

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

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

**Novembre 2023**

**Notes d'information**

Au début de 2020, le Comité exécutif de la Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada (CHLC) a constitué un comité pour examiner quelles mesures pourraient être prises pour identifier et saisir les occasions d'améliorer les travaux de la CHLC en matière de diversité et d'inclusion. Dans le cadre de ses travaux, le Comité a élaboré l'Énoncé de politique sur la diversité et l'inclusion qui a été présenté à la réunion annuelle de la CHLC, tenue virtuellement en août 2020. La CHLC a voté en faveur de l'adoption de l'Énoncé de politique, qui se lit comme suit :

- The Uniform Law Conference of Canada (ULCC) was created in 1918 recognizing that the participation of provincial governments was required to develop uniform legislation. Today, lawyers from across the country work on ULCC projects and criminal law reform. The ULCC is geographically diverse. It operates in both English and French and takes into account both the common law and civil law legal systems that are in place in Canada.

The ULCC is committed to cultivating an inclusive, respectful and welcoming environment. The ULCC believes diversity supports creativity and innovation, which are essential to the successful fulfillment of its law reform mandate and leads to products that are responsive to everyone. Accordingly, the ULCC promotes, encourages and nurtures diversity among its members and leaders. The ULCC actively reaches out to members of the legal profession to ensure diverse participation in its working groups. Working groups are encouraged to consider broad consultations in order to solicit a wide range of views and perspectives. The ULCC also encourages those responsible for the composition of delegations to consider diversity, among other factors, when choosing delegates.

- La Conférence pour l'harmonisation des lois au Canada (CHLC) a été créée en 1918 reconnaissant que la participation des gouvernements provinciaux était nécessaire pour élaborer une législation uniforme. Aujourd'hui, des juristes de partout au pays travaillent sur les projets de la CHLC et sur la réforme du droit criminel. La CHLC est géographiquement diversifiée. Elle fonctionne en anglais et en français et tient compte des systèmes juridiques de la common law et du droit civil en vigueur au Canada.

La CHLC s'engage à cultiver un environnement inclusif, respectueux et accueillant. La CHLC croit que la diversité soutient la créativité et l'innovation, qui sont essentielles à l'accomplissement de son mandat de réforme du droit et qui mènent à des produits qui répondent aux besoins de tous. En conséquence, la CHLC promeut, encourage et nourrit la diversité parmi ses membres et ses dirigeants. La CHLC tend activement la main aux

membres de la profession juridique pour assurer une participation diversifiée à ses groupes de travail. Les groupes de travail sont encouragés à envisager de vastes consultations afin de solliciter un large éventail de points de vue et de perspectives. La CHLC encourage également les responsables de la composition des délégations à tenir compte de la diversité, entre autres facteurs, lors du choix des délégués.

En réponse à l'adoption de cette politique, le Comité exécutif a confié au Comité sur la diversité et l'inclusion le mandat suivant :

- Conseiller le Comité exécutif sur tous les aspects liés à l'énoncé de politique de la CHLC sur la diversité et l'inclusion et formuler des recommandations sur la façon dont la CHLC peut atteindre les objectifs de cette politique.

### **Contexte**

Bien que la diversité et l'inclusion soient souvent interreliées, il importe de reconnaître qu'il s'agit de deux concepts qui, quoique distincts, sont d'égale importance. La diversité renvoie aux différences au sein d'un collectif sans en décrire les individus. Un groupe diversifié est un groupe composé d'individus qui représentent une grande diversité de profils, d'identités, de genres, d'expériences, de types d'expertise et de façons de penser. La diversité est objectivement mesurable.

L'inclusion, en revanche, est plus difficile à définir avec précision. C'est plus que le simple fait d'être « ouvert »; loin d'être « objectivement mesurable », elle incorpore une gamme de comportements et d'idées qui sont de nature beaucoup plus subjective. Par exemple, selon le modèle présenté par Dr. J Goosby Smith et par la conseillère en développement organisationnel Josie Lindsay<sup>1</sup>, l'inclusion peut être évaluée en fonction de huit thèmes, chacun composé de plusieurs comportements :

- 1) Lien – lorsque l'individu ressent un sentiment d'attachement et de communauté, il se sent inclus;
- 2) Sollicitude – lorsque l'individu perçoit que les autres l'apprécient, le reconnaissent, l'aident et veulent le meilleur pour lui, il se sent inclus;
- 3) Inclusion intrapersonnelle – les pensées, hypothèses et croyances personnelles de l'intéressé au sujet de l'inclusion peuvent influencer sur la question de savoir s'il se sent inclus;
- 4) Communication – lorsqu'une personne participe aux communications et le sentiment d'être tenue au courant de ce qui se passe, elle se sent incluse;
- 5) Mentorat et encadrement – lorsqu'une personne a un mentor, et lorsqu'elle devient elle-même mentor, elle se sent incluse;
- 6) Équité – lorsqu'une personne perçoit un sens d'équité, elle est davantage susceptible de se sentir incluse;

---

<sup>1</sup> <https://gbr.pepperdine.edu/2017/08/the-garden-an-organismic-metaphor-for-distinguishing-inclusion-from-diversity/> (en anglais seulement)

7) Confiance – lorsque l'intéressé d'une organisation a confiance dans les processus, les dirigeants et ses pairs, et qu'en retour, il sent que les dirigeants et ses pairs lui font confiance, il se sent inclus;

8) Visibilité et récompense – lorsque l'intéressé a l'attention de ses pairs et ses dirigeants, qu'il est apprécié à sa juste valeur par eux, et récompensé pour son dévouement et sa réussite, il se sent inclus.

Les auteures du modèle ci-dessus utilisent, pour une organisation, la métaphore du jardin, assimilant le nombre des divers types de plantes à sa « diversité » et l'application intentionnelle d'engrais à son niveau d'« inclusion ». Elles soulignent qu'il est possible d'avoir un jardin qui soit très diversifié, mais s'il ne reçoit pas l'engrais approprié, ou n'est pas correctement entretenu, les plantes souffriront toutes. Les auteures concluent que, pour favoriser l'inclusion organisationnelle, les dirigeants devraient prendre des mesures intentionnelles autour des thèmes susmentionnés.

En résumé, la diversité, c'est la représentation et l'inclusion, c'est à quel point la présence, les contributions et les points de vue des divers groupes de personnes sont appréciés et intégrés dans l'organisation. Pour citer la conseillère en diversité et inclusion Verna Myers : [TRADUCTION] « La diversité, c'est l'invitation à la fête; l'inclusion, c'est l'invitation à y danser. »

### **Soutien des juridictions**

Pour réaliser son mandat, la CHLC compte en grande partie sur la participation de représentants des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Par exemple, dans le passé, ce soutien s'est traduit par la fourniture de ressources de rédaction et de services d'interprétation. La CHLC comptera sur toutes les juridictions pour contribuer à faire progresser les objectifs de diversité et d'inclusion, en termes tant de ressources (par ex., l'accès aux éléments spécialisés comme les analyses ACS Plus) que de données démographiques (par ex., la priorisation intentionnelle de délégations diversifiées par les juridictions).

### **Recommandations**

Le Comité sur la diversité et l'inclusion fait les recommandations suivantes au Comité exécutif sur la façon dont la CHLC peut atteindre les objectifs de la politique sur la diversité et l'inclusion adoptée lors de la réunion annuelle de 2020. Ces recommandations doivent être examinées en tenant compte du fait que tant les "personnes" que le "produit" de la CHLC doivent refléter les valeurs de la diversité et de l'inclusion.

### **Représentants des juridictions, délégations, groupes de travail et communications**

1) Dans la mesure du possible, le Comité exécutif devrait encourager les juridictions à envoyer des délégations diversifiées et inclusives à l'assemblée annuelle et devrait encourager l'examen et le débat sur des questions et des projets diversifiés et inclusifs. À cette fin, la Déclaration de principes de la CHLC sur la diversité et l'inclusion devrait être clairement mentionnée dans toute communication entre la CHLC et les juridictions, y compris dans les documents suivants :

- Les communiqués d'automne et de printemps ;
- La demande de désignation des représentants juridictionnels ;

- la lettre d'appel à résolutions de la section pénale ; et
- le dossier d'inscription distribué avant la réunion annuelle.
- 

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.

3) Le Comité exécutif devrait revoir la liste de distribution actuelle du communiqué afin de déterminer s'il y a des lacunes dans les groupes qui le reçoivent actuellement. En s'assurant d'une audience large et diversifiée, 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.

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

### **Analyse de la diversité**

1) Le Comité exécutif devrait encourager, dans la mesure du possible, l'utilisation du processus analytique "Gender-based Analysis Plus" (GBA Plus)<sup>1</sup>, ou d'un autre outil similaire, tout au long de l'élaboration des initiatives de la CHLC. Lorsqu'une analyse ACS Plus, ou une analyse utilisant un outil similaire, a été réalisée, le Comité exécutif devrait encourager la documentation claire des résultats.

### **Données démographiques**

1) Le Comité exécutif devrait continuer à diffuser une enquête volontaire pour déterminer les niveaux de diversité et d'inclusion des participants à la réunion annuelle (2). Les résultats de l'enquête devraient être utilisés pour informer 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 de l'enquête de l'année précédente.

---

<sup>1</sup> « ACS Plus est un processus analytique qui fournit une méthode rigoureuse d'évaluation des inégalités systémiques, ainsi qu'un moyen d'évaluer la façon dont divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de genre divers peuvent vivre des politiques, des programmes et des initiatives... ACS Plus considère de nombreux autres facteurs d'identité tels que la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge et le handicap mental ou physique, et comment l'interaction entre ces facteurs influence la façon dont nous pourrions vivre les politiques et initiatives gouvernementales. (Gouvernement du Canada – Qu'est-ce que l'analyse comparative entre les sexes plus)

## **Langue**

### ***Langage inclusif***

1) Le Comité exécutif devrait adopter une politique encourageant l'utilisation d'un langage incluant le genre, 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 législation, ainsi qu'à tous les types de communications - orales ou écrites, formelles 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 (anglais)
- Nations Unies (français)
- Gouvernement du Canada - Bureau de la traduction (anglais)
- Gouvernement du Canada - Bureau de la traduction (français)
- Gouvernement du Yukon (anglais)
- Gouvernement du Yukon (français)
- Gouvernement de l'Ontario (anglais)
- Gouvernement de l'Ontario (français)
- Bureau du conseiller parlementaire - Royaume-Uni

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

### **Travail bilingue**

1) Le Comité exécutif devrait revoir les documents opérationnels de base de la CHLC pour s'assurer qu'ils reflètent clairement que la CHLC est bi juridique et bilingue dans son travail, et pour mettre à jour les documents opérationnels de base, si nécessaire, afin d'encourager que le travail soit effectué simultanément dans les deux langues officielles, dans la mesure du possible.

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.

---

(2) Une enquête a été élaborée et distribuée à tous les participants aux assemblées annuelles de 2021 et 2022. Les résultats de l'enquête de 2021 ont été communiqués aux participants de la réunion annuelle de 2022. L'élaboration et la diffusion de l'enquête ont été rendues possibles grâce au soutien généreux et continu de l'Agence des statistiques de Terre-Neuve-et-Labrador.

### **Politiques et règles de procédure**

1) Le Comité sur la diversité et l'inclusion reconnaît le travail actuellement en cours pour développer 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 possibles.

### **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 des juridictions et les nouveaux participants à la réunion annuelle reçoivent les informations et le soutien appropriés avant, pendant et après la réunion annuelle.

### **Reconnaissance**

Le Comité exécutif devrait continuer à veiller à ce que la reconnaissance formelle des personnes impliquées dans les travaux de la CHLC soit appropriée, juste et transparente.