

**UNIFORM LAW CONFERENCE OF CANADA
CONFÉRENCE POUR L'HARMONISATION DES LOIS AU CANADA**

**COMITÉ SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION
RECOMMANDATIONS AU COMITÉ EXÉCUTIF
RAPPORT D'ÉTAPE**

Février 2025

Contexte

À la réunion annuelle de 2020 de la Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada (CHLC), cette dernière a voté en faveur de l'adoption d'un [Énoncé de politique sur la diversité et l'inclusion](#) (l'Énoncé de politique). À la suite d'une période d'étude, en novembre 2023, le Comité sur la diversité et l'inclusion de la CHLC a présenté un [rapport au Comité exécutif de la CHLC](#) qui contenait 13 recommandations sur les façons d'atteindre les objectifs de l'Énoncé de politique. Le Comité exécutif a accepté le rapport et chargé le Comité sur la diversité et l'inclusion d'appuyer la mise en œuvre des recommandations.

Rapport d'étape

À la suite de l'acceptation du rapport de novembre 2023, des travaux considérables ont été réalisés pour appliquer les recommandations du Comité sur la diversité et l'inclusion. En raison de la nature des objectifs à réaliser, bon nombre des recommandations concernent des changements dans les pratiques organisationnelles et exigent une attention et une action soutenues.

Le Comité sur la diversité et l'inclusion a évalué l'état actuel de la mise en œuvre des recommandations de novembre 2023. Le point de vue du Comité sur les progrès réalisés pour chacune des recommandations est présenté ci-dessous.

Recommandations

Représentants et représentantes d'administration, délégations, groupes de travail et communications

- 1) Dans la mesure du possible, le Comité exécutif devrait encourager les administrations à envoyer des délégations diversifiées et inclusives à la réunion annuelle et devrait encourager l'examen et le débat sur des questions et des projets

diversifiés et inclusifs. À cette fin, l'Énoncé de politique sur la diversité et l'inclusion de la CHLC devrait être clairement mentionné dans toute communication entre la CHLC et les administrations, y compris dans les documents suivants :

- les *Communiqués* d'automne et de printemps;
- les demandes de nomination de représentants et représentantes d'administration;
- les lettres d'appel relatives aux résolutions au sein de la Section pénale;
- le dossier d'inscription distribué avant la réunion annuelle.

La mise en œuvre de cette recommandation est en cours et se poursuit. Le Comité exécutif a encouragé la directrice générale ainsi que la présidence de la Section civile et de la Section pénale à incorporer et à mentionner l'Énoncé de politique dans les communications externes avec les administrations lorsque la situation s'y prête.

- 2) Bien que le Comité exécutif ne joue pas un rôle actif dans la formation des groupes de travail, il devrait, dans la mesure du possible, encourager les personnes qui participent à la formation des groupes de travail à s'efforcer d'obtenir une composition diversifiée.

La mise en œuvre de cette recommandation est en cours et se poursuit. Le Comité exécutif s'est attaché à communiquer ce message aux membres du Comité consultatif sur l'élaboration et la gestion des programmes (CCÉGP) ainsi qu'aux représentants et représentantes d'administration (RA) lors de la réunion semestrielle de 2024 des RA de même qu'à la réunion annuelle de 2024.

- 3) Le Comité exécutif devrait revoir la liste de distribution actuelle du *Communiqué* afin de déterminer s'il y a des lacunes quant aux groupes qui les reçoivent actuellement. En s'assurant d'avoir un public large et diversifié, la CHLC peut susciter l'intérêt de nouvelles personnes ou de nouveaux groupes à se joindre aux groupes de travail et aux délégations, et peut amener diverses organisations à exprimer leur soutien à la législation uniforme de la CHLC.

La mise en œuvre de cette recommandation est achevée. Le Comité exécutif a examiné la liste de distribution du Communiqué afin d'assurer une distribution efficace aux publics appropriés.

- 4) Le Comité exécutif devrait préparer ou approuver une lettre type que les représentants et représentantes d'administration pourraient utiliser comme point de départ ou comme modèle lorsqu'ils ou elles invitent des personnes ou des groupes à faire partie d'une délégation.

La mise en œuvre de cette recommandation est achevée. Le Comité exécutif a approuvé des lettres types, préparées par le Comité sur la diversité et l'inclusion, à la fois pour la Section civile et la Section pénale. Les représentants et

représentantes d'administration ont été informés de la disponibilité de ces ressources.

Analyse de la diversité

- 1) Le Comité exécutif devrait encourager, dans la mesure du possible, l'utilisation du processus analytique « Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) »¹, ou d'un autre outil similaire, tout au long de l'élaboration des initiatives de la CHLC. Lorsqu'une ACS Plus, ou une analyse utilisant un outil similaire, a été réalisée, le Comité exécutif devrait encourager la documentation claire des résultats.

La mise en œuvre de cette recommandation est en cours et se poursuit. Le Comité exécutif s'est attaché à communiquer ce message aux membres du CCÉGP ainsi qu'aux RA lors de la réunion semestrielle de 2024 des RA de même qu'à la réunion annuelle de 2024.

Données démographiques

- 1) Le Comité exécutif devrait continuer à distribuer un sondage volontaire pour déterminer les niveaux de diversité et d'inclusion parmi les participants et participantes à la réunion annuelle². Les résultats du sondage devraient être utilisés pour orienter les actions futures du Comité exécutif en matière de diversité et d'inclusion, et le Comité exécutif devrait veiller à ce qu'un temps soit prévu lors de chaque réunion annuelle pour la présentation d'un rapport basé sur les résultats du sondage de l'année précédente.

La mise en œuvre de cette recommandation est en cours et se poursuit. Le Comité exécutif a continué d'appuyer la distribution d'un sondage démographique, ce dernier étant mené annuellement depuis 2021. En outre, le Comité exécutif s'est fait une priorité de prévoir du temps au cours d'une séance conjointe lors de chaque réunion annuelle pour permettre au Comité sur la diversité et l'inclusion de présenter aux délégués et déléguées un rapport sur les résultats du sondage.

¹ « L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) est un processus analytique qui fournit une méthode rigoureuse pour évaluer les inégalités systémiques, ainsi qu'un moyen pour évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre [...] L'ACS Plus prend en compte de nombreux autres facteurs identitaires comme la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, et le handicap physique ou mental, et l'effet de l'interaction entre ces facteurs sur la façon dont nous pouvons percevoir les politiques et initiatives gouvernementales. » ([Gouvernement du Canada – Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus?](#))

² Un sondage a été élaboré et distribué à tous les participants et à toutes les participantes aux réunions annuelles de 2021 et 2022. Les résultats du sondage de 2021 ont été communiqués aux participants et participantes à la réunion annuelle de 2022. L'élaboration et la distribution du sondage ont été rendues possibles grâce au soutien généreux et continu de la Newfoundland and Labrador Statistics Agency.

Langue

Langage inclusif

- 1) Le Comité exécutif devrait adopter une politique encourageant l'utilisation d'un langage inclusif dans la mesure du possible. Cette politique devrait s'appliquer à tous les travaux de la CHLC, y compris les rapports des groupes de travail et les projets de loi, ainsi qu'à tous les types de communications – orales ou écrites, officielles ou informelles, ou adressées à un public interne ou externe. Les ressources suivantes peuvent être utiles à l'élaboration d'une telle politique.

- [Nations Unies](#) (français)
- [Nations Unies](#) (anglais)
- Gouvernement du Canada – [Bureau de la traduction](#) (français)
- Gouvernement du Canada – [Bureau de la traduction](#) (anglais)
- [Gouvernement du Yukon](#) (français)
- [Gouvernement du Yukon](#) (anglais)
- [Gouvernement de l'Ontario](#) (français)
- [Gouvernement de l'Ontario](#) (anglais)
- [Bureau du conseiller parlementaire](#) – Royaume-Uni

Cette recommandation n'a pas encore été mise en œuvre.

- 2) Le Comité exécutif devrait examiner la Constitution et le Règlement actuels de la CHLC en vue de les mettre à jour et d'utiliser un langage inclusif dans l'ensemble du texte.

La mise en œuvre de cette recommandation est en cours, particulièrement en ce qui concerne la version française du Règlement, et elle devrait être achevée d'ici la réunion annuelle de 2026.

Travail bilingue

- 1) Le Comité exécutif devrait revoir les documents opérationnels de base de la CHLC pour s'assurer qu'ils témoignent clairement de la nature bijuridique et bilingue des travaux de la CHLC, et pour mettre à jour les documents opérationnels de base, si nécessaire, afin de mentionner que le travail devrait être effectué simultanément dans les deux langues officielles dans la mesure du possible.

La mise en œuvre de cette recommandation est en cours et se poursuit. Le Comité exécutif s'est fait une priorité d'effectuer un examen complet de tous les documents guides de la CHLC, qui devrait être achevé avant la réunion annuelle de 2025.

- 2) Le Comité exécutif devrait prendre des mesures pour s'assurer que les documents opérationnels de base de la CHLC sont régulièrement revus et mis à jour et qu'ils sont facilement accessibles à toutes les parties intéressées.

La mise en œuvre de cette recommandation est en cours et se poursuit. Le Comité exécutif s'est fait une priorité d'effectuer un examen complet de tous les documents guides de la CHLC et a discuté de stratégies qui permettraient d'accroître l'accessibilité des documents avant la réunion annuelle de 2025.

Politiques et règles de procédure

- 1) Le Comité sur la diversité et l'inclusion reconnaît le travail actuellement en cours pour élaborer des politiques et des règles de procédure pour la Section civile afin de promouvoir une plus grande transparence, la responsabilité, la diversité et l'inclusion, et recommande que le Comité exécutif continue à encourager le développement de cette initiative, et d'autres initiatives similaires, pour permettre à la CHLC de créer les meilleurs produits possible.

La mise en œuvre de cette recommandation est achevée. Le Comité exécutif a encouragé et appuyé l'élaboration de règles de procédure pour la Section civile, lesquelles ont été parachevées et adoptées.

Mentorat

- 1) Le Comité exécutif devrait continuer à encourager l'utilisation de pratiques de mentorat dans les Sections civile et pénale afin de s'assurer que les nouveaux représentants et les nouvelles représentantes d'administration ainsi que les nouveaux participants et les nouvelles participantes à la réunion annuelle reçoivent les informations et le soutien appropriés avant, pendant et après la réunion annuelle.

La mise en œuvre de cette recommandation est en cours et se poursuit. Le Comité exécutif a continué à encourager l'utilisation de pratiques de mentorat dans les Sections civile et pénale et a pris des mesures pour fournir les informations pertinentes aux nouveaux RA et nouvelles RA ainsi qu'aux nouveaux délégués et nouvelles déléguées.

Reconnaissance

- 1) Le Comité exécutif devrait continuer à veiller à ce que la reconnaissance officielle des personnes participant aux travaux de la CHLC soit appropriée, juste et transparente.

La mise en œuvre de cette recommandation est en cours et se poursuit. Le Comité exécutif a continué à communiquer avec les RA afin de veiller à ce que les délégués et déléguées ainsi que les membres des groupes de travail qui ont de longs états de service reçoivent une reconnaissance appropriée pour leurs contributions.

Rapport approuvé par le Comité exécutif le 28 mai 2025.