, qui a accepté la divulgation de son nom, allègue que l'ARC a exercé à son encontre une discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique. M. Saint-Jean était soutenu par le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR). La Commission a fait valoir que les preuves étayaient les allégations de discrimination systémique et individuelle, et attend la décision du Tribunal sur le bien-fondé de la plainte.

Principales décisions pour 2023

Décision de la Cour suprême : Victoire pour ceux qui s'élèvent contre les discours nuisibles

En mai 2023, la Commission a salué une décision importante de la Cour suprême dans une affaire de droits de la personne dans laquelle la Commission est intervenue : Hansman contre Neufeld. Nous avons salué cette décision qui confirme le droit des personnes de dénoncer un discours nuisible ou discriminatoire sans crainte de répercussions, comme les poursuites stratégiques contre la mobilisation publique, connues sous le nom de SLAPP (Strategic Lawsuits Against Public Participation). Ces poursuites sont parfois utilisées par des individus ou des entreprises pour intimider et réduire au silence les critiques publiques en les forçant à s'engager dans des batailles juridiques longues et coûteuses.

En octobre 2022, la Commission avait fait valoir, en tant qu'intervenante devant la Cour suprême, que cette dernière devrait accorder une place importante aux interventions qui font progresser les intérêts des groupes qui revendiquent l'égalité et qui sont protégés par les lois sur les droits de la personne. Nous avons dit à la Cour suprême que les personnes qui s'expriment en faveur de groupes qui revendiquent l'égalité, ou qui réagissent à un discours préjudiciable à l'égard de ces groupes – dans le cadre et les limites de la loi, devraient pouvoir le faire sans craindre des poursuites visant à les réduire au silence.

Lire la déclaration publique : [Décision de la Cour Suprême est une victoire des droits de la personne pour ceux qui s'élèvent contre les discours nuisibles.](#)

Une étape historique dans un dossier phare des droits de la personne

En octobre, la Commission s'est réjouie de la décision rendue par la Cour fédérale qui résout certains aspects d'une procédure judiciaire qui dure depuis des années et dans laquelle la Commission est impliquée depuis le dépôt la plainte initiale pour violation des droits de la personne au nom des enfants des Premières Nations et de leurs familles.

Cette décision signifie que la Cour fédérale se joint au Tribunal canadien des droits de la personne pour approuver un règlement sans précédent de 23,4 milliards de dollars pour les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations lésés par le sous-financement chronique et discriminatoire des services à l'enfance et à la famille et autres services par le Canada.

Ce règlement historique remonte à 2007, lorsque la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada et l'Assemblée des Premières Nations ont déposé une plainte pour violation des droits de la personne contre le gouvernement du Canada au nom des enfants des Premières Nations et de leurs familles. La plainte a cheminé jusqu'au Tribunal canadien des droits de la personne. La Commission canadienne des droits de la personne était partie à cette affaire, au nom de l'intérêt public.

Ce qui compte maintenant, c'est de veiller à ce que ce règlement soit distribué aux victimes équitablement et sans délai, et à ce que les travaux de réforme des programmes se poursuivent.

Lire la déclaration publique: [Une étape historique dans un dossier phare des droits de la personne.](#)



Stimuler la compréhension des droits de la personne

La Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales est une petite équipe d'experts en droits de la personne, de conseillers politiques et de chercheurs. Ils aident la Commission à définir ses positions sur les questions émergentes en matière de droits de la personne au Canada. Leur expertise en matière de droits de la personne guide la Commission dans ses communications auprès de ses différents interlocuteurs externes, notamment les enseignants, les universitaires, les fonctionnaires, les employeurs, les prestataires de services, les membres des médias, le grand public et les parlementaires.

La Division approfondit sa compréhension des droits de la personne en menant et en soutenant des recherches sur les questions émergentes en matière de droits de la personne, et en travaillant en étroite collaboration avec des groupes de défense, la société civile et d'autres experts des droits de la personne, ainsi qu'avec des personnes ayant une expérience vécue en la matière.

Voici quelques exemples des principales activités de la direction en 2023.

Voix nationale en matière de droits de la personne

En 2023, la Commission s'est exprimée sur diverses questions relatives aux droits de la personne au Canada, notamment :

- la Loi sur la prestation canadienne pour les personnes handicapées et l'importance capitale de l'aide financière pour que chaque personne puisse vivre dans la dignité et l'indépendance;
- le Plan d'action de la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones du gouvernement et notre soutien à son engagement de mettre en place un mécanisme indépendant de défense des droits de la personne pour les peuples autochtones;
- les méfaits persistants de la montée de la haine et de l'intolérance et du racisme systémique – notamment le racisme envers les personnes noires;
- la nécessité d'enchâsser les droits socio-économiques au niveau fédéral afin de garantir à chaque personne vivant au Canada l'égalité d'accès à la vie de son choix;
- la montée de l'intolérance à l'égard de la communauté trans que nous avons constatée au cours de l'été 2023, et la nécessité de protéger les droits de la personne, la santé et la sécurité des jeunes bispirituels, trans, non binaires et de divers genres au Canada;
- la nécessité pour le Canada de garantir à tous les athlètes un environnement sportif sûr et exempt d'abus;

- la hausse importante de l'antisémitisme, du racisme envers les juifs, de l'islamophobie et du racisme envers les Palestiniens dans l'ensemble du pays depuis le 7 octobre 2023.

Conseils en matière de politiques et engagement

Conseils au Parlement

En 2023, la Commission a fait un certain nombre de recommandations au Parlement en matière de droits de la personne, notamment :

- en comparaisant devant le Comité sénatorial permanent des peuples autochtones pour soutenir la création d'un cadre sur les droits de la personne des peuples autochtones;
- en soulignant au Comité sénatorial permanent des droits de la personne la nécessité de lutter contre l'islamophobie et de reconnaître ses répercussions sur les personnes musulmanes au Canada, afin de soutenir son étude de la question;
- en faisant pression pour que le Canada ratifie le protocole facultatif des Nations Unies se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (OPCAT) lors des réunions des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux des droits de la personne.

Ressources publiques

En 2023, la Commission a également développé un certain nombre de ressources publiques, notamment :

- Des ressources sur la manière dont la lutte contre le racisme peut être mise en œuvre par les ministères fédéraux, les agences et d'autres institutions à travers le Canada :
 - Un guide intitulé « [Lutte contre le racisme et changement organisationnel : Un guide pour les employeurs](#) », rédigé par Charles C. Smith, expert en matière de lutte contre le racisme, et Birgit Rohde, et élaboré en consultation avec le réseau pour faire avancer l'égalité raciale de la Commission.
 - Deux documents de réflexion sur le [racisme systémique](#) et [l'intolérance religieuse](#), également élaborés en consultation avec le réseau pour faire avancer l'égalité raciale de la Commission.
- Une consultation éclair sur le racisme environnemental auprès d'experts, qui a permis d'établir des liens entre le colonialisme, les normes sociétales, les systèmes de pouvoir, les impacts sur la santé, le droit fondamental à un logement adéquat, le savoir autochtone, le système juridique, la collecte de données et les changements climatiques. Les conclusions tirées de cette consultation éclair sont utilisées pour aider la Commission à planifier ses éventuels travaux sur ces questions et à explorer les options permettant de défendre les droits de la personne touchés par le racisme environnemental au Canada. Un rapport de synthèse de la consultation éclair sera publié sur le site Web de la Commission.



Veiller à ce que le Canada honore ses engagements internationaux en matière de droits de la personne

Au sein de la Division des politiques, de la recherche et des relations internationales, il y a une petite équipe appelée l'Unité de surveillance et de coopération internationale. Cette équipe est responsable d'une grande partie du travail effectué par la Commission en tant qu'institution nationale des droits de la personne au Canada. Ce travail comprend :

- Travailler avec la communauté internationale des droits de la personne – dont les rapporteurs spéciaux des Nations Unies – pour promouvoir les droits de la personne au Canada. Par exemple, en 2023, la Commission a rencontré le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, Volker Türk, lors de sa visite à Ottawa.
- Soumettre chaque année à divers organismes internationaux des droits de la personne des observations sur la manière dont le Canada honore ses obligations en matière de droits de la personne. Ces observations soulèvent des préoccupations nouvelles et émergentes en matière de droits de la personne et attirent l'attention sur des inégalités de longue date.
- Exécuter les tâches de la Commission qui découlent de sa désignation officielle comme mécanisme national de surveillance (MNS) du Canada, dont la surveillance de la mise en œuvre par le Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. En vertu de cette désignation, l'équipe met en lumière les préoccupations liées aux droits des personnes en situation de handicap.

Une fois encore, l'année qui s'achève a été très chargée pour l'équipe des affaires internationales, qui a enregistré plusieurs résultats importants dignes de mention. Tout d'abord, en 2023 la Commission s'est vu décerner à nouveau le statut d'accréditation « A » par l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI). Ce processus veille à ce que les institutions nationales des droits de la personne respectent les [Principes de Paris](#), afin qu'elles puissent continuer à être des organes forts, indépendants et crédibles, engagés dans la promotion et la protection des droits de la personne pour tous.

En tant qu'institution nationale des droits de la personne de statut A, la Commission a la responsabilité de demander au gouvernement de rendre des comptes sur l'application du Canada de ses obligations internationales en matière de droits de la personne; de faire le suivi des mesures prises par le Canada pour respecter les traités des Nations Unies portant sur les droits de la personne; et de dénoncer les manquements du Canada.

Faits saillants de nos activités sur la scène internationale en 2023

Défendre les droits de la personne des personnes privées de leur liberté

En 2023, l'un des grands axes stratégiques des activités de la Commission sur la scène internationale était de plaider en faveur de la ratification du Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (OPCAT) par le Canada. Le cas échéant, le Canada devra mettre en place des mécanismes de contrôle transparents et indépendants dans tous les lieux de détention afin de prévenir et de réduire les risques de mauvais traitements.

Cela fait longtemps que cette question est prioritaire pour la Commission, dénonçant depuis des années le recours à l'isolement cellulaire et défendant les droits des migrants en détention. Dans le cadre de nos travaux de cette année, nous avons également souligné qu'en ratifiant l'OPCAT, le Canada ne se contenterait pas d'améliorer les droits des personnes détenues dans les prisons fédérales ou dans les centres de détention pour immigrants. Cette ratification permettrait également d'améliorer les droits des personnes âgées et des personnes en situation de handicap vivant dans des institutions, telles que les établissements de soins de longue durée et les maisons de retraite, ainsi que des enfants qui grandissent dans le système de protection de l'enfance.

- En 2023, la Commission a participé au quatrième examen périodique universel (EPU) du Canada, au cours duquel l'ensemble du bilan du Canada en matière de droits de la personne est examiné par les Nations Unies. Dans [notre mémoire](#), qui a attiré l'attention des médias nationaux, la Commission a insisté sur le fait que ce problème dépasse largement le cadre des prisons. En effet, il affecte les personnes en situation de handicap placées dans des établissements inadaptés à leurs besoins, les personnes placées dans des établissements de soins de longue durée, les migrants détenus dans des établissements destinés aux personnes reconnues coupables de crimes, et les enfants, en particulier les enfants autochtones et noirs, qui sont surreprésentés dans le système de protection de la jeunesse.
- Grâce au travail de l'équipe des affaires internationales, la Commission a également souligné que l'existence de mécanismes de contrôle et de responsabilité transparents et indépendants dans tous les lieux de détention réduit le risque d'abus et de mauvais traitements, diminue la corruption et rétablit la dignité et les droits de la personne pour les personnes vivant dans les situations les plus vulnérables.
- Dans son allocution lors des séances préparatoires de l'EPU du Canada, la Commission a formulé deux (2) recommandations : 1) que le Canada ratifie l'OPCAT sans délai et 2) que le Canada veille à ce que les droits économiques, sociaux et culturels puissent être effectivement exercés par toutes les personnes au Canada, y compris les personnes en situation de handicap. Ces deux recommandations ont également été reprises par les États formulant des recommandations lors du quatrième EPU du Canada.

- Nous avons contribué à [la Déclaration finale de Kyiv-Copenhague](#), qui a été adoptée lors de la Conférence internationale de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI) en 2023. La déclaration énonce une série de mesures que les INDH prendront dans le cadre de leur travail de promotion, de prévention et de protection contre la torture et autres mauvais traitements.
- Enfin, l'Enquêteur correctionnel du Canada et la Commission ont publié [une lettre ouverte conjointe à l'intention de plusieurs ministres fédéraux](#), dans laquelle ils demandent que le Canada ratifie l'OPCAT de toute urgence. Comme il est mentionné ailleurs dans le présent rapport annuel, la Commission a placé cette question au cœur de ses priorités dans ses allocutions devant les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux des droits de la personne en 2023.

Faire valoir les droits socio-économiques et autres questions clés au niveau international

- En 2023, la Commission a rencontré la rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage dans le cadre de sa visite au Canada et lui a remis un document. Nous y soulignons un certain nombre de préoccupations majeures et de problèmes systémiques, notamment l'exploitation sexuelle des personnes autochtones; l'exploitation au travail des travailleurs migrants et des prisonniers; l'exploitation des personnes en situation de handicap; l'accès au logement; et l'accès à la justice pour les victimes d'exploitation.
- La Commission a également rencontré le rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones dans le cadre de sa visite au Canada et lui a remis un document, dans lequel nous soulignons un certain nombre de questions relatives aux droits de la personne propres aux peuples autochtones, en particulier les personnes autochtones en situation de handicap. Nous y abordons notamment les formes de discrimination qui s'entrecroisent, ainsi que d'autres obstacles uniques rencontrés lors de l'accès aux produits de première nécessité, aux aides et aux services; le manque d'options de logements accessibles et abordables; et les préoccupations concernant l'application des lois en matière d'accessibilité dans les communautés des Premières Nations.
- La Commission a également participé à une campagne visant à célébrer le 30^e anniversaire des Principes de Paris et le 75^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, en diffusant une déclaration dans notre réseau régional d'institutions nationales des droits de la personne, également connu sous le nom de RINDHCA. La déclaration portait sur l'importance de garantir l'indépendance des institutions responsables des droits de la personne.

Surveillance des droits des personnes en situation de handicap

En plus de faire valoir les droits des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de nos activités internationales entourant l'OPCAT et les droits socio-économiques, en 2023, nous avons également entrepris des activités spécifiques en lien avec notre rôle de Mécanisme national de surveillance du Canada. À ce titre, nous sommes responsables de la surveillance de la mise en œuvre par le Canada de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Voici les principaux faits saillants pour 2023 :

- Nous avons présenté un document au Haut-Commissariat aux droits de l'homme afin d'alimenter son prochain rapport thématique sur l'étude des bonnes pratiques des systèmes d'assistance visant à garantir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la communauté.
- Nous avons fait une déclaration au nom du groupe de travail sur les droits des personnes en situation de handicap de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI) lors de la 16e session de la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes en situation de handicap.
- Nous avons publié notre Rapport complet sur les résultats du processus d'engagement public du mécanisme national de surveillance en langage clair, intitulé « [Ce qu'on a fait et ce qu'on a appris: surveiller le respect des droits des personnes handicapées](#) », disponible dans une variété de formats accessibles, y compris des vidéos en langue des signes avec sous-titrage. Ce rapport fondamental comprend toutes les données riches et détaillées que nous avons recueillies dans le cadre de notre processus d'engagement public de 2020 pour aider la Commission à assurer la surveillance de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées au Canada.
- En partenariat avec le Bureau du défenseur fédéral du logement, nous avons continué à consulter des experts et des personnes ayant une expérience vécue en vue de l'élaboration d'un cadre pour surveiller le droit à un logement adéquat pour les personnes en situation de handicap. Le cadre décrit ce que nous savons sur le droit au logement des personnes en situation de handicap, et où se situent les lacunes. Plus de détails sur le cadre seront disponibles en 2024.



Bâtir un Canada sans obstacles

Direction de l'équité en matière d'emploi

Le travail effectué par la Direction de l'équité en matière d'emploi de la Commission remonte à 1995, date à laquelle la Commission est devenue responsable de la surveillance des employeurs sous réglementation fédérale en vertu de la Loi sur l'Équité en matière d'emploi (LEE).

Au cours des années qui ont suivi, la Commission a eu la responsabilité d'effectuer des vérifications auprès des employeurs sous réglementation fédérale afin de veiller à ce qu'ils respectent la LEE. Cette dernière exige des employeurs sous réglementation fédérale qu'ils prennent des mesures pour éliminer les obstacles et accroître la représentation sur leur lieu de travail pour les membres des quatre groupes dignes d'équité désignés : les femmes, les personnes autochtones, les personnes racisées et les personnes en situation de handicap.

Au cours de l'année 2023, l'équipe a effectué des vérifications horizontales individuelles auprès de plusieurs employeurs du secteur privé dans l'industrie de la communication, ainsi qu'auprès de ministères et d'agences fédérales dans la fonction publique. Ces vérifications ont porté essentiellement sur les enjeux systémiques rencontrés par les membres du groupe désigné dans un secteur précis.

La Direction de l'équité en matière d'emploi a réalisé une vérification pilote éclair, au cours de laquelle elle a examiné les questionnaires d'auto-identification et les taux de représentation de l'effectif de plus de 200 petits employeurs. Cette initiative a eu pour effet de soumettre un plus grand nombre d'employeurs que jamais auparavant à des vérifications de conformité à la LEE, ce qui accroît considérablement notre impact dans l'application de la LEE et dans la garantie d'une pleine représentation des membres des groupes désignés.

L'équipe a également lancé une nouvelle vérification horizontale sur la représentation des personnes racisées dans le secteur du transport routier sous réglementation fédérale. Ce secteur constitue la principale méthode de transport de marchandises au Canada, avec des organisations de transport ferroviaire et routier qui traversent les frontières provinciales ou internationales. Ce secteur compte environ 240 employeurs employant plus de 215 000 personnes. Les objectifs de cette vérification horizontale sont d'évaluer la conformité à la LEE et de partager, avec les employeurs de ce secteur, des moyens significatifs pour les aider à recruter et à conserver des personnes racisées au sein de leurs effectifs.

Le 11 décembre 2023, le Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral a publié son rapport final, intitulé « [Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif](#) ».

Ce rapport est en préparation depuis que le groupe de travail a été créé en 2021 en vue de formuler des recommandations au ministre du Travail sur la manière de moderniser et de renforcer la loi sur l'équité en matière d'emploi. Une partie du processus comprenait la mobilisation et la consultation du public, dont la Commission faisait partie. La Commission a présenté [un rapport](#) au groupe de travail en avril 2022.

La Commission accueille favorablement les recommandations finales formulées par le groupe de travail dans son rapport de 2023.

En décembre, nous avons eu le plaisir de voir le [gouvernement s'engager](#) sur des points clés, notamment :

- la création de deux nouveaux groupes désignés en vertu de la Loi : un pour les personnes noires et un pour les personnes 2ELGBTQQIA+;
- le remplacement du terme « peuples indigènes » par « peuples autochtones » et la mise à jour de la définition de manière à ce qu'elle inclue les Premières Nations, les Métis et les Inuits, tout en veillant à ce qu'elle corresponde à la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones;
- le remplacement du terme « personnes issues des minorités visibles » par « personnes racisées » et la mise à jour de la définition correspondante;
- la mise à jour de la définition de « personnes handicapées » pour qu'elle corresponde à celle de la Loi canadienne sur l'accessibilité et qu'elle soit plus inclusive.

Nous attendons avec impatience les prochaines étapes de la mise en œuvre.

Bureau du commissaire à l'accessibilité

Le Bureau du commissaire à l'accessibilité est dirigé par Michael Gottheil, le premier commissaire à l'accessibilité du Canada. Il est composé d'une équipe de professionnels dévoués issus de divers milieux qui, ensemble, apportent une compréhension approfondie du handicap et de l'accessibilité, tirée de leurs expériences personnelles et professionnelles. Depuis sa création en 2019, le Bureau travaille avec les organisations sous réglementation fédérale pour les informer de leurs obligations légales en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) et de son règlement, en leur fournissant des renseignements, des conseils et des outils.

En 2023, le Bureau du commissaire à l'accessibilité a commencé à œuvrer à la promotion et à l'application de la LCA. Il a collaboré avec les principaux intervenants ainsi qu'avec d'autres partenaires gouvernementaux qui sont également responsables de la mise en œuvre de la LCA. Ensemble, ils ont identifié les questions émergentes et examiné les types d'orientations et de ressources dont les organisations sous réglementation fédérale ont besoin pour créer des plans sur l'accessibilité et des processus de consultation solides et significatifs. Le Bureau a également effectué différents types d'inspections afin de vérifier que les organisations sous réglementation fédérale respectent leurs obligations réglementaires. Il a élaboré des procédures et des outils pour s'assurer qu'il soit prêt à prendre des mesures d'application si nécessaire.

Le Bureau du commissaire à l'accessibilité a mis en place une infrastructure de gestion de l'information qui comprend [Mon portail accessibilité](#). Celui-ci permet aux organisations sous réglementation fédérale d'informer plus facilement le Bureau lorsqu'elles remplissent leurs diverses obligations en matière de conformité, telles que la publication de leurs plans sur l'accessibilité.

L'équipe du commissaire Gottheil a également mis au point un outil en ligne intégré à notre site Web. Il s'agit d'une série de questions conçues pour guider les personnes qui envisagent de déposer une plainte en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Comme la responsabilité de la Loi est répartie entre cinq organisations – la Commission canadienne des droits de la personne, l'Office des transports du Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et le Commissaire à l'accessibilité - cet outil aide les utilisateurs à identifier l'entité la plus appropriée pour leur plainte.

Tout au long de l'année 2023, le Bureau du commissaire à l'accessibilité fait appel aux entités réglementées, aux membres de la communauté des personnes en situation de handicap, aux organisations gouvernementales, aux ONG et au secteur privé pour maintenir l'élan visant à rendre le Canada pleinement accessible d'ici 2040, voire avant.

Le commissaire Gottheil donnera plus de détails à ce sujet, ainsi que sur d'autres éléments clés dans son rapport annuel à la ministre de la Diversité, de l'Inclusion et des Personnes en situation de handicap.

Bureau du commissaire à l'équité salariale

Au sein de la Commission, il y a également le Bureau de la commissaire à l'équité salariale, qui est dirigé par la commissaire à l'équité salariale du Canada, Lori Straznicky, depuis sa nomination en novembre 2022. Depuis, l'équipe a fait des avancées considérables pour habiliter les entités sous réglementation fédérale à combler l'écart salarial entre les genres et à s'acquitter de leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale (LES).

En 2023, l'équipe a concentré ses efforts sur la modernisation de ses services, la mise en place de son programme de résolution des litiges - en mettant l'accent sur la médiation – et l'élaboration de sa stratégie et de ses méthodes de vérification.

[Le portail de l'équité salariale](#), qui vient d'être lancé, est venu changer la donne. Il a permis aux intervenants et intervenantes d'accéder plus facilement aux documents en ligne, il a créé un environnement sécurisé pour l'échange de documents et de commentaires, et il a permis à l'unité chargée de l'équité salariale de mieux répondre aux questions et aux demandes du public sur les questions d'équité salariale.

L'équipe a également lancé une série de podcasts qui connaît beaucoup de succès, intitulée « Putting Pay Equity into Practice » (Mettre l'équité salariale en pratique). Cette série porte sur le secteur du transport routier au Canada, ainsi que sur les défis et les perspectives liés à la réalisation de l'équité salariale dans ce secteur.

En 2023, l'équipe s'est associée à l'Université TÉLUQ pour lancer une formation en ligne gratuite, intitulée « Atteindre l'équité salariale dans les organisations sous réglementation fédérale : Pourquoi et comment? ». La formation est accessible à tous et présente en détail tout ce que les employeurs, les employés, les agents de négociation et les professionnels des ressources humaines doivent savoir sur l'équité salariale en tant que droit de la personne et sur la façon de la mettre en œuvre dans leur milieu de travail.

La commissaire Straznicky donnera plus de détails à ce sujet, ainsi que sur d'autres éléments clés dans son rapport annuel au Parlement.

Bureau du défenseur fédéral du logement

En 2023, la Commission a travaillé avec la défenseure fédérale du logement, Marie-Josée Houle, pour faire progresser le droit à un logement adéquat pour tous au Canada, en particulier pour les personnes en situation de handicap. Madame Houle et son personnel accomplissent leur travail au sein de la Commission, bien qu'elle soit une défenseure indépendante.

L'année dernière, la crise du logement au Canada a pris des proportions catastrophiques. Jamais auparavant autant de personnes n'ont été confrontées à l'insécurité du logement et à l'itinérance. Sous l'effet conjugué de l'inflation et d'une grave pénurie de logements abordables, les gens ont dû renoncer à d'autres besoins fondamentaux pour garder un toit au-dessus de leur tête.

Ce sont évidemment les groupes les plus vulnérables qui rencontrent le plus d'obstacles pour accéder au logement, que ce soit en raison de la pauvreté, de la discrimination ou d'un manque d'options de logement adaptées à leurs besoins. C'est le cas notamment de nombreuses personnes en situation de handicap. La Commission a travaillé avec le Bureau du défenseur du logement pour élaborer un cadre commun de suivi du droit au logement des personnes en situation de handicap. Celui-ci brosse le portrait de la situation actuelle du droit au logement des personnes en situation de handicap et en expose les lacunes. Le cadre sera rendu public en 2024.

La Commission et la défenseure du logement ont également salué le lancement en 2023 du Plan d'action de Justice Canada, qui décrit comment le Canada compte mettre en œuvre la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones pour faire respecter les droits de la personne des peuples autochtones. Le plan prévoit un processus indépendant de défense des droits de la personne pour les peuples autochtones, ainsi qu'une amélioration des droits, des politiques et des programmes en matière de logement pour les Premières Nations, les Inuits et les Métis.

Le deuxième rapport annuel, ainsi que les recommandations de la défenseure fédérale du logement au ministre du Logement, de l'Infrastructure et des Collectivités seront bientôt disponibles.