



---

**DROITS DE LA PERSONNE  
POUR TOUS**

---

Séance de discussions de la Commission canadienne des droits de la personne avec des représentants des communautés racisées pour faire progresser l'égalité raciale au Canada



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

NO DE CAT : HR4-52/2020F-PDF

ISBN: 978-0-660-36045-4

© Sa Majesté la Reine du Canada, 2020.

## Table des matières

<a href="#">1. Introduction</a>	3
<a href="#">2. Premiers pas : Présentation des participants</a>	5
<a href="#">2.1 Participants</a>	5
<a href="#">2.2 Ce que la Commission a entendu lors des présentations</a>	7
<a href="#">Lutter contre la discrimination systémique</a>	7
<a href="#">Améliorer l'accès aux mécanismes de protection des droits de la personne</a>	8
<a href="#">Accroître la collaboration et renforcer la confiance</a>	9
<a href="#">2.3 Ce qu'ont dit les participants de la Commission lors des présentations</a>	9
<a href="#">3. Reconnaissance officielle des participants</a>	10
<a href="#">4. Projet pilote sur la race de la Commission et premières questions de la discussion</a>	11
<a href="#">4.1 Projet pilote</a>	11
<a href="#">4.2 Questions de discussion : Partie 1</a>	13
<a href="#">Lutter contre la discrimination systémique</a>	14
<a href="#">Collecter et diffuser des données ventilées</a>	16
<a href="#">Améliorer l'accès à la justice grâce au processus de plainte</a>	16
<a href="#">Déployer des efforts pour assurer la représentation des personnes de race noire et celles racisées</a>	18
<a href="#">5. Discrimination systémique : Table ronde</a>	19
<a href="#">Collecte, analyse et diffusion des données</a>	19
<a href="#">Affectation des ressources pour les questions prioritaires</a>	20
<a href="#">Partenariats et sensibilisation de la communauté</a>	21
<a href="#">Représentation équitable au sein de la Commission</a>	22
<a href="#">Politiques, langage et autres outils</a>	22
<a href="#">Le rôle de la Commission en tant qu'INDP</a>	24
<a href="#">6. Considérations pour améliorer le processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne par la Commission</a>	25
<a href="#">6.1 Aperçu des plaintes</a>	25
<a href="#">6.2 Observations et suggestions des participants</a>	25
<a href="#">Langue et communication</a>	26

<a href="#">Les attentes de la Commission à l'égard des plaignants</a> .....	28
<a href="#">Le processus d'accueil de la Commission</a> .....	28
<a href="#">Le processus de médiation de la Commission</a> .....	29
<a href="#">Le processus d'évaluation des plaintes de la Commission</a> .....	29
<a href="#">Perfectionnement et formation du personnel</a> .....	31
<a href="#">Soutien aux plaignants</a> .....	31
<a href="#">Collecte et diffusion des données</a> .....	32
<a href="#">Obstacles généraux dans le système national des droits de la personne</a> .....	32
<a href="#">6.3 Réponses préliminaires des participants de la Commission</a> .....	32
<a href="#">7. Normes de preuve et suivi aux questions de discussion</a> .....	34
<a href="#">Questions de discussion : Partie 2</a> .....	34
<a href="#">8. Prochaines étapes : Que doit-on faire maintenant?</a> .....	37

[Annexe A : Réunion de la CCDP avec des groupes d'intervenants représentant des personnes de race noire et celles racisées — rapport du consultant](#)

[Annexe B : Rapport complémentaire et recommandations de la réunion des intervenants du 4 mars 2020 — rapport du consultant](#)

## 1. Introduction

**« Les questions de race rendent extrêmement mal à l'aise, personne ne veut en parler. »**

**— Participant**

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) s'améliore continuellement depuis de nombreuses années. Au fil du temps, beaucoup de travail a été accompli afin de permettre à la Commission de mieux comprendre le fondement et la manifestation du racisme au Canada, et d'aider les plaignants en situation de vulnérabilité dans le cadre du processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne. Pour ce faire, nous avons notamment fait appel à des experts tels que Frances Henry, Dre Rachel Zellars, Fo Niemi et Anthony Morgan pour former le personnel sur les préjugés inconscients, les manifestations possibles du racisme dans la société canadienne et la façon de l'identifier dans le cadre juridique de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Nous avons également offert une formation particulière sur l'islamophobie et l'antisémitisme au personnel du service des plaintes.

Depuis plus de cinq ans, la présidente s'est engagée dans un travail important de sensibilisation des intervenants. Elle a écouté, appris et amplifié les voix, et dirigé des changements significatifs au sein de l'organisation afin de tenir compte des commentaires obtenus. En outre, le personnel des services juridiques et des politiques a élaboré des documents de formation comprenant des mises à jour de la jurisprudence et des conseils pratiques sur les leçons apprises à l'usage des agents des droits de la personne, chargés d'évaluer les plaintes de discrimination en matière de droits de la personne. À l'automne 2019, la Commission a lancé un projet pilote visant à offrir du soutien supplémentaire dans le domaine des enquêtes, des politiques et du droit aux agents des droits de la personne chargée d'évaluer les plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique.

Afin d'aider les plaignants en situation de vulnérabilité, nous avons simplifié le langage que nous utilisons notamment sur notre site Web et dans nos documents d'orientation et de référence. Nous avons simplifié nos procédures et nous avons encouragé les membres de l'équipe des plaintes à adopter une approche plus flexible. Nous avons également créé des vidéos d'information sur les droits de la personne et le processus de traitement des plaintes. De plus, le personnel de la Commission apporte régulièrement du soutien aux personnes qui ont besoin d'aide pour préparer leur plainte ou comprendre le processus. En outre, les plaintes des personnes qui se trouvent dans des circonstances particulièrement vulnérables sont systématiquement classées par ordre de priorité afin que leurs plaintes puissent être traitées aussi rapidement que possible avec un soutien juridique et politique approprié afin d'évaluer les problèmes auxquels elles sont confrontées. La Commission s'est engagée activement auprès du Réseau national d'étudiant(e)s Pro Bono et d'autres réseaux juridiques, et participe, avec d'autres partenaires, à un projet mené par Réseau national d'étudiant(e)s Pro Bono et l'Association des centres d'amitié de l'Ontario afin de fournir un soutien juridique aux personnes autochtones qui souhaitent déposer des plaintes relatives aux droits de la personne qui relèvent dans les juridictions fédérales, provinciales et territoriales. Ce projet pourra servir de modèle pour d'autres initiatives d'accès à la justice, notamment pour les Canadiens et les Canadiennes racisés et victimes de discrimination.

Le 4 mars 2020, les membres et le personnel de la Commission ont tenu une séance de discussion à Ottawa, province de l'Ontario - territoire non cédé du peuple algonquin Anishnaabeg, avec des représentants des groupes noirs et racisés du centre et de l'est du Canada. Il s'agissait d'un forum au sein duquel les représentants ont pu faire part de leurs préoccupations quant à l'efficacité du processus de traitement des plaintes en matière de droits de la personne fondées sur la race. Le forum a aussi permis de générer des idées sur ce que la Commission peut faire afin de permettre que les plaintes relatives aux droits de la personne et les mécanismes qui les soutiennent demeurent un outil viable visant à faire progresser l'égalité raciale au Canada.

Le présent document donne un aperçu de la journée et met l'accent sur les points de vue que les intervenants ont transmis à la Commission au cours de la séance de discussions.

Pour plus d'informations, un rapport de réunion et un rapport complémentaire préparé par un consultant que la Commission a engagé pour cet exercice sont joints en annexe au présent rapport.

## **2. Premiers pas : Présentation des participants**

La directrice de la Division de la coordination des plaintes et de l'égalité d'accès a joué le rôle de facilitatrice tout au long de la journée. Elle a préparé le terrain en invitant les participants à être ouverts et francs dans leurs discussions avec les représentants de la Commission; elle a expliqué que le premier objectif de la séance était d'entendre les points de vue des participants sur la manière dont la Commission peut contribuer à faire progresser l'égalité raciale.

### **2.1 Participants**

Au total, 22 représentants de communautés noires et racisées ont participé à la séance de discussions, dont les suivants.

1. Anthony Morgan, avocat et consultant en formation et développement, Unité de lutte contre le racisme envers les Noirs de la Ville de Toronto (Toronto, Ont.)
2. Avvy Go, directeur exécutif, Chinese and Southeast Asian Legal Clinic (Toronto, Ont.)
3. Delvina Bernard, ancienne directrice exécutive, Conseil de l'éducation africaine (Halifax, N.-É.)
4. Esi Codjoe, ancien vice-président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario; avocat spécialisé en droit du travail chez Turnpenney Milne LLP (Toronto, Ont.)
5. Fo Niemi, co-fondateur et directeur exécutif, Centre de recherche-action sur les relations raciales (Montréal, Qc)
6. Kymberly Franklin, conseillère juridique principale, Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (Halifax, N.-É.)
7. Leslie Bisgould, conseillère juridique, Aide juridique Ontario (Toronto, Ont.)
8. Dre Lillian Ma, directrice exécutive, Fondation canadienne des relations raciales; ancienne commissaire à la Commission ontarienne des droits de la personne et ancienne membre de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (Toronto, Ont.)
9. Mark Hart, ancien vice-président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, et consultant (Toronto, Ont.)
10. Moya Teklu, conseillère spéciale, Stratégie à l'intention des communautés racisées, Aide juridique Ontario (Toronto, Ont.)

11. Nana Yanful, avocate, Black Legal Action Centre (Toronto, Ont.)
12. Rawlson King, conseiller municipal de la Ville d'Ottawa pour Rideau-Rockcliffe et ancien coprésident du Conseil sur l'équité communautaire du Service de police d'Ottawa (Ottawa, Ont.)
13. Richard Sharpe, cofondateur, Caucus des employés fédéraux noirs (Ottawa, Ont.)
14. Roger Love, gestionnaire du service à la clientèle (applications) et conseiller juridique, Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (Toronto, Ont.)
15. Sameha Omer, directrice des affaires juridiques, Conseil national des musulmans canadiens (Ottawa, Ont.)
16. Seema Lamba, agente des droits de la personne, Alliance de la fonction publique du Canada (Ottawa, Ont.)
17. Dr Shaheen Azmi, directeur, Politiques, éducation, surveillance, sensibilisation et liaison, Commission ontarienne des droits de la personne (Toronto, Ont.)
18. Shahina Siddiqui, fondatrice et directrice exécutive, Islamic Social Services Association (Winnipeg, Man.)
19. Shawna Hoyte, Afrikan Canadian Prisoner Advocacy Coalition et Service juridique de l'Université Dalhousie (Halifax, N.-É.)
20. Silmy Abdullah, avocate, South Asian Legal Clinic of Ontario (Toronto, Ont.)
21. Yavar Hameed, avocat, Hameed Law (Ottawa, Ont.)
22. Michèle Turenne, conseillère juridique, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Montréal, Qc)

Les représentants suivants de la Commission ont participé à la séance de discussions.

1. Marie-Claude Landry, présidente
2. Edith Bramwell, membre de la Commission
3. Geneviève Cabot, vice-présidente
4. Ian Fine, directeur exécutif
5. Piero Narducci, directeur général, Direction générale des services des plaintes
6. Sherri Helgason, directrice, Division de la coordination des plaintes et de l'égalité d'accès
7. Elianne Hall, directrice intérimaire, Division de l'évaluation des plaintes

8. Marie-Josée Frenette, directrice, Division des services de médiation et de révision initiale
9. Valerie Phillips, directrice, Division des services juridiques
10. Tabatha Tranquilla, directrice intérimaire, Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales
11. Asha Jibril, conseillère principale en matière de politiques, Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales
12. Sasha Hart, conseiller juridique, Division des services juridiques
13. Gaston Boisvert, gestionnaire, Division d'évaluation des plaintes
14. Pascale Lagacé, gestionnaire, Division d'évaluation des plaintes
15. Erin Sweeney, gestionnaire intérimaire, Division d'évaluation des plaintes
16. Michelle Carlesimo, gestionnaire intérimaire, Division d'évaluation des plaintes
17. Andrew McArthur, gestionnaire, Unité de révision initiale
18. Misha Munim, agente des droits de la personne, Division d'évaluation des plaintes
19. Marcia Waldron, agente des droits de la personne, Division d'évaluation des plaintes
20. Khatoon Abbasi, conseillère en égalité d'accès, Unité de l'égalité d'accès
21. Melanie Mohammed, chef de cabinet
22. Janet Rothwell, conseillère en communication

Sauf indication contraire, le terme « participant » est utilisé pour désigner les 22 intervenants externes qui ont participé à la séance de discussions.

## **2.2 Ce que la Commission a entendu lors des présentations**

Lors des présentations, les participants ont été invités à se présenter au groupe et à terminer la phrase suivante.

*« J'estimerai les discussions d'aujourd'hui fructueuses si je/nous... »*

Les réponses des participants à cette activité s'articulaient autour de trois grands domaines thématiques qui seraient les fils conducteurs tout au long de la journée. Les voici.

1. Lutter contre la discrimination systémique
2. Améliorer l'accès aux mécanismes de protection des droits de la personne
3. Accroître la collaboration et renforcer la confiance

### **Lutter contre la discrimination systémique**

Les participants ont indiqué que la Commission devrait préciser les mesures qu'elle prendra pour lutter contre la discrimination systémique, et ont noté que le traitement des plaintes de discrimination systémique impliquera une compréhension plus nuancée du fonctionnement du racisme et de la façon dont les préjugés inconscients peuvent être un facteur. Les participants ont estimé qu'il serait important pour la Commission d'opérationnaliser renseignements reçus lors de cette séance, afin de traduire le dialogue en changement significatif.

Au cours de ce segment de la séance de discussions et tout au long de la journée, de nombreux appels clairs ont été lancés à la Commission afin qu'elle fournisse des données publiques, ventilées par race. Les participants ont déclaré que ces données sont essentielles afin d'obtenir des renseignements sur les personnes qui déposent des plaintes auprès de la Commission et sur la manière dont la Commission traite les plaintes pour discrimination raciale ainsi que pour déterminer si des différences sont observées dans les résultats entre les diverses plaintes pour discrimination raciale. Ils ont également souligné que l'accès à ce type de données permettrait aux organisations des communautés racisées d'améliorer les services aux clients et de déterminer les chances de réussite de certains types de plaintes pour discrimination raciale.

Les participants ont également déclaré qu'il sera important pour la Commission de continuer à mobiliser les intervenants concernés pour les aider à élaborer des outils, à échanger des ressources, à cerner les lacunes en matière de connaissances, à officialiser les processus en vue de discussions importantes, à s'attaquer aux obstacles bureaucratiques et à définir les pratiques exemplaires. Les participants ont exprimé la nécessité d'avoir une « communauté de pratique » afin de faciliter les discussions continues et l'échange ouvert de renseignements.

### **Améliorer l'accès aux mécanismes de protection des droits de la personne**

Lors des présentations, les participants ont également fait certaines suggestions visant à améliorer l'accès des personnes de race noire et celles racisées au processus de plainte de la Commission. Voici ces suggestions :

- réévaluer certains aspects du processus de traitement des plaintes de la Commission;
- trouver des moyens d'institutionnaliser les expériences, les besoins et les perspectives des personnes de race noire et celles racisées à faible revenu dans le processus;
- améliorer les cadres d'accès aux droits de la personne;
- concevoir des cadres de pratiques exemplaires pour amplifier les efforts de la communauté dans le traitement des plaintes pour discrimination raciale et établir des résultats mesurables pour adapter ces cadres selon les besoins.

Les participants ont également déclaré que la Commission devrait consacrer plus de temps à identifier les obstacles à l'accès à la justice pour les communautés racisées. Il a été estimé que cela contribuerait à la fois à améliorer l'accès individuel aux mécanismes de protection des droits de la personne, tout en identifiant les problèmes systémiques précis.

### **Accroître la collaboration et renforcer la confiance**

Les participants ont exprimé le besoin de ramener un certain optimisme chez les personnes de race noire et celles racisées afin de dissiper les perceptions négatives à l'égard de la Commission et le manque de confiance envers le processus de plainte. Les participants ont clairement indiqué que la Commission doit *montrer* aux personnes de race noire et celles racisées qu'elle peut être une alliée.

Pour y parvenir, la Commission peut notamment s'assurer que les résultats de la séance de discussions se traduisent par des changements significatifs. Ce thème est lié à un autre qui a été mis en lumière de façon plus évidente au cours de la journée; certains participants ont déclaré que la Commission doit se sensibiliser davantage à l'expérience vécue par les Canadiens racisés et s'efforcer de comprendre leurs points de vue.

Pour atteindre ces objectifs, les participants ont estimé que la Commission devrait engager un dialogue continu avec la communauté de pratique afin d'élaborer des outils, partager des ressources, identifier les lacunes dans les connaissances, officialiser des processus pour des discussions significatives, s'attaquer aux obstacles bureaucratiques et identifier les pratiques exemplaires.

### **2.3 Ce qu'ont dit les participants de la Commission lors des présentations**

Au cours de l'activité de présentation, les réponses des participants de la Commission se sont concentrées sur trois grands thèmes de leur conception de la réussite. Les voici.

1. Avoir une discussion ouverte, honnête et franche sur la façon dont la Commission peut mieux servir les Canadiens et améliorer l'accès au processus de traitement des plaintes.
2. Obtenir la réaction des participants sur l'amélioration des messages de la Commission à l'intention des personnes de race noire et celles racisées.
3. Travailler avec les participants afin d'élaborer des plans d'action concrets avec des résultats mesurables afin de mettre en œuvre la rétroaction et d'améliorer la situation des droits de la personne pour les personnes de race noire et celles racisées au Canada.

### 3. Reconnaissance officielle des participants

**« Permettez-moi de vous remercier d'avance pour votre honnêteté, votre franchise et votre engagement en faveur d'un changement significatif. »**

**— Marie-Claude Landry, présidente**

Après les présentations, Marie-Claude Landry présidente, a souhaité la bienvenue aux participants à la séance de discussions en présentant certaines de ses propres perspectives et attentes à l'égard de la journée. Elle a également reconnu la contribution inestimable des personnes présentes autour de la table.

La présidente a informé les participants qu'au cours des dix dernières années, les plaintes fondées sur la race, la couleur et l'origine nationale et ethnique font partie de la catégorie de plaintes qui a connu la plus forte croissance. En outre, la deuxième plus grande catégorie de plaintes que la Commission a acceptées l'année dernière était liée à la race. Elle a reconnu que les plaintes fondées sur la race comptaient parmi les enquêtes les difficiles, et qu'elles sont complexifiées par les perceptions négatives qui sont souvent issues des formes plus cachées de racisme systémique.

Même si certains passages du mot d'accueil de la présidente portaient sur la Commission et notre expérience des plaintes de discrimination raciale, le message clé était que, la Commission ne peut pas s'améliorer par elle-même. Elle a exprimé, au nom de toute la Commission, son immense gratitude pour le temps que les participants nous ont accordé (et continueront à nous accorder), afin de nous aider à mettre en lumière nos propres préjugés inconscients, *ou non reconnus*. Elle a souligné que la Commission a déjà commencé à se pencher sur le traitement des plaintes pour discrimination raciale, et que ce travail se poursuivra, en s'appuyant sur la rétroaction que nous recevons d'un large éventail d'intervenants, y compris ceux qui participent à la séance du 4 mars.

#### **4. Projet pilote sur la race de la Commission et premières questions de la discussion**

***« Les données sont importantes. On ne peut pas contredire les données. On ne peut pas contester les données. »***

***- Participant***

##### **4.1 Projet pilote**

Le personnel de la Commission participant au projet pilote sur la race (PPR) a fait un bref compte rendu des initiatives que l'équipe a entreprises pour améliorer les processus de la Commission relatifs au traitement des plaintes pour discrimination raciale.

Le PPR vise à doter les agents des droits de la personne des connaissances, des outils et des ressources nécessaires pour évaluer les plaintes de discrimination raciale, la couleur, l'origine nationale et ethnique et formuler des recommandations éclairées. Les agents des droits de la personne sont invités à communiquer directement avec les membres du PPR pour obtenir des conseils ou des directives à tout moment pendant le processus d'évaluation des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, en particulier celles qu'on estime irrecevables (en vertu de l'alinéa 41(1)d par exemple) ou qu'on prévoit rejeter. Ce soutien comprend la transmission de renseignements sur les politiques, les recherches et les développements juridiques pertinents, ainsi que l'application adéquate des principes juridiques et de preuve lors de la réception et de l'évaluation des plaintes pour discrimination raciale.

Au cours de la présentation, l'équipe du PPR a expliqué que les recherches ont révélé que, comparativement à d'autres cas de discrimination, les cas de discrimination raciale tournent souvent autour de preuves circonstanciées plutôt que de preuves directes. Par conséquent, il est nécessaire que les personnes qui participent à l'examen de ces cas se concentrent sur les façons subtiles dont le racisme se manifeste. Par exemple, dans certaines situations, les politiques peuvent sembler neutres, mais en réalité, elles ont des répercussions négatives sur les groupes racisés. Les allégations de discrimination raciale sont particulièrement complexes et difficiles à prouver en raison de la nature évolutive des préjugés et des comportements discriminatoires au Canada. Même si des formes évidentes de discrimination existent encore, la discrimination raciale se manifeste souvent par une différence de traitement ou un effet préjudiciable subtil et subversif, qui ne peut être détecté qu'en examinant les circonstances pertinentes d'un cas. Des politiques, des pratiques et des comportements apparemment neutres peuvent engendrer ou renforcer un préjudice racial. D'autant plus que les personnes qui croient vraiment qu'elles n'ont pas de préjugés peuvent traiter différemment les personnes de race noire et celles racisées en fonction de préjugés dont elles ne sont pas conscientes. Cela crée une situation complexe à partir de laquelle il faut repérer et évaluer les plaintes pour discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique.

## 4.2 Questions de discussion : Partie 1

### « *Ce qui est mesuré se concrétise.* »

#### — Participant

Avant la réunion, la Commission avait fait circuler une série de questions<sup>1</sup> de discussion centrées sur les thèmes des « priorités », de l'« accès à la justice » et de la « défense des droits » (de la Commission). On a demandé aux participants d'examiner les questions à l'avance et d'assister à la séance en étant prêts à transmettre leurs pensées et leurs idées.

Les membres du PPR de la Commission ont animé deux grandes discussions de groupe portant sur les questions qui avaient été distribuées, l'une le matin et l'autre l'après-midi. On a également invité les participants à répondre par écrit au reste des questions de discussion au moment qui leur convient.

Au cours de la séance du matin, la discussion en grand groupe s'est concentrée sur les trois premières questions, qui étaient les suivantes.

1. Veuillez identifier 1 à 3 mesures prioritaires que la Commission peut entreprendre pour faire progresser l'égalité raciale, améliorer l'accès à la justice des personnes de race noire et celles racisées et s'attaquer aux formes systémiques de discrimination raciale? Qu'est-ce qui ferait la plus grande différence?
2. Est-ce que la Commission oublie des problèmes systémiques? (C'est-à-dire, des problèmes systémiques que nous n'avons pas encore traités, des outils ou des ressources nécessaires que nous ne possédons pas pour nous y attaquer, ou qui ne sont pas couverts par la LCDP, etc.)
3. D'après votre expérience, quels sont les principaux obstacles ou défis auxquels les plaignants racisés sont confrontés lorsqu'ils naviguent : i) dans le processus de plainte de la Commission; ii) dans d'autres processus de plainte en matière de droits de la personne? (C'est-à-dire le manque de représentation, les contraintes de temps, les représailles, le niveau de profil de la CCDP, la connaissance des compétences et des mandats des commissions fédérales, provinciales et territoriales, etc.)

Bien que les participants aient convenu de discuter des trois questions, la majorité de la discussion de la séance du matin s'est concentrée sur la première question, relative aux mesures prioritaires que la Commission devrait prendre pour faire progresser l'égalité raciale.

Voici un résumé de ce que les participants ont fait savoir à la Commission.

Les participants ont ciblé des domaines prioritaires spécifiques sur lesquels, à leur avis, la Commission devrait se concentrer afin d'avoir la plus grande incidence positive pour faire progresser l'égalité raciale, améliorer l'accès à la justice pour les personnes de race noire et celles racisées et lutter contre les formes systémiques de discrimination raciale. Voici ces domaines :

- lutter contre la discrimination systémique;
- collecter et diffuser des données sur les plaintes accessibles au public, ventilées par race;
- améliorer l'accès à la justice grâce au processus de plainte, notamment en présentant des motifs clairement formulés pour les décisions relatives aux plaintes pour discrimination raciale;
- déployer des efforts pour assurer la représentation des personnes de race noire et celles racisées à tous les niveaux au sein de la Commission et du Tribunal.

### **Lutter contre la discrimination systémique**

Les participants ont mentionné que la Commission devait prendre un rôle de chef de file dans la lutte contre les problèmes d'inégalité raciale systémique au Canada. Ils ont discuté du fait que la Commission doit reconnaître que dans le cadre de son processus actuel, il est difficile de lutter contre la discrimination systémique, notamment parce qu'elle comporte souvent des éléments personnels *et* systémiques. Certains participants ont suggéré que la Commission réaffecte les ressources humaines et financières consacrées aux plaintes individuelles et les concentre spécifiquement aux problèmes de discrimination systémique. Les participants ont indiqué que la lutte contre la discrimination systémique passe nécessairement par la reconnaissance des obstacles systémiques à l'accès à la justice, la prise en compte de questions telles que celles qui entourent le projet de loi C-65 et un effort concerté de la part de la Commission pour lever les obstacles bureaucratiques au processus de plainte.

Les participants ont soulevé le fait que les employeurs ne sont pas disposés à fournir des renseignements sur la discrimination systémique au sein de leur organisation et qu'il est peu probable que les plaignants aient accès à ces renseignements. Ils ont proposé que la Commission exploite ses ressources pour aider les organisations à obtenir des données et des renseignements sur la discrimination systémique auprès des organisations mises en cause.

---

<sup>1</sup> Questions de discussion **Edocs n° 2767597**

On a laissé entendre que de nombreuses organisations, même celles de grande taille, pouvaient ne pas disposer des ressources nécessaires pour lutter contre la discrimination systémique. Certains participants se sont demandé si la Commission disposait de ressources suffisantes pour lutter contre le racisme. Ils ont suggéré que la Commission s'engage clairement à fournir des ressources adéquates pour aider les plaignants à naviguer dans ses processus.

### **Collecter et diffuser des données ventilées**

Les participants ont souligné que la Commission devait fournir des données accessibles au public sur les plaintes, ventilées par race. Un participant a fait remarquer que les groupes racisés ne sont pas toujours confrontés à la discrimination de la même façon et que, par conséquent, sans données concrètes, il n'est pas possible de comprendre comment la discrimination se manifeste sur des groupes particuliers et, donc, de formuler des stratégies pour résoudre ces problèmes. Il a été mentionné que la collecte et l'analyse de données ventilées permettent d'orienter les ressources vers les personnes qui ont été les plus touchées par des pratiques discriminatoires.

On a proposé que la Commission puisse et doive se procurer des données, des études et d'autres renseignements pertinents auprès de tiers qui ont une expérience ou une expertise sur l'existence du racisme, et que ces renseignements soient disponibles sur le site Web de la Commission.

Les participants s'intéressaient particulièrement aux renseignements sur le type de plaintes qui sont renvoyées à l'évaluation ou au Tribunal canadien des droits de la personne. On a expliqué que ces renseignements sont utiles, car ils peuvent aider les plaignants, en particulier ceux qui se représentent eux-mêmes, à établir une preuve *prima facie* de leurs plaintes. Ce type de renseignements pourrait également aider les défenseurs à formuler des stratégies efficaces pour améliorer l'égalité raciale.

### **Améliorer l'accès à la justice grâce au processus de plainte**

Les participants ont déclaré qu'ils aimeraient pouvoir indiquer à leurs clients ou à leurs membres qu'il s'agit d'un processus utile et efficace, mais qu'il reste encore beaucoup à faire pour améliorer l'accès à la justice des personnes et des communautés racisées. Ils ont dit que la Commission doit agir en tant que leader dans ce domaine, à la fois en améliorant ses propres processus et en s'associant à des groupes communautaires pour mettre en évidence les défis plus vastes en matière d'accès à la justice qui ont une incidence sur les communautés racisées.

Parmi les mesures proposées, l'élargissement de la disponibilité des publications de la Commission dans des langues autres que le français ou l'anglais. Les formulaires de plainte et d'autres documents devraient être disponibles dans d'autres langues et la Commission devrait être responsable de la traduction. Une autre mesure consiste à offrir une assistance aux plaignants potentiels qui peuvent avoir des difficultés à formuler leur allégation de racisme. Enfin, certains participants ont suggéré d'améliorer les systèmes afin de garantir que les plaideurs qui se représentent eux-mêmes, y compris ceux qui ont des problèmes de santé mentale, ne soient pas désavantagés dans le processus. Un participant a fait remarquer que « le racisme est un traumatisme » puis que les processus de la Commission doivent donc en tenir compte, et que le personnel doit adopter des approches tenant compte des traumatismes.

Les participants ont exprimé leurs préoccupations à propos du processus de réception de la Commission. On a mentionné que certaines personnes de race noire et celles racisées peuvent percevoir le rôle des analystes responsable de la réception comme étant semblable à celui d'un « contrôleur ». La perception selon laquelle les analystes responsables de la réception disposent d'un pouvoir discrétionnaire d'accepter ou de rejeter les plaintes pourrait avoir un effet dissuasif sur les personnes de race noire et celles racisées victimes de discrimination ou exacerber la méfiance envers le processus. L'importance d'avoir une main-d'œuvre diversifiée en « première ligne » a été soulignée.

Certains participants ont suggéré que la Commission apporte des précisions sur les raisons de ses décisions. Il a été dit que les plaignants veulent savoir ce que pensent les agents des droits de la personne lorsqu'ils prennent des décisions impliquant l'évaluation d'une plainte qu'ils traitent. On a recommandé que la Commission s'efforce de répondre aux questions suivantes dans chaque rapport aux fins de décision.

- Quelles sont les hypothèses de travail nécessaires pour garantir une évaluation approfondie et efficace des plaintes fondées sur la race?
- Y a-t-il des hypothèses qui doivent être activement remises en question, qu'elles soient conscientes ou inconscientes?

Il a été mentionné qu'une telle connaissance du processus décisionnel pourrait aider les plaignants à préparer la présentation de leurs observations sur les rapports ou contribuer à leur compréhension et éventuellement à contester, les décisions de la Commission.

Parmi les autres mesures qui, selon les participants, permettraient d'améliorer l'accès à la justice dans le cadre du processus de traitement des plaintes de la Commission, mentionnons les suivantes :

- affecter des ressources humaines ou financières pour aider les plaignants non représentés à naviguer dans le processus de traitement des plaintes;
- sensibiliser et préparer une preuve fondée sur des questions liées au profilage racial;
- Sensibiliser davantage la Commission aux comportements micro-agressifs et aux préjugés raciaux inconscients, ainsi qu'à la manière dont ils peuvent influencer les échanges entre le personnel de la Commission et les clients, et accroître sa compréhension à cet égard;

- apporter des précisions sur les différences entre les articles 5, 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, afin que les plaignants puissent comprendre comment ils peuvent s'appliquer à leur situation. Un participant a fait remarquer que les plaintes en vertu de l'article 5 ne permettent pas spécifiquement d'alléguer une discrimination systémique, et qu'il serait donc important de combler cette lacune; et
- accroître la collaboration de la Commission avec une « communauté de pratique » axée sur l'amélioration du traitement des plaintes pour discrimination raciale et l'élaboration de stratégies pour lutter contre la discrimination systémique.

### **Déployer des efforts pour assurer la représentation des personnes de race noire et celles racisées**

Les participants ont parlé de l'importance d'une représentation raciale diversifiée à tous les niveaux d'emploi au sein de la Commission et du Tribunal. Certains ont estimé que l'embauche d'employés ayant des antécédents en matière de lutte contre l'oppression était grandement nécessaire; essentiellement, les participants voulaient savoir si des personnes « qui leur ressemblent » travaillent sur les plaintes déposées par des Canadiens racisés. Les participants ont demandé à la Commission de fournir des renseignements sur la représentation au sein de l'organisation dans le cadre de ses actions de suivi.

Les participants ont exhorté la Commission à engager un dialogue permanent et à continuer à définir les questions prioritaires ainsi qu'à identifier les possibilités de partenariat. Par exemple, on a mentionné la possibilité que la Commission s'associe avec les intervenants et tire profit du rôle international de la Commission pour promouvoir l'égalité raciale.

## **5. Discrimination systémique : Table ronde**

**« Il s'agit de ce que vous savez et de ce que vous ne savez pas. Il est possible de suivre une formation sur certaines choses et d'autres non. »**

### **- Participant**

La partie suivante de la séance du matin a été consacrée à des discussions en petits groupes sur le thème de la discrimination systémique. Les participants ont formé de petits groupes pour faire un remue-méninge, après quoi un représentant de chaque groupe a présenté ses idées au reste du groupe. Certains thèmes communs ont été évoqués, dont un grand nombre a également été abordé à d'autres moments de la journée. Parmi les thèmes qui ont été abordés au cours de cette partie de la journée, mentionnons les suivants :

- collecte, analyse et diffusion des données;
- affectation des ressources aux questions prioritaires;
- partenariats et sensibilisation de la communauté;
- représentation équitable et renforcement des capacités au sein de la Commission;
- politiques, langage et autres outils.

Afin de faciliter la lecture, les thèmes issus de chacune de ces discussions en petits groupes ont été combinés et présentés ensemble dans cette section.

### **Collecte, analyse et diffusion des données**

Une fois de plus, les participants ont déclaré que la Commission devrait fournir des données accessibles au public, ventilées par race. Ils ont suggéré que la Commission utilise également ces données pour examiner les modèles potentiels et contribuer à la prise de décision opérationnelle.

Selon les participants, les données actuellement disponibles ne racontent qu'une partie de l'histoire. À titre d'exemple, un participant a mentionné que le nombre d'employés noirs dans la fonction publique fédérale s'élève à 13 600, mais nous ne savons pas si des progrès sont réalisés pour garantir que ces employés sont traités équitablement dans le contexte des droits de la personne. Certains participants ont également fait des propositions précises relativement à l'obtention de données, y compris l'utilisation des renseignements obtenus :

- plaintes existantes;

- analyses de l'équité en matière d'emploi;
- médiation des plaintes pour discrimination raciale.

Il a également suggéré que la Commission conseille les communautés sur la manière dont elles peuvent utiliser ces données pour faire progresser leurs plaintes.

Il a été signalé que la Commission recueille actuellement certaines données sur les plaintes pour discrimination raciale (comme les motifs spécifiques définis), mais qu'elle n'a pas accès aux origines nationales ou ethniques spécifiques des personnes qui déposent des plaintes pour des motifs raciaux. Certains participants ont proposé de faire appel aux ressources communautaires afin d'explorer les pratiques exemplaires. Un participant a spécifiquement recommandé le travail de la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic.

Un participant a mentionné qu'il était surprenant que la Commission ne recueille pas encore et ne fournisse pas de données ventilées, notant que « ce qui est mesuré se concrétise ».

### **Affectation des ressources aux questions prioritaires**

Les participants ont reconnu les pressions financières et en matière de ressources humaines auxquelles la Commission est souvent confrontée; toutefois, ils estiment qu'elle devrait continuer à allouer certaines ressources pour s'attaquer aux problèmes prioritaires de discrimination systémique. On a proposé que dans le cadre de cet exercice, la Commission fasse appel aux intervenants impliqués dans la « communauté de pratique » pour obtenir de la rétroaction afin d'identifier les enjeux prioritaires de discrimination systémique pour éclairer ses décisions sur l'affectation des ressources. Certains participants ont déclaré qu'il serait préférable d'allouer des fonds ne serait-ce qu'à une seule question à la fois plutôt que d'en financer aucune.

Les participants ont également indiqué que la Commission devrait préciser la façon dont elle alloue les ressources aux plaintes individuelles et aux initiatives de la Commission sur les plaintes systémiques. Un certain nombre de participants sont allés plus loin et ont suggéré que la Commission réoriente les ressources consacrées au travail sur les plaintes individuelles à la définition de modèles à partir de ces plaintes et les traite suivant une approche systémique.

Certains participants ont souligné le travail de la Commission ontarienne des droits de la personne comme exemple de la façon dont les initiatives autres que les plaintes peuvent contribuer à lutter contre la discrimination systémique et ont laissé entendre que la Commission ne devrait pas limiter ses initiatives de lutte contre la discrimination systémique aux seules initiatives fondées sur les plaintes. Par exemple, des initiatives telles que d'entreprendre des recherches pour élaborer des communications publiques, des outils éducatifs, des rapports spéciaux au Parlement ou des rapports aux organismes des Nations Unies peuvent traiter aussi des enjeux de discrimination systémique.

### **Partenariats et sensibilisation de la communauté**

Les participants ont souligné que de nombreuses organisations ont acquis une grande connaissance des systèmes des droits de la personne et de la meilleure façon de les aborder. Ils ont souligné que les organisations de la société civile peuvent également offrir des outils et des conseils à la Commission en ce qui concerne les plaintes émanant de la communauté ou la discrimination systémique. Les participants ont rappelé à la Commission que de nombreuses communautés racisées disposent de renseignements facilement accessibles, et ont suggéré à la Commission de préciser davantage ses canaux de consultation des intervenants.

D'autres ont demandé à la Commission de promouvoir les liens entre les bureaux régionaux, les communautés racisées locales et les groupes industriels appropriés. Les participants ont souligné que des partenariats en cours pourraient déboucher sur des outils éducatifs, des sites Web, des guides, des études, des manuels, ainsi que sur la possibilité de faire la promotion croisée de ces ressources respectives. Une autre idée de partenariat concernait la formation ou l'orientation que les participants estiment que la Commission devrait fournir à d'autres organismes juridictionnels qui ne comprennent peut-être pas clairement la manière dont les personnes de race noire et celles racisées sont confrontées à la discrimination systémique.

Quelques participants ont appelé à une initiative de la Commission afin de faire pression en vue de modifier les recours disponibles dans le cadre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a été proposé d'éliminer le plafond législatif concernant les dommages et intérêts qui peuvent être accordés par le Tribunal canadien des droits de la personne pour discrimination systémique. Les participants ont noté que si la Commission devait acquérir une compréhension claire de la nature du problème de discrimination systémique, cette information pourrait servir à éclairer les décisions sur le type de recours qui devraient en découler. Un participant s'est dit préoccupé par les problèmes de violence au travail, par exemple, tels que soulevés par le projet de loi C65, et par les répercussions relatives à la détermination de ce qui est considéré comme une solution adéquate.

## **Représentation équitable au sein de la Commission**

Les participants ont réitéré les appels précédents en faveur d'une représentation accrue à tous les niveaux de la structure organisationnelle de la Commission. Les participants estiment que, pour avoir une représentation adéquate, il faut un équilibre qui tienne compte à la fois de la représentativité des employés et de leur expérience vécue.

Les participants ont convenu qu'il faut mieux comprendre les problèmes. Ils ont mentionné qu'il est important de voir « des gens qui nous ressemblent » à tous les niveaux de la structure de la Commission, en particulier celui de la direction, et ont suggéré de procéder au recrutement ciblé de personnes ayant été victimes de racisme, et qui comprennent les cadres analytiques de lutte contre l'oppression et le racisme. Ils ont fait remarquer que sans représentation, il y a une quantité disproportionnée d'« accompagnement ».

Certains participants ont déclaré que la diversité de la représentation au sein du personnel de la Commission, à elle seule, n'est pas efficace; la diversité vise également la représentation de la pensée, et en outre, qu'il est important que le personnel ait la capacité d'analyser les allégations de racisme par une approche basée sur le traumatisme. Comme l'a fait remarquer un participant : « Vous voulez les bonnes personnes aux bons postes ».

On a suggéré que la Commission réfléchisse à la possibilité de travailler avec des professionnels experts, tels que les travailleurs sociaux, pour aider les gens de manière continue. Les participants ont estimé que les agents chargés du processus d'admission doivent vraiment écouter ceux qui font part de leur expérience du racisme et consigner leur expérience à l'aide de dossiers qui contribueront aux étapes ultérieures du processus.

## **Politiques, langage et autres outils**

Des appels ont également été lancés en faveur d'un travail politique sur la discrimination systémique. Un participant a suggéré comme sujet potentiel l'exploration de différents types de discrimination systémique provenant de plaintes individuelles afin de contribuer aux discussions sur les grands modèles de société. Un autre participant a suggéré que la Commission élabore un modèle de diagnostic pour l'évaluation, la médiation et les politiques qui pourrait façonner notre compréhension de la discrimination systémique, de la culture organisationnelle et de la collecte de données. Un autre participant a proposé que la Commission trouve des moyens de saisir et de transmettre les renseignements issus des médiations pour nous permettre de mieux comprendre la discrimination systémique.

Les participants ont laissé entendre qu'il pourrait être utile d'explorer les pratiques d'emploi internes des organisations de sécurité nationale du Canada dans le cadre d'une telle initiative. Un autre projet de recherche consiste à ce que la Commission examine les plaintes pour discrimination raciale qu'elle a rejetées pour voir si des tendances se dégagent.

Un des domaines qui a suscité de nombreuses discussions est l'utilisation du langage. Les participants ont souligné que le langage peut constituer un obstacle au discours. La Commission devrait être consciente de l'inégalité des pouvoirs inhérents à ses relations avec les plaignants, qui est accentuée dans ses relations avec les membres des communautés d'immigrants, et reconnaître cette inégalité.

Les participants ont mentionné que le personnel de la Commission doit reconnaître que la plupart des plaintes impliquent un comportement micro-agressif, ainsi, certains plaignants ont de la difficulté à exprimer leur expérience. Comme l'a indiqué un participant de la Commission, ces types de plaintes contiennent souvent « une histoire dans une histoire, et notre travail consiste à repérer la plainte dans cette histoire afin de la juger ».

## **Le rôle de la Commission en tant qu'INDP**

La directrice intérimaire de la Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales a expliqué le rôle de la Commission en tant qu'institut national des droits de la personne (INDP). Les INDP sont des organismes mandatés par l'État, indépendants du gouvernement, dotés d'un large mandat constitutionnel ou légal pour protéger et promouvoir les droits de la personne à l'échelle nationale. Les INDP couvrent l'ensemble des droits de la personne, y compris les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels.

Un des avantages d'être reconnue en tant qu'INDP est que la Commission a un statut au sein de plusieurs organismes conventionnels des Nations Unies basés à Genève qui procèdent à des examens périodiques de la situation des droits de la personne dans les pays membres. La Commission fournit à ces organismes des « contre-rapports » ou des rapports « parallèles » à ceux fournis par le gouvernement du Canada. Il comparait également devant les organismes créés par traité pour répondre aux questions sur la situation des droits de la personne au Canada. On a suggéré que la Commission fasse appel aux participants et à d'autres experts pour contribuer aux contre-rapports et aux rapports parallèles associés au Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale.

Au cours de la séance, la présidente s'est engagée à ce que la Commission poursuive ses activités de rayonnement et de développement de relations et élabore davantage d'outils pour favoriser ses relations avec les intervenants qui, à leur tour, apportent un soutien à leurs communautés. Les participants ont également exprimé leur intérêt à continuer à favoriser les possibilités de partenariat avec la Commission.

## **6. Considérations pour améliorer le processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne par la Commission**

**« Je n'ai aucune idée de la composition raciale des [employés de la Commission] qui effectuent les évaluations. »**

**— Participant**

Au cours de la séance du début de l'après-midi, les discussions ont porté sur le processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne de la Commission et la manière dont il pourrait être amélioré pour mieux répondre aux besoins des communautés racisées.

### **6.1 Aperçu des plaintes**

La séance a débuté par de brèves remarques des membres de l'équipe de gestion des services des plaintes, qui ont donné un aperçu de la manière dont les plaintes sont analysées, soumises à la médiation et évaluées avant qu'une décision ne soit prise par les membres de la Commission.

La directrice de la Division des services de médiation et de révision initiale a expliqué que l'objectif du processus de réception est de s'assurer que les plaintes potentielles répondent aux critères statutaires de recevabilité, par exemple, que les plaintes relèvent de la compétence et du mandat de la Commission. Une équipe de triage examine les plaintes, et repère celles qui soulèvent des problèmes systémiques, ou celles où le plaignant est considérablement vulnérable. Une partie de la fonction de triage consiste à déterminer les prochaines étapes pour que les plaintes puissent progresser. Il est difficile de trouver un équilibre entre le fonctionnement du processus de réception ainsi que le perfectionnement et la formation du personnel, la représentation et l'utilisation optimale des ressources. Dans le cadre du processus de médiation, un médiateur expérimenté réunit les partis, habituellement durant toute une journée, dans le but d'essayer de résoudre les problèmes qui ont mené au dépôt de la plainte.

La directrice intérimaire de la Division d'évaluation des plaintes a expliqué le processus d'évaluation. Il existe deux types d'évaluation, l'une en vertu de l'article 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et l'autre en fonction du bien-fondé de la plainte. On a expliqué qu'une augmentation significative du nombre de plaintes a été observée, ce qui a eu pour effet d'exercer une pression sur les ressources. La Division d'évaluation travaille actuellement à l'élaboration de formations et d'outils, dont certains sont mis au point avec l'équipe du Projet Pilote sur la race. Il est clair qu'il faut effectuer d'autres travaux afin de lutter efficacement contre la discrimination systémique. En ce qui concerne les plaintes fondées sur le mérite, le processus permet de renvoyer une plainte directement au Tribunal sans évaluer complètement le mérite.

### **6.2 Observations et suggestions des participants**

Cette partie du dialogue a surtout porté sur le besoin de la Commission d'examiner son processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne et d'envisager des changements potentiels dans des domaines tels que :

- le langage et la communication;
- nos attentes à l'égard des plaignants;
- notre processus de réception;
- notre processus de médiation;
- notre processus d'évaluation des plaintes;
- le perfectionnement et la formation du personnel;
- le soutien aux plaignants;
- la collecte et la diffusion des données.

Au cours de cette partie de la journée, les participants ont également relevé les obstacles à l'accès à la justice au sein du système national des droits de la personne.

### **Langue et communication**

Les participants s'entendaient généralement pour dire que la Commission devrait revoir ses processus de communication. Les participants ont noté que les communications téléphoniques peuvent être difficiles ou nuisibles pour certains plaignants, et que le personnel devrait toujours essayer d'écouter sans préjugés ou sans présumer d'une situation, mais plutôt avec ouverture et empathie afin que le plaignant se sente écouté.

Certains participants ont fait part de leurs préoccupations quant à l'utilisation d'un certain langage. Ils ont dit qu'il est nécessaire de « décoloniser l'organisation » et que le langage peut être un point de départ. En fait, certains participants ont fait des suggestions très précises quant à la manière dont la Commission pourrait modifier le langage qu'elle utilise dans le traitement des plaintes.

Le tableau suivant fournit un relevé des changements suggérés.

Séance de discussions avec des représentants des communautés de race noire et celles racisées pour faire progresser l'égalité raciale au Canada

<b>Langage actuel</b>	<b>Nouveau langage proposé</b>	<b>Justification</b>
Plaintes	Demandes	Le terme de « plaintes » est discordant.
Plaintes fondées sur le mérite, sans lien, futiles, <b>insignifiantes</b>	Remplacer par un langage qui porte davantage sur la juridiction	Ces termes sont dégradants.
La Commission <i>peut</i> examiner les plaintes qui ne sont pas présentées en anglais ou en français.	La Commission <i>examinera</i> les plaintes qui ne sont pas présentées en anglais ou en français.	Garantit un meilleur accès aux personnes de race noire et celles racisées dont la langue maternelle n'est pas nécessairement l'anglais ou le français.
Inclusif	Convivialité et construire quelque chose ensemble	C'est un mot à la mode qui implique que la Commission a un rôle de contrôleur.
Preuves	Aucune précision n'est fournie.	Envisager d'utiliser un langage plus favorable et qui n'implique pas une charge de la preuve aussi lourde pour les plaignants.

## **Les attentes de la Commission à l'égard des plaignants**

Les participants ont discuté des contraintes que pose la limite de trois pages imposées des formulaires de plainte de la Commission. Certains ont estimé que les plaignants racisés ne seraient pas en mesure d'exprimer les nuances de leurs expériences de discrimination dans le cadre de cette limite. D'autres ont fait remarquer que c'est peut-être excessif de demander aux plaignants de formuler en trois pages les problèmes de discrimination systémique. En outre, les participants ont estimé que la limite de trois pages peut constituer un obstacle pour les plaignants qui se représentent eux-mêmes puisqu'il peut être difficile de rédiger leurs plaintes d'une manière à offrir une perspective raisonnable de succès. Certains participants ont noté que les évaluations fondées sur le mérite et l'article 41 n'ont aucune limite de page. Un autre participant s'est dit préoccupé par le fait que les délais de dépôt des plaintes semblent être devenus plus serrés ou moins souples au fil des ans.

## **Le processus de réception de la Commission**

De nombreux participants ont exprimé leur inquiétude quant au processus de réception actuel de la Commission, notamment parce que certains participants pensent que les agents responsables de la réception ont le pouvoir discrétionnaire de décider d'accepter ou non les plaintes. On craint que ce pouvoir discrétionnaire amène la Commission à rejeter une plainte à un niveau très bas, ce qui pourrait donner lieu à des problèmes d'équité procédurale.

Certains participants ont suggéré de mettre en place des garanties pour éviter que des décisions soient prises à la réception sans un processus de révision. D'autres sont allés plus loin, se demandant s'il y avait une valeur ajoutée à jouer un rôle de « contrôleur ». Un participant s'est demandé si les analystes responsables de la réception finissent par « ... penser qu'ils font le travail du Tribunal ». Certains participants ont mentionné que cela soulève des questions quant aux processus de contrôle judiciaire.

Une partie de la discussion a également porté sur le fait que certains plaignants peuvent avoir du mal à exprimer leur expérience ou à faire le lien nécessaire avec un motif sans aide. Cette situation est particulièrement préoccupante pour les plaignants qui se représentent eux-mêmes, car ils peuvent ne pas connaître le type de renseignements requis pour qu'une plainte soit acceptée. Un participant a indiqué qu'en Nouvelle-Écosse, les plaignants ont accès à des avocats qui peuvent répondre aux questions des plaignants sur le processus provincial de traitement des plaintes en matière de droits de la personne. Le participant a fait remarquer qu'à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, on demande aux plaignants s'ils souhaitent parler à quelqu'un de leur communauté. Le représentant a indiqué que la Commission s'inquiétait du fait qu'ils avaient perdu la confiance des communautés, et qu'elle faisait ce qu'elle pouvait pour répondre à cette préoccupation.

Les participants ont encouragé le personnel de la Commission à écouter attentivement les personnes qui racontent leurs expériences du racisme et à les aider à consigner ces expériences de manière à soutenir les processus d'arbitrage.

Certains participants se sont interrogés à savoir si les analystes responsables de la réception sont dépassés par le volume de plaintes qu'ils traitent et si cela entraîne de la fatigue. Un participant a affirmé que la fatigue est problématique parce qu'elle peut amener les analystes à passer plus rapidement en revue les plaintes fondées sur la race alors qu'en fait les allégations de discrimination raciale sont particulièrement complexes et difficiles à prouver en raison de la nature changeante des attitudes préjudiciables et des comportements discriminatoires. La discrimination raciale se produit souvent par le biais de formes subtiles et subversives de traitement différent ou d'incidences diverses, qui ne peuvent être détectés qu'en examinant les circonstances contextuelles d'une affaire. Par conséquent, les analystes peuvent se laisser guider par les préjugés qui leur sont propres lorsqu'ils examinent les plaintes fondées sur la race, ou se concentrer davantage sur les plaintes moins complexes ou plus apparentées.

### **Le processus de médiation de la Commission**

Certains participants souhaiteraient que les processus de médiation et de règlement s'améliorent. Par exemple, les participants ont exprimé leur inquiétude quant au fait que les données des plaintes déposées fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique qui sont réglées par le processus de médiation ne soient pas prises en compte dans les statistiques des plaintes plus importantes. En outre, certains participants ont estimé que les mesures de redressement systémique ne devraient pas être confidentielles.

### **Le processus d'évaluation des plaintes de la Commission**

Quelques participants ont estimé qu'il est nécessaire d'élaborer un processus de discussions dans le cadre du processus en vertu de l'article 41. Un participant a fait remarquer que le processus accéléré en vertu de l'article 41 semblait être une reproduction de la fonction de triage de la Commission.

En ce qui concerne les questions de compétence relatives à l'alinéa 41(1)(a), les participants ont fait part de leurs préoccupations et réflexions sur les obstacles systémiques qui sont intégrés à la législation d'autres juridictions.

Un participant a souligné qu'il n'existe aucun remède valable dans les griefs et les processus syndicaux pour les processus de dotation.

Les participants ont demandé que les agents des droits de la personne rédigent les motifs clairs au soutien de leurs recommandations dans les rapports et expliquent pourquoi une affaire sera ou non recommandée au Tribunal canadien des droits de la personne. Un participant a suggéré un processus de révision secondaire pour les plaintes dont le rejet est recommandé. Compte tenu du temps et des ressources dont les agents des droits de la personne ont besoin pour effectuer des évaluations, on a aussi proposé d'envisager la mise en œuvre d'un processus d'évaluation moins exigeant en termes de travail en transmettant les plaintes qui satisfont aux critères de mérite de base du Tribunal afin qu'il puisse procéder à l'évaluation complète.

Les participants ont suggéré que la Commission pourrait créer, en priorité, un mécanisme de révision pour l'examen des plaintes fondées sur la race. Cette suggestion inclut la création d'un comité d'intervenants communautaires chargé d'examiner les recommandations de ne pas traiter ou de rejeter les plaintes, de faire examiner les rapports par un haut fonctionnaire et d'établir le dernier niveau d'examen à celui de la présidente, et de fournir à l'équipe de PPR un soutien et des ressources suffisantes.

Les participants ont exprimé qu'un préjugé contre les plaintes de racisme existe au sein des organismes et tribunaux administratifs et qu'il peut se manifester de plusieurs façons, notamment par le scepticisme du personnel, l'incrédulité ou la minimisation de l'expérience d'un plaignant. D'autres participants ont noté que la Commission doit reconnaître que les personnes de race noire et celles racisées ne vivent pas toutes le racisme de la même manière. De nombreux facteurs peuvent donner lieu à des différences, notamment le handicap, la langue (en particulier pour les nouveaux arrivants), la foi (p. ex., les musulmans) et les différents niveaux de connaissances juridiques.

Ils ont rappelé à la Commission qu'elle devrait toujours examiner attentivement l'expérience spécifique des communautés racisées afin de ne pas minimiser, rejeter ou délégitimer des comptes spécifiques. De même, certains participants ont averti que la Commission doit être attentive à toute tendance à considérer que les récits des plaignants racisés sur leurs expériences de racisme sont étayés par des preuves fournies par une personne blanche.

La question des standards de preuve a été soulevée par un certain nombre de participants. En général, on a l'impression que la Commission peut tirer parti de sa position pour aider les plaignants à obtenir des preuves, étant donné qu'une grande partie des preuves pertinentes pour une plainte se trouve entre les mains du mis en cause.

Les participants ont suggéré que la Commission examine les études sur la discrimination raciale en premier lieu pour établir un cas *prima facie*, mais qu'elle doit connaître les stéréotypes et les croyances courantes qui peuvent servir de lien (les données, les enquêtes, etc. peuvent faire la lumière sur ce sujet). S'il n'y a pas de recherches dans ce domaine, la Commission peut demander qu'elles soient fournies.

On a recommandé que le personnel de la Commission remette continuellement en question ses hypothèses de travail. Les participants ont noté les éléments suivants comme exemples d'hypothèses à éviter.

- a. Hypothèse 1 : Si la version des faits du plaignant est appuyée par une personne de race blanche, elle est alors valable.
- b. Hypothèse 2 : Il faut croire l'employeur.
- c. Hypothèse 3 : Il est normal de dire : « Je ne crois pas cette personne ».
  - i. Les participants ont souligné que ce n'est pas la fonction de la Commission. C'est la fonction du Tribunal.
- d. Hypothèse 4 : Le mis en cause a mis en place des politiques ou une formation, par conséquent, il ne doit pas y avoir de discrimination raciale.
  - i. Les participants ont souligné que cela ne réfute pas l'existence de discrimination raciale.

### **Perfectionnement et formation du personnel**

Les participants ont estimé que la Commission devrait offrir des possibilités de formation et tenir les employés responsables de l'acquisition d'un niveau particulier de connaissance et de compréhension des questions relatives à la discrimination systémique. Les participants ont noté qu'une formation adéquate du personnel permettrait d'être plus cohérent dans l'analyse des plaintes pour discrimination raciale, ce qui permettrait aussi d'être plus cohérent dans la prise de décisions liées à ce type de plaintes. On a suggéré que la direction et les employés qui effectuent ce travail effectuent une certaine autoréflexion, et que cela devrait faire partie de toute formation dispensée.

Ils ont proposé que les agents et les analystes soient formés avant d'être affectés à l'évaluation d'une plainte. Les participants ont indiqué que la représentation est essentielle, car il est possible de suivre une formation sur certaines choses et d'autres non. Ils ont également suggéré de faire passer des examens aux analystes et aux agents qui testent leur capacité à évaluer les plaintes pourraient, à l'instar des examens pour les postes juridiques.

## **Soutien aux plaignants**

Les participants ont déclaré que les plaignants qui ont besoin d'aide pour articuler le lien avec un motif manquaient de soutien. Il se peut qu'ils ne connaissent pas le type de renseignements requis pour la plainte. Cette situation est particulièrement préoccupante pour les plaignants qui se représentent eux-mêmes. Certains participants ont suggéré que certains plaignants ne comprennent pas les différences entre les articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ainsi que les différences potentielles dans la portée d'une plainte en vertu de chacun de ces articles.

## **Collecte et diffusion des données**

Comme on l'a observé lors des discussions précédentes, les participants ont demandé à nouveau à la Commission qu'elle fournisse des données ventilées par race. Comme l'a déclaré un participant, « *Les questions de race rendent extrêmement mal à l'aise. Personne ne veut en parler. C'est pourquoi les données sont importantes. On ne peut pas contredire les données. On ne peut pas contester les données.* »

## **Obstacles généraux dans le système national des droits de la personne**

Bien que la majeure partie de la conversation ait porté sur les moyens d'adapter le processus de la Commission, il a été question des obstacles à l'accès à la justice en matière de droits de la personne qui existent dans le système national des droits de la personne. Par exemple, les participants ont déclaré que le processus actuel de contrôle judiciaire peut constituer un obstacle, car il oblige les personnes à recourir aux services d'un avocat.

Certains participants ont fait remarquer que l'évolution du système national vers un modèle d'accès direct pourrait permettre à la Commission de se concentrer sur l'acquisition des connaissances, la collecte de données, la recherche et le soutien aux plaignants.

### **6.3 Réponses préliminaires des participants de la Commission**

Les participants de la Commission ont abordé certaines des préoccupations soulevées au cours de cette séance.

L'avocate générale et directrice de la Division des services juridiques a expliqué que la jurisprudence pertinente a établi qu'une plainte en droit ou en fait doit reposer sur un fondement, et non pas seulement de « simples affirmations ». La Commission s'efforce de concevoir des outils supplémentaires pour améliorer l'évaluation des renseignements contenus dans les plaintes. En ce qui concerne le filtrage et le renvoi des cas au stade de réception, la décision *Figliola* et d'autres décisions ont établi que la Commission n'a pas le monopole de la protection des droits de la personne. De nombreux autres organismes peuvent également s'occuper des questions relatives aux droits de la personne. Elle a souligné que, bien que nous utilisions le mot « subtil » pour décrire la discrimination raciale, en réalité, ce type de discrimination est immoral, préjudiciable et intense. Toutefois, son évaluation est difficile en raison du processus fondé sur des preuves qui est exigé par le cadre réglementaire.

La directrice de la Division des services de médiation et de révision initiale a expliqué que les analystes des droits de la personne, qui s'occupent de la réception, ne prennent pas de décisions à propos des plaintes, mais s'occupent plutôt du filtrage. Une équipe de triage composée de représentants des services juridiques, politiques et opérationnels, examine les plaintes afin de garantir l'objectivité et un mécanisme de contrôle du filtrage ainsi que pour déterminer les prochaines étapes. Elle a indiqué qu'il est toujours possible d'améliorer les processus de filtrage, et que des plans sont en cours pour offrir une formation supplémentaire au personnel responsable de la réception et d'autres membres du personnel. Elle a fait remarquer que le personnel de la Commission aide parfois les plaignants, en particulier ceux qui se trouvent dans une situation vulnérable, à rédiger leur plainte. En ce qui concerne la collecte de données, la Commission ne demande pas actuellement aux plaignants de préciser leur race, leur sexe ou d'autres caractéristiques, mais s'ils décidaient de le faire, ces renseignements pourraient être une source de données utile.

La directrice par intérim de la Division d'évaluation des plaintes a pris note des préoccupations des participants concernant le langage, et a indiqué que la Commission est consciente des conséquences de son utilisation du langage, en particulier dans les rapports qui recommandent le rejet des plaintes, ou ceux qui recommandent de ne pas traiter une plainte en vertu de l'article 41.

## 7. Normes de preuve et suivi aux questions de discussion

### Questions de discussion : Partie 2

Un membre de l'équipe du Projet Pilote sur la race a mené une discussion de suivi sur les questions suivantes, qui avaient été préalablement distribuées aux participants :

- le type de preuve recherché lors de l'évaluation de la discrimination systémique;
- la pertinence des critères d'évaluation des plaintes;
- le type de preuve nécessaire pour démontrer un « parfum subtil de discrimination »;
- les situations pour lesquelles les preuves documentaires sont absentes;
- les évaluations de plaintes impliquant des répercussions négatives.

Les participants ont fait remarquer qu'il incombe souvent aux personnes de race noire et celles racisées de prouver la véracité de leurs revendications et ont suggéré que la Commission examine les éléments de preuves qu'elle demande aux plaignants dans les cas de discrimination raciale, et qu'elle se demande si elle doit ajuster son approche. En général, on a l'impression que la Commission devrait tirer parti de sa position pour aider les plaignants à obtenir des preuves, particulièrement parce qu'une grande partie des preuves requises pour une plainte se trouve souvent entre les mains du mis en cause. Les participants ont suggéré que les agents des droits de la personne « décortiquent davantage les plaintes » pour considérer l'ensemble des preuves, et non seulement un élément de la preuve.

Il a été suggéré que de nombreux mis en cause ne se rendent pas compte qu'il existe des problèmes systémiques au sein de leur organisation. De même, de nombreux plaignants ne se rendent peut-être pas compte que leurs plaintes soulèvent des problèmes systémiques. En outre, bien qu'ils soient tenus de collecter des données sur la race en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la collecte de ces données est limitée et ne permet pas nécessairement de définir des modèles à des fins de preuve. Certains participants ont proposé d'utiliser les demandes d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) pour obtenir des renseignements que les mis en cause pourraient refuser de fournir. D'autres ont suggéré de tirer une conclusion défavorable dans les situations où les défendeurs ne peuvent pas fournir de données concrètes pour démontrer l'absence de discrimination.

Il y a un consensus des participants voulant que les agents des droits de la personne devraient accorder moins d'importance aux statistiques des mis en cause et aux politiques déclarées sur la race lors de l'évaluation des preuves. Le personnel de la Commission devrait reconsidérer ce qu'est une politique « neutre » et expliquer ce que cela signifie, et comment les personnes de race noire et celles racisées sont affectées par l'application d'une telle politique. L'existence de politiques et de statistiques ne contredit pas le fait qu'il puisse y avoir discrimination. Une approche plus nuancée consisterait à examiner attentivement les répercussions.

Certains participants ont suggéré que la Commission traite la discrimination raciale de la même manière que la discrimination fondée sur le sexe en ce qui a trait à la manière dont elle évalue les preuves et les preuves exigées des plaignants. Par exemple, il a été mentionné qu'une plainte fondée sur le harcèlement sexuel d'une plaignante serait fort possiblement assignée à une agente des droits de la personne de sexe féminin capable d'établir un lien avec la plaignante. De la même façon, un plaignant ayant soumis une plainte fondée sur la race serait probablement plus à l'aise d'interagir avec un agent des droits de la personne qui lui ressemble ou ayant des expériences vécues similaires. De plus, certains participants ont proposé qu'au lieu d'utiliser le terme « preuve », qui implique le fardeau de la preuve, que la Commission mette en place des mesures d'appui supplémentaires afin d'aider les plaignants qui déposent une plainte fondée sur la race et pour s'assurer qu'elle rencontre les normes minimales de la Commission pour soutenir leur plainte.

Les participants ont soulevé des préoccupations quant à la tendance des agents des droits de la personne à questionner la « crédibilité » d'un plaignant pour des plaintes de discrimination fondée sur la race. Ils ont également indiqué que les agents des droits de la personne ont tendance à accorder une plus grande crédibilité aux récits d'un plaignant sur ses expériences de discrimination ou de racisme si une personne blanche les appuie ou si elle fournit des preuves à l'appui. Les participants ont recommandé au personnel de la Commission de croire les plaignants jusqu'à preuve du contraire et de laisser le Tribunal canadien des droits de la personne évaluer la crédibilité.

Les participants ont mentionné qu'ils observaient un préjugé contre les plaintes de racisme au sein des organismes et tribunaux administratifs; il est réel et se manifeste de plusieurs façons, notamment par le scepticisme, l'incrédulité et la minimisation de l'expérience vécue. Il a été suggéré que les agents des droits de la personne examinent attentivement les expériences spécifiques des communautés racisées afin de ne pas les minimiser, rejeter ou délégitimer. Ils doivent être attentifs aux stéréotypes de la communauté, qui peuvent eux-mêmes aider à établir un lien avec un motif. Les participants ont souligné qu'en ce qui concerne l'évaluation des plaintes systémiques, le personnel de la Commission devrait considérer l'ensemble des preuves et des recherches sur ces questions comme « conduire en tant que personne noire » et « magasiner en tant que personne noire ».

Dans l'ensemble, les participants ont estimé que la Commission doit remettre en question l'« approche eurocentrique » en ce qui concerne la définition des éléments de preuve, la manière dont ceux-ci sont recueillis et même la question de savoir si les éléments de preuve doivent être évalués dans un cadre strictement juridique. Les preuves ne seront pas toutes incluses dans la documentation, et les preuves ne définiront pas toutes des modèles mesurables. Il a été proposé que la Commission demande aux communautés racisées de faire part de leurs commentaires sur ce qui constitue une preuve, car les expériences vécues par les personnes de race noire et celles racisées doivent éclairer les processus fondés sur la preuve. Comme l'a fait remarquer un participant, la Commission n'a peut-être pas besoin d'abandonner complètement la méthode légale de collecte de preuves, mais pourrait devoir reconnaître qu'il y a différentes façons de savoir quelque chose.

## **8. Prochaines étapes : Que doit-on faire maintenant?**

**« Si le racisme peut être institutionnalisé, pourquoi n'est-il pas possible d'institutionnaliser la lutte contre le racisme? »**

### **— Participant**

Alors que la séance de discussions touchait à sa fin, les participants ont fait part de leurs réflexions sur le suivi que la Commission pourrait faire relativement aux questions abordées tout au long de la journée. En voici quelques-unes.

- Faire un suivi auprès des participants pour fournir des renseignements sur les politiques et les pratiques que la Commission met en œuvre en matière de collecte de données et de changement mesurable, améliorer la représentation des employés puis affecter des ressources humaines et financières pour traiter les problèmes systémiques.
- Faire du travail de l'équipe du Projet pilote sur la race un aspect permanent des processus de la Commission.
- Trouver des moyens d'accroître la transparence des processus de la Commission.
- Fournir du soutien aux plaignants tout au long du processus de plainte, y compris du soutien après le dépôt de la plainte au sein des communautés locales.
- Reconsidérer la façon dont la Commission évalue les preuves, y compris la suffisance des preuves, et les questions entourant la crédibilité des preuves apportées par les personnes de race noire et celles racisées.

L'une des dernières choses que les participants ont mentionnées la Commission devra démontrer des améliorations concrètes dans les domaines qui ont été discutés pendant la table ronde de discussion.

Pour sa part, la Commission s'est engagée à élaborer un plan d'action afin de faire avancer les questions qui ont été soulevées au cours de la séance de discussions. Il s'agit notamment de poursuivre le dialogue avec les communautés racisées afin de créer une « communauté de pratique » plus large pour soutenir la mise en œuvre du plan d'action.

**Annexe A : Réunion de la CCDP avec des groupes d'intervenants représentant des personnes de race noire et celles racisées — rapport du consultant**

**Annexe B : Rapport complémentaire et recommandations de la réunion des intervenants du 4 mars 2020 — rapport du consultant**

## **Annexe A : Réunion de la CCDP avec des groupes d'intervenants représentant des personnes de race noire et celles racisées**

Rapport du consultant

Préparé par : Mark Hart

### Introduction

1. La Commission canadienne des droits de la personne a tenu une réunion d'une journée à Ottawa le 4 mars 2020, désignée comme une « séance de discussions avec des spécialistes sur l'accès aux systèmes de plaintes ». Le personnel de la Commission et les représentants des groupes d'intervenants représentant les personnes de race noire et celles racisées ont participé à cette réunion.
2. Lors de cette réunion, des praticiens et des représentants de diverses disciplines ont été consultés sur la manière d'améliorer le processus de traitement des plaintes. Lors de cette séance, l'objectif de la Commission était de favoriser le dialogue avec les participants sur les mesures que la Commission peut prendre pour s'assurer que les plaintes en matière de droits de la personne déposées par des demandeurs racisés demeurent un outil viable pour faire progresser l'égalité raciale au Canada.
3. J'ai été engagé par la Commission en tant que consultant pour l'aider à mettre à jour les critères et les lignes directrices qu'elle utilise actuellement pour évaluer les cas de discrimination raciale, pour élaborer des outils et des ressources spécifiques que le personnel de la Commission pourra utiliser pour travailler sur les cas de discrimination raciale, pour préparer un rapport présentant des recommandations pour renforcer l'évaluation des cas de discrimination raciale de la Commission, et pour fournir une séance de formation d'une journée entière au personnel de la Commission sur les critères et les lignes directrices mis à jour, les outils et les ressources pour les cas de discrimination raciale, et sur d'autres moyens de renforcer le traitement et l'évaluation des cas de discrimination raciale de la Commission.
4. La Commission m'a également demandé d'assister à la réunion du 4 mars et de préparer un rapport exposant la rétroaction des participants, en relation avec les autres travaux qui m'ont été confiés.
5. Plutôt que d'adopter une simple approche chronologique pour décrire la rétroaction issue de cette réunion, j'ai plutôt filtré la rétroaction des participants et je l'ai organisée en questions distinctes, en espérant que la rétroaction sera plus compréhensible et plus utile pour la Commission.

6. L'objectif de ce rapport est d'exposer les différentes questions et préoccupations soulevées par les participants à la réunion. Par conséquent, ce rapport doit être lu comme une description des différentes questions et préoccupations que la Commission doit prendre en considération afin de renforcer son traitement des cas de discrimination raciale. Le présent rapport n'a pas pour but d'aborder ou de répondre spécifiquement aux questions et aux préoccupations soulevées, ni de formuler des recommandations ou des plans d'action particuliers associés à ces questions et à ces préoccupations. Ces questions seront traitées dans le cadre d'autres travaux qui m'ont été confiés.
7. Vous noterez que dans ce rapport, j'utilise le terme « demandeur » plutôt que « plaignant ». Ce choix est issu d'un commentaire d'un participant à la réunion, avec lequel je suis d'accord, voulant que « demandeur » soit un terme préférable et moins péjoratif.

Réception et révision initiale

8. Des inquiétudes ont été exprimées quant au niveau de soutien offert aux demandeurs à l'étape de réception du processus. La Commission a expliqué qu'elle a constaté une augmentation des besoins des demandeurs, puisqu'un plus grand nombre de demandeurs ont des besoins en matière de santé mentale, un plus grand nombre de personnes se représentant elles-mêmes, et qu'en général, un plus grand nombre de personnes déposent des plaintes. La Commission a exprimé sa volonté de répondre à ces besoins, mais elle doit également équilibrer ses ressources et veiller à ce que le processus avance dans un délai acceptable. La Commission a indiqué que son personnel aide parfois les demandeurs à rédiger leurs plaintes, mais en raison de problèmes de ressources, cette aide doit être réservée aux plus vulnérables.
9. La Commission a fait savoir qu'elle s'était associée à des groupes communautaires afin d'aider les demandeurs à préparer leurs plaintes. On a particulièrement mentionné un partenariat avec des groupes de la communauté des handicapés, ainsi qu'un financement destiné aux groupes communautaires autochtones afin de les aider à rédiger des plaintes. Un soutien à ces initiatives a été exprimé lors de la réunion, ainsi que la nécessité d'étendre ces initiatives aux plaintes pour discrimination raciale.
10. On a spécifiquement mentionné que la Commission pourrait collaborer avec des groupes communautaires sur le terrain pour aider au processus de réception. Par exemple, les groupes communautaires pourraient aider en offrant aux demandeurs une assistance linguistique, en s'assurant qu'ils comprennent les renseignements et les détails qu'ils doivent fournir pour la plainte, et en interrogeant les demandeurs pour s'assurer qu'ils ont obtenu tous les renseignements à l'appui et les détails supplémentaires. On a noté que ce travail peut parfois permettre de relever des motifs de discrimination multiples.
11. On a déclaré que la Commission devrait examiner la façon de donner aux communautés les moyens de s'aider elles-mêmes, et déterminer si elle a les ressources et les moyens de se rendre dans les communautés pour les renseigner sur ce dont a besoin la Commission.

12. Une inquiétude particulière a été soulevée à propos de ce qui a été décrit comme des « obstacles bureaucratiques » aux premières lignes, et le sentiment d'être dans une « lutte constante » avec la Commission dès le départ. À cet égard, des préoccupations ont été exprimées à propos de ce qui a été décrit comme des « décisions de l'agent responsable de la réception » selon lesquelles une plainte ne relève pas de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Il se n'agissait non pas d'une décision officielle de la Commission en vertu de l'article 41(1) de la LCDP, mais simplement d'une lettre d'un agent responsable de la réception. Cela oblige le demandeur à faire du travail supplémentaire pour répondre aux questions posées par l'agent responsable de la réception concernant la compétence de la Commission et à engager des frais juridiques supplémentaires lorsqu'il est représenté, ce qui a été décrit comme une « couche supplémentaire de bureaucratie ». Des inquiétudes ont également été soulevées quant à l'existence d'un mécanisme de révision interne lié aux décisions de ces agents responsables de la réception. On a mentionné que la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a constaté que trop de plaintes étaient rejetées alors qu'aucun mécanisme de révision n'était en place.
13. La Commission a expliqué que les lettres envoyées par son personnel responsable de la révision initiale ne représentent pas une décision de la Commission ou un rejet officiel de la plainte. Toutefois, on a noté que la Commission joue un rôle de contrôle dès le début. Par exemple, si une personne se présente à la Commission avec une affaire provinciale, la Commission préfère alors la renvoyer à une commission provinciale des droits de la personne dès que possible, et essaie de le faire de façon plus informelle au début plutôt que de demander des observations officielles en vertu de l'article 41(1).
14. Des préoccupations ont également été exprimées au sujet de l'utilisation de la Commission du processus accéléré en vertu de l'article 41, particulièrement lorsque l'agent responsable de la réception a déjà demandé aux demandeurs de répondre à des questions sur la compétence. On craint que le demandeur fournisse les renseignements en réponse à ces questions, puis soit confronté à une recommandation de rejet en vertu de l'article 41 dans le cadre du processus accéléré, sans qu'une telle demande ou objection n'ait été soulevée par le mis en cause. Cette démarche a été jugée redondante et on a suggéré de simplement passer directement à l'étape en vertu de l'article 41 et de sauter la demande initiale de répondre aux questions de compétence.
15. Des inquiétudes ont été soulevées au sujet de la limite actuelle de trois pages pour rédiger les plaintes, qui a été qualifiée de trop restrictive pour les plaintes pour discrimination raciale. On a également noté que même si la plainte est limitée à trois pages pour la plainte, il n'y a aucune limite quant aux observations du demandeur en réponse aux questions de compétence soulevées à l'étape de la réception.

16. Des questions ont été soulevées sur la formation, et plus particulièrement la formation juridique, offerte au personnel responsable de la réception. On s'est inquiété du fait que si le personnel responsable de la réception n'a pas de formation juridique, il risque de penser qu'il fait le travail du Tribunal et adopter une approche trop agressive pour passer les affaires au crible. Des préoccupations ont également été soulevées au sujet du cadre structurel des travaux de la Commission, notamment en ce qui concerne les questions de ressources. Dans un contexte de ressources limitées, certains se sont inquiétés du fait que le personnel responsable de la réception pourrait ne pas tenir compte d'éléments qu'il peut comprendre plus facilement, comme les allégations de discrimination fondée sur le sexe ou le handicap, et que les cas de discrimination raciale pourraient être trop difficiles à comprendre et donc être rejetés plus facilement. On a posé la question à savoir si cela expliquait pourquoi les chiffres étaient si élevés. On a également noté que certains agents peuvent relever les détails des allégations d'un demandeur et d'autres ne le peuvent pas.
17. La Commission a reconnu que la formation du personnel responsable de la réception est extrêmement importante, et a fait référence à la formation d'une journée entière qui avait déjà été dispensée sur les préjugés inconscients et l'analyse raciale en juin dernier. La Commission a également noté que les plaintes sont examinées par une équipe de triage, qui est assistée par du personnel juridique, et que des avocats sont disponibles aux fins de consultation si nécessaire. Néanmoins, la Commission a reconnu que son équipe responsable de la réception doit aider les demandeurs à mieux exprimer le racisme et la discrimination raciale dans les plaintes, ainsi qu'à formuler les plaintes de manière à traiter tout aspect systémique des allégations. La Commission a également déclaré que son équipe responsable de la réception devrait tenir compte de la diversité des demandeurs servis.
18. Enfin, des préoccupations ont été soulevées quant au fait que le personnel de la Commission interroge un demandeur à l'étape de la réception pour savoir s'il se fonde sur l'article 7 ou l'article 10, ou les deux, en ce qui concerne les plaintes en matière d'emploi. Le problème est qu'une fois qu'une plainte est déposée en vertu de l'article 10, elle prend une dimension systémique qui peut dépasser la capacité du demandeur à la traiter correctement. On a noté que l'incidence est réellement visible lorsque les cas sont portés devant le Tribunal en vertu de l'article 10, car le demandeur va à l'encontre de l'ensemble des processus, pratiques et politiques du mis en cause. La question a été soulevée à savoir ce qui peut être fait pour que le demandeur comprenne mieux la différence entre l'article 7 et l'article 10 afin de prendre toute décision qui pourrait être requise à l'étape de la réception.

### Médiation

19. Le processus de médiation de la Commission n'a pas fait l'objet de beaucoup de discussions lors de la réunion. La Commission a expliqué que son défi, lorsqu'elle examine les statistiques, vient du fait que ses médiateurs réussissent moins bien à régler les plaintes pour discrimination raciale que les plaintes déposées pour d'autres motifs, et la Commission s'inquiète de la manière dont cela peut être amélioré.
20. L'une des préoccupations soulevées lors de la réunion concernait le fait de savoir si la Commission « perdait des renseignements » sur les plaintes qui sont renvoyées à la médiation et réglées. On a suggéré que la Commission réfléchisse à des moyens de saisir ces renseignements.

Alinéas 41(1) a) et b)

21. Des inquiétudes ont été soulevées au sujet des alinéas 41(1)(a) et (b) de la LCDP représentant un obstacle aux plaintes pour discrimination raciale et un accès aux questions juridiques, particulièrement pour les employés syndiqués, qui ont été décrits comme des « victimes de l'arrêt *Parry Sound* ».
22. Des inquiétudes ont été exprimées quant au fait que d'autres tribunes, telles que les processus de griefs ou de dotation, n'offrent peut-être pas de recours significatifs aux demandeurs. Bien qu'on ait reconnu que la jurisprudence indique que la Commission peut rejeter une plainte en vertu des alinéas 41(1)(a) et (b), même si l'autre processus n'offre pas les mêmes recours, cela représente toujours un obstacle systémique pour les employés syndiqués. On a estimé que les critères appliqués par la Commission en vertu des alinéas 41(1)(a) et (b) doivent être examinés avec soin. On a noté que les gens ont véritablement besoin d'accéder à la Commission, surtout s'ils ont le sentiment d'avoir été victimes de discrimination raciale.
23. Des préoccupations particulières ont été soulevées au sujet du projet de loi C-65 et des enquêtes sur la violence et le harcèlement lié à la discrimination raciale en milieu de travail, et à savoir si la Commission déterminera que cette procédure est plus appropriée en vertu des alinéas 41(1)a) ou b).
24. Des inquiétudes ont également été soulevées quant au fait que la Commission ne traite pas toujours une plainte au titre des alinéas 41(1)a) ou b) parce qu'elle pourrait être traitée de manière plus appropriée dans le cadre d'un grief ou d'une révision ou d'une autre procédure légale, mais les personnes ne sont pas convaincues que les questions qu'elles ont soulevées ont réellement été traitées par l'autre procédure. On a mentionné que la Commission doit évaluer si l'autre procédure a vraiment traité toutes les questions soulevées.
25. Une question a été soulevée à savoir si la Commission pouvait regrouper les cas pour traiter des questions plus larges, telles que les questions relevant des alinéas 41(1)a) ou b) pour déterminer si une plainte pourrait être traitée de manière plus appropriée dans le cadre d'un grief ou d'une révision ou d'une autre procédure légale, et éventuellement impliquer des intervenants.

26. La Commission a fait remarquer qu'elle a déjà une charge de travail importante, et les tribunaux ont clairement indiqué que les commissions et les tribunaux des droits de la personne ne sont pas les seules instances capables de traiter des questions de droits de la personne, en faisant référence aux décisions *Figliola*, *Penner*, *Parry Sound* et *Tranchemontagne*. On a également noté que la Cour suprême du Canada a récemment accordé les demandes d'autorisation dans l'affaire *Northern Regional Health Authority c. Linda Horrocks*, 2020 CanLII 15306 (SCC), dans laquelle on a soulevé la question de savoir si les arbitres du travail et les commissions et tribunaux des droits de la personne ont une compétence concurrente ou si les arbitres du travail ont une compétence exclusive sur les questions de droits de la personne soulevées par le processus de grief.

Alinéa 41(1)d)

27. Des questions ont été soulevées sur la façon dont la Commission procède à ses évaluations en vertu de l'alinéa 41(1)d), notamment à la lumière des contestations des éléments de preuve auxquelles sont confrontés les demandeurs, en particulier dans les cas de discrimination raciale. Une analogie a été faite avec le processus d'audience sommaire du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (« TDPO »), où le TDPO tient une audience préliminaire pour entendre les observations des partis pour déterminer si la demande a une chance raisonnable de succès. À ce stade, la norme de preuve est inférieure et le TDPO envisage si le demandeur dispose d'une demande juridiquement viable. Les faits allégués par le demandeur sont présumés vrais, et bien que le demandeur soit invité à fournir des preuves à l'appui de sa demande, on procède en tenant compte du fait que la demande est à un stade très précoce et que les preuves et documents pertinents sont entre les mains du mis en cause. Cette approche reconnaît qu'à ce stade préliminaire, le demandeur ne dispose peut-être pas de toutes les preuves à l'appui de sa demande, mais qu'elles peuvent être disponibles et justifient une enquête ou un examen plus approfondi, et non un rejet sommaire. La question a été soulevée à savoir si les agents responsables de l'évaluation de la Commission fonctionnaient en suivant ce cadre lorsqu'ils évaluaient les plaintes en vertu de l'article 41(1)d).
28. La Commission a fait remarquer qu'elle s'en tenait à la formulation de la Loi, qui exige qu'un demandeur ait des « motifs raisonnables de croire » qu'il a été victime d'une pratique discriminatoire. En conséquence, la Commission est tenue de vérifier s'il existe un fondement en fait et en droit pour étayer l'allégation. Il faut plus qu'une simple affirmation pour étayer un lien ou un rapport présumé entre les actes reprochés et le motif de discrimination invoqué. On a déclaré que cela fait une différence dans les cas de discrimination raciale, où il n'y a généralement pas de témoins ou de documents pour étayer l'allégation, et la Commission doit examiner différentes manières de prouver la discrimination raciale.
29. Des préoccupations ont également été soulevées quant au fait que la Commission s'appuie sur l'alinéa 41(1)d) lorsqu'elle envisage le rejet éventuel d'une plainte pour discrimination raciale parce qu'il n'y a pas de fondement suffisant pour appuyer un lien ou un rapport avec un motif lié à la race. On a noté que dans de telles circonstances, le langage utilisé pour déterminer si une telle plainte est « futile » ou « vexatoire » est humiliant pour les demandeurs qui, s'ils peuvent ou non l'appuyer légalement, ont néanmoins la conviction sincère d'avoir été victimes de discrimination raciale. On a mentionné qu'au TDPO, ces affaires sont traitées en fonction du fait que le TDPO n'a pas compétence (ce qui équivaut à l'alinéa 41(1)c) de la LCDP) dans les cas où il est « évident » qu'il n'y a pas de lien ou de rapport avec un motif protégé. Ainsi, en vertu du *Code* de l'Ontario, le tribunal a renoncé à utiliser des termes tels que « futile » ou « vexatoire » et traite plutôt ces questions sur une base juridictionnelle.

## Enquête

30. On a reconnu que la Commission est confrontée à d'importantes limites en matière de ressources et que le processus d'enquête prend beaucoup de temps. On s'est posé la question à savoir si, dans le cas où une plainte pour discrimination raciale satisfait aux exigences strictes en vertu du paragraphe 41(1), la Commission pouvait utiliser un processus de triage pour examiner ces cas et envisager de les renvoyer simplement au Tribunal, plutôt que de voir ces cas s'enliser dans le niveau d'examen requis dans une enquête. Pour y parvenir, on pourrait simplement renvoyer ces plaintes au Tribunal en vertu de l'article 49, plutôt que de mener une enquête comme l'exige l'article 44.
31. On a mentionné que trop souvent, on s'attend à ce que le demandeur dispose déjà de toutes les preuves requises pour étayer sa demande, alors qu'en fait, il n'en dispose pas. On a déclaré que c'est vraiment à la Commission de rassembler ces preuves, et de s'assurer que le mis en cause les fournit. La Commission doit faire des demandes et des efforts plus vigoureux pour rechercher ces renseignements, que l'employeur a tendance à ne pas fournir aux demandeurs individuels. On a observé que de nombreuses preuves sont entre les mains du mis en cause, et la question a été soulevée de savoir dans quelle mesure la Commission pouvait utiliser ses pouvoirs pour obtenir ces preuves.
32. On a fait remarquer qu'on ne peut raisonnablement s'attendre à ce qu'un demandeur, en particulier un demandeur non représenté, soit en mesure de présenter tous les éléments de preuve pertinents pour évaluer si sa demande est fondée. Le fait d'imposer cette charge au demandeur détourne l'attention du personnel de la Commission. La véritable question devrait être la suivante : quels types de preuves la Commission devrait-elle rechercher ou demander pour évaluer correctement une plainte pour discrimination raciale? Il est important de ne pas trop insister auprès du demandeur pour obtenir cette preuve, car il n'aura généralement pas accès au type de preuve, de renseignements ou de documents requis pour établir des modèles discriminatoires, tels que des preuves concernant un traitement similaire d'autres employés racisés ou un traitement différent d'employés non racisés. Le mis en cause possède généralement ce type de preuve. La question de savoir quelles preuves le demandeur peut présenter à l'appui de ses allégations n'est pertinente qu'à l'étape de l'article 41, où le niveau de preuve est très bas et où la Commission devrait rechercher activement auprès du demandeur, et l'aider à présenter des preuves pertinentes pour étayer le lien ou le rapport avec la race.

33. Des inquiétudes ont été exprimées quant au recours à des entretiens téléphoniques dans le cadre du processus d'enquête. Bien qu'on ait reconnu qu'il peut y avoir des situations où cela est nécessaire en raison de longues distances ou des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, l'importance du contact en personne ne peut être sous-estimée. On a dit que le fait de seulement mener une enquête ou un entretien téléphonique, en particulier avec le demandeur, peut donner à la personne le sentiment de ne pas avoir été entendue, et suppose inévitablement des occasions de communication manquées qui ne peuvent se produire que lors d'une rencontre en personne.
34. Lorsque l'enquête implique le recours à des politiques ou leur application, on a remarqué que ce n'est souvent pas la politique en elle-même qui a une incidence négative, mais les nuances quant à la façon dont elle est appliquée dans des circonstances spécifiques. On a observé qu'à première vue, si l'enquêteur n'a pas un regard critique sur la race et n'est pas plongé dans l'analyse raciale, il ne reconnaît peut-être pas la discrimination dans la façon dont la politique a été invoquée ou appliquée et peut croire qu'il n'y a pas eu de discrimination. Un autre participant a fait remarquer que lorsqu'on fait référence à des « politiques apparemment neutres », il est important de comprendre qui dit que la politique est neutre, et si cette affirmation est faite par l'employeur.
35. En ce qui concerne les conclusions des enquêteurs sur l'existence d'une discrimination ou d'une discrimination systémique dans une institution, on a fait référence aux recherches démontrant que le simple fait que des politiques en matière de droits de la personne existent ou le simple fait qu'une institution ait dispensé une formation sur les droits de la personne ne réfute pas l'existence de discrimination. On a noté que des recherches de ce type devraient être utilisées et utilisées pour guider le processus d'enquête.
36. On a fait remarquer que, lorsqu'elle formule une recommandation en vertu de l'article 44 de la *LCDP*, la Commission semble confondre son rôle d'évaluation de la suffisance de la preuve à l'appui de la plainte avec l'exercice de la fonction décisionnelle qui est réservée au Tribunal. On a noté qu'il est important que le rapport d'évaluation fournisse des raisons suffisantes pour justifier le rejet d'une plainte à l'étape de l'article 44, sans pour autant franchir la limite de l'exercice de la fonction confiée au Tribunal. En outre, lorsqu'un renvoi est recommandé, on a remarqué qu'il était important que l'agent d'évaluation rédige un rapport solide à l'appui d'un cas de discrimination raciale, car tout le monde ne « comprend » pas.
37. On a également noté que la Commission doit avoir une compréhension nuancée de la manière dont le racisme et la discrimination raciale sont vécus par les différents groupes racisés, ainsi que des différents préjugés et stéréotypes raciaux et des différents modèles ou formes de discrimination dont sont victimes les divers groupes.

38. Il est également nécessaire que la Commission reste attentive aux questions d'intersectionnalité dans les cas de discrimination raciale, par exemple, la manière dont les femmes musulmanes ou noires peuvent être victimes du double désavantage de la discrimination raciale et de la discrimination fondée sur le sexe peut être différente de la discrimination raciale dont les hommes sont victimes.

Preuves du demandeur

39. Un certain nombre d'observations ont été faites sur la manière dont les déclarations du demandeur à propos de ce qui s'est passé sont considérées et traitées par la Commission.
40. Un participant a fait remarquer que le personnel de la Commission devrait se baser sur le fait que la parole du demandeur est sa preuve. Un autre participant a fait remarquer que la parole du demandeur doit être prise au pied de la lettre, sauf preuve du contraire. Une analogie a été faite avec les cas de harcèlement sexuel, dans le cadre desquels on admet depuis longtemps qu'il est peu probable qu'il y ait des témoins ou des preuves documentaires, mais que cela ne devrait pas empêcher de croire un demandeur. Des inquiétudes ont été exprimées quant au fait qu'une norme différente semble être appliquée dans les cas de discrimination raciale.
41. Un autre participant a repris ce point de vue et fait remarquer qu'il semble que le personnel de la Commission ne considère pas la plainte telle que rédigée par le plaignant comme étant véridique, bien que celui-ci ait confirmé la véracité de ses déclarations sur le formulaire de plainte. On a observé que dans d'autres tribunaux, comme la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, on explique aux commissaires que si un demandeur d'asile fait une déclaration sous serment, celle-ci doit être considérée comme vraie à moins qu'il n'y ait une raison de ne pas la croire. La preuve d'un témoin, y compris le demandeur, doit être crue, sauf preuve du contraire.
42. On a observé qu'à la Commission, ce point est particulièrement important, car le rôle de la Commission en tant qu'organisme de contrôle ne consiste pas à évaluer ou à tester la crédibilité. C'est le rôle du Tribunal.
43. On a en outre observé que, si la Commission déclare dans un rapport qu'il n'y a pas de témoins ou de documents à l'appui des allégations du demandeur, et conclut qu'il n'y a « pas de preuve » à l'appui de la plainte, alors la Commission ne croit fondamentalement pas les déclarations du demandeur.
44. Comme l'a mentionné un participant, il est important d'examiner attentivement pourquoi des cas de discrimination raciale sont portés devant le Tribunal alors qu'une autre ne l'est pas. Lorsqu'on recommande le rejet d'une demande, il est important que l'agent d'évaluation puisse expliquer pourquoi il fait cette recommandation. Si cette recommandation est en partie due au fait que l'agent n'a pas cru le demandeur, alors cela constitue un problème. En outre, on recommande souvent le rejet d'une demande parce qu'on ne comprend pas le véritable problème, et le véritable enjeu consiste alors à trouver des moyens de renforcer les capacités pour s'assurer que les gens effectuent une analyse raciale appropriée.

45. Comme l'a déclaré un autre participant, la discussion concernant cette question a rappelé que le problème ne vient pas du fait que les demandeurs et leurs représentants et sympathisants n'apportent pas les preuves à l'appui de leurs demandes, mais plutôt de l'analyse de ces preuves.
46. Certains participants ont remis cette question dans le contexte de l'esclavage et de l'histoire du racisme envers les Noirs, étant donné que 35 % des plaintes pour discrimination raciale sont déposées par des demandeurs noirs. Le fait de ne pas croire les déclarations du demandeur doit être abordé dans le contexte de l'histoire des Noirs, que les organismes décisionnels comme les tribunaux ne considèrent pas ou ne croient pas. On a particulièrement constaté qu'il existe une hypothèse de travail selon laquelle si la plainte d'un demandeur racisé est soutenue par le témoignage d'une personne blanche, alors elle est plus crédible. On a noté que ce type d'hypothèse de travail est ancré dans le racisme et l'esclavage, car les tribunaux ne considéraient pas les personnes de race noire et celles racisées comme des « personnes », de sorte que leurs déclarations n'étaient pas considérées comme des preuves à moins d'être corroborées par une personne blanche.
47. On a fait référence à l'existence d'un « préjugé anti-demandeur » parmi les personnes qui travaillent dans les commissions et tribunaux des droits de la personne, où le point de départ est l'incrédulité, le scepticisme, la minimisation et la remise en cause de l'expérience vécue du demandeur, à moins et jusqu'à ce que le demandeur puisse convenablement prouver la véracité de ses allégations. D'autre part, on observe une volonté accrue d'accepter ou de croire la version des faits du mis en cause, sauf preuve du contraire. Particulièrement lorsque le mis en cause est une grande organisation sophistiquée, on pense trop souvent qu'il faut la croire parce que des choses comme la discrimination raciale ne se produisent tout simplement pas dans de tels endroits, alors qu'en fait, le problème des préjugés raciaux touche toutes les organisations. Il faut que le personnel de la Commission soit conscient de ces préjugés et qu'il les combatte activement, dans un environnement de travail où il reçoit de l'aide à cet effet.
48. On a précisé que l'objectif n'est pas de renverser le fardeau légal de la preuve, mais plutôt de permettre au personnel de la Commission de contester ses propres préjugés internes et d'accepter la vérité de ce que dit le demandeur, sauf preuve du contraire, tout en recherchant les preuves nécessaires pour étayer le lien ou le rapport avec la race. Comme pour le mouvement #MoiAussi, il y a une différence entre passer de « Je ne te croirai pas tant que tu ne pourras pas le prouver », à commencer par écouter et accepter l'expérience vécue du demandeur en adoptant une approche d'ouverture et de curiosité, sans renoncer à la nécessité de finalement évaluer les preuves à l'appui de l'allégation requises par le processus juridique.

49. Un participant a fait remarquer que certaines personnes estiment que le fardeau de la preuve devrait être inversé dans les affaires de profilage racial ou de discrimination raciale, puisqu'il est difficile de prouver de telles allégations. On a noté qu'en vertu du droit du travail au Québec, lorsqu'une femme est enceinte et qu'elle est licenciée, il incombe alors au mis en cause de démontrer qu'elle n'a pas perdu son emploi à cause de la grossesse.
50. La rétroaction à la réunion a permis de relever un certain nombre d'hypothèses de travail erronées et non valables qui semblent faire obstacle aux plaintes pour discrimination raciale : (1) que pour être valable, la version des faits du demandeur doit être appuyée par une personne de race blanche, ce qui, comme on l'a mentionné ci-dessus, est ancré dans le racisme et l'esclavage; (2) qu'il faut croire l'employeur, ce qui n'est pas vrai, car, quelle que soit la taille de l'organisation, celle-ci ne dispose pas nécessairement de la capacité interne à comprendre les questions de race de manière nuancée; (3) qu'il est normal que la Commission dise « Je ne crois pas cette personne », fonction qui ne revient pas à la Commission, mais plutôt au Tribunal; (4) que si le mis en cause a mis en place des politiques ou une formation, alors il ne peut y avoir eu de discrimination raciale, malgré le fait que les recherches démontrent que les politiques et la formation à elles seules ne font pas disparaître l'existence de la discrimination raciale au sein d'une organisation. On a noté que ces hypothèses de travail doivent être remises en question à la Commission, et que le personnel et la direction doivent suivre une formation supplémentaire sur ce genre de questions.

Soutien aux demandeurs

51. Selon un participant, il faut parler de la pertinence de la fonction de contrôleur de la Commission, compte tenu du changement apporté au modèle d'accès direct en Ontario et en Colombie-Britannique et des recommandations formulées dans le rapport LaForest. On a donc mentionné que, pour accéder à la justice, nous devons nous débarrasser de cette fonction de contrôleur.
52. On a noté que la Commission dispose d'une vaste gamme de connaissances et de ressources pour aider les demandeurs à accéder à la justice au Tribunal. Autrefois, les demandeurs étaient prêts à passer par le processus d'enquête parce que la Commission les appuierait lorsqu'ils s'adresseraient au Tribunal. Ce participant a expliqué que, selon son expérience, la Commission constitue actuellement un obstacle à l'accès à la justice pour un demandeur et un labyrinthe d'obstacles procéduraux. Ce participant veut pouvoir dire aux demandeurs que le processus de la Commission est utile et qu'ils devraient s'engager dans le processus de la Commission parce que leur plainte pourrait être jugée par le Tribunal. Pour favoriser l'accès à la justice, la Commission devrait utiliser ses ressources pour appuyer les demandeurs, particulièrement dans les cas de discrimination raciale.
53. Plusieurs participants ont fait remarquer qu'il est important de reconnaître si un demandeur est non représenté ou s'il est représenté par un avocat, et que la Commission doit s'assurer que le demandeur non représenté n'est pas désavantagé. Un participant a surtout fait référence à une étude du Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC) de 2016 qui comprend une liste de choses que les tribunaux et les organismes doivent examiner lorsqu'ils fournissent un accès à la justice à des parties non représentées.
54. De nombreux participants ont noté l'incidence du processus des droits de la personne sur la santé mentale des demandeurs racisés. On a observé que les demandeurs qui ne possèdent pas les connaissances, mais qui veulent se battre pour la justice, sont ceux qui souffrent le plus. Ces demandeurs ont besoin de beaucoup de soutien pour passer au travers de la procédure. De nombreuses personnes sont totalement détruites parce qu'elles veulent se battre pour la justice.
55. On a invité la Commission à adopter une approche non eurocentrique dans son travail, de la réception jusqu'au Tribunal. La Commission doit reconnaître que le racisme est très traumatisant et a des répercussions dévastatrices, en particulier sur les demandeurs qui se représentent eux-mêmes. On a constaté que le fait de dire à ces demandeurs de se rendre sur le site Web de la Commission et de remplir des formulaires n'est peut-être pas très encourageant, ni même judicieux.

56. Un participant a fait remarquer que le racisme est un traumatisme et doit être reconnu comme tel. Dans le contexte de l'expérience traumatisante du racisme, on a en outre observé que les avocats ne sont pas habitués à traiter ce genre de questions et que la Commission devrait envisager d'autres rôles pour aider à soutenir les demandeurs lorsqu'ils subissent un traumatisme, par exemple en faisant appel à des travailleurs sociaux, des travailleurs spécialisés dans les traumatismes et d'autres types de professionnels de la santé mentale pour apporter un soutien aux demandeurs. Ce participant a proposé de fournir des renseignements sur les soins suivant l'intervention, les traumatismes et/ou le soutien communautaire offert aux personnes dont la demande a été rejetée.
57. On a également mentionné qu'il est important de ne pas traumatiser à nouveau le demandeur à la suite du processus. Un participant d'un autre organisme de défense des droits de la personne a cité l'exemple d'un policier mis en cause qui se présente à une rencontre dans le cadre du processus de médiation ou de justice réparatrice en portant une arme et un gilet pare-balles.
58. Un autre participant a encouragé la Commission à examiner les obstacles qui empêchent les gens de se manifester, comme la langue et le manque de connaissances concernant leurs droits légaux, et a demandé quels efforts sont déployés pour atteindre ces communautés et pour collaborer avec des groupes qui travaillent avec ces communautés, par exemple pour fournir des services linguistiques.
59. On a suggéré que la Commission élabore une brochure d'orientation précisant de quelle façon les demandeurs peuvent porter plainte et présentant des renseignements de base sur les renseignements requis. On a noté que ce type de brochure d'orientation pourrait également aider les demandeurs à déterminer si leur plainte est fondée sur des problèmes systémiques.
60. Un participant s'est dit préoccupé par l'approche de la Commission visant à fournir la traduction de documents dans des langues autres que l'anglais ou le français. La question a été soulevée de savoir pourquoi le demandeur est tenu de fournir une traduction des documents plutôt que la Commission ne la fournisse pas. Une autre préoccupation a été soulevée au sujet de l'article 11.7 des règles de plainte, qui stipule que la Commission « peut » considérer la version traduite d'un document dans une autre langue, même si cette règle exige que le document traduit soit accompagné d'une déclaration du traducteur. On a déclaré que la Commission doit examiner ces questions sous l'angle de la race et de l'équité.

61. En ce qui concerne les délais fixés par la Commission relativement au dépôt des demandes, on a observé que parfois, fixer des délais effraie les gens et peut devenir un obstacle. On a noté qu'il y a quelques années, la Commission était plus flexible lorsque les demandeurs ne pouvaient pas respecter les délais. Un exemple précis concerne un cas où la Commission a envoyé une recommandation de rejet à un demandeur syndiqué, mais celui-ci l'a porté à l'attention du syndicat que deux jours avant l'expiration du délai.

Soutien aux demandeurs devant le Tribunal

62. Des inquiétudes ont été soulevées à propos du manque de soutien que la Commission apporte aux demandes lorsqu'une plainte est renvoyée au Tribunal. Auparavant, le conseiller juridique de la Commission, même s'il ne représentait pas le demandeur, se présentait néanmoins à l'audience devant le Tribunal et présentait l'affaire au nom du demandeur. Aujourd'hui, souvent, lorsque la Commission autorise le dépôt d'une plainte auprès du Tribunal, le cas se poursuit aux frais du demandeur, sans l'aide ni la participation d'un conseiller juridique de la Commission, tandis que le mis en cause est représenté par un conseiller juridique. Souvent, un demandeur ne peut pas se permettre de retenir les services de son propre conseiller juridique, ce qui constitue un véritable obstacle systémique à l'aboutissement de sa demande devant le Tribunal.

### Discrimination systémique

63. On a observé que la notion de « discrimination systémique » est mal comprise et que le terme n'est pas bien défini. Lorsqu'il est question de « discrimination systémique », les gens ne parlent souvent pas de la même chose. Il est donc impératif de mieux comprendre ce que ce terme signifie, quels types de discrimination raciale systémique existent, quels types d'outils peuvent être utilisés pour la repérer dans différents contextes, et quels types de recours doivent être mis en place.
64. On a noté que la CODP, dans le cadre de ses travaux sur sa politique en matière de racisme et de discrimination raciale, a élaboré un modèle de diagnostic de la discrimination systémique. Il faut notamment prendre en compte : 1) les politiques, les pratiques et les procédures de prise de décision d'une organisation, dont une grande partie sera informelle et non écrite; 2) la culture organisationnelle et la manière dont elle contribue aux répercussions négatives; 3) la collecte de données systémiques, qui, pour les plaintes pour discrimination raciale, doit être liée à la race en particulier. La CCDP doit faire en sorte que son personnel comprenne les éléments qu'il doit rassembler pour formuler des plaintes de discrimination systémique.
65. En ce qui concerne la discrimination raciale systémique, un certain nombre de participants ont fait remarquer que c'était le rôle de la Commission et qu'il ne fallait pas s'en remettre uniquement aux demandeurs. On a constaté que c'était trop de demander aux gens de formuler et d'encadrer des plaintes systémiques. Ce type de travail exige de mobiliser une quantité importante de ressources et d'effectuer les recherches nécessaires pour rassembler les preuves, puis exige que la Commission, en vertu de ses pouvoirs d'enquête et d'investigation, s'assure que ces types de plaintes pour discrimination raciale systémique sont fondées.
66. Tous ont recommandé que la Commission définisse et établisse la priorité des problèmes de discrimination raciale systémique en collaboration avec les groupes communautaires. La CODP et d'autres intervenants ont suggéré que la Commission procède d'abord à une analyse de l'environnement afin de dresser une liste des problèmes systémiques prioritaires, puis qu'elle consulte les groupes communautaires pour voir si elle a bien cerné les problèmes, s'il en manque et fixer les priorités. Dans le cadre de cette analyse de l'environnement, on a noté que la Commission devrait partir de la base jusqu'au sommet, pour repérer les plaintes qui soulèvent des problèmes systémiques, et du sommet jusqu'à la base, pour voir quelles questions systémiques ne sont pas traitées par les plaintes individuelles. On a noté qu'il y a beaucoup plus de discrimination raciale systémique dans la société par rapport à ce que soulèvent les plaintes individuelles, parce que les gens n'ont pas la capacité de porter plainte de manière systémique.

67. On a encouragé la Commission à se servir des groupes communautaires pour fournir des conseils sur les plaintes systémiques qui peuvent être déposées, et à tirer parti des outils et des ressources qui ont été élaborés par les groupes communautaires. Pour ne citer qu'un exemple, les groupes communautaires auraient pu reconnaître pour la Commission le pic d'islamophobie lors de l'arrivée des réfugiés syriens. La Commission a également été invitée à se servir des liens qu'elle entretient avec ses bureaux régionaux et les groupes communautaires dans les régions, y compris les groupes industriels, pour cerner les problèmes systémiques.
68. Parmi les suggestions spécifiques concernant d'éventuelles initiatives de lutte contre le racisme systémique, il a été question d'une enquête sur le secteur de la sécurité nationale ou d'un examen de la manière dont la GRC surveille les groupes autochtones et racisés.
69. Des inquiétudes ont été soulevées quant au manque de ressources de la Commission pour poursuivre des initiatives systémiques de grande envergure. Un groupe a suggéré qu'en dépit d'une pénurie générale de ressources, la Commission pourrait néanmoins disposer de ressources suffisantes pour poursuivre une initiative systémique à la fois. Un autre groupe a encouragé la Commission à vérifier que son allocation des ressources cadre avec ses valeurs et ses priorités.
70. On a aussi suggéré que la Commission examine ses plaintes individuelles existantes afin de relever les tendances et d'envisager de regrouper les plaintes afin de traiter les problèmes systémiques sous-jacents. On a noté qu'une approche de cette nature pourrait en fait aider la Commission à économiser des ressources.
71. La Commission a également été invitée à envisager des initiatives qui ne sont pas liées aux plaintes pour traiter ou mettre en lumière les problèmes systémiques, par exemple en publiant des rapports spéciaux, en faisant des rapports aux Nations Unies ou en s'exprimant publiquement.
72. On a noté que parfois, les affaires qui soulèvent des questions de discrimination raciale systémique sont portées devant des cours ou des tribunaux autres que le TCDP. On a proposé que la Commission fasse une analyse de l'environnement pour repérer ce genre de cas, et envisage d'intervenir pour régler le problème et aider le demandeur.

Besoin de données pour appuyer les initiatives systémiques

73. On a mentionné que les données sont essentielles pour appuyer les initiatives visant à lutter contre la discrimination systémique. Comme l'a déclaré un groupe, les données sont un élément fondamental pour cibler la discrimination systémique et lutter contre celle-ci, car « ce qui est mesuré se concrétise ».
74. On a expliqué que le racisme et la discrimination raciale sont des sujets qui rendent mal à l'aise dont personne ne veut discuter ou parler et que tout le monde a une excuse pour les éviter. Néanmoins, on ne peut pas contredire les données, c'est pourquoi la collecte de données est si importante. Par exemple, on a réussi à régler le problème des contrôles dans la rue en Nouvelle-Écosse grâce à la collecte de données.
75. Les participants ont indiqué qu'il fallait plaider en faveur de la collecte de données et inciter les organisations à collecter des données. On a noté que les données ne sont pas collectées en raison d'une résistance à la collecte de données, et que la Commission doit donc cerner les raisons qui expliquent cette résistance et les obstacles à la collecte de données puis s'y attaquer.
76. Une autre préoccupation a été exprimée quant à l'incapacité de la plupart des organisations à collecter ou à publier des données ventilées sur la race. Par exemple, dans le cadre de l'enquête de la fonction publique fédérale, il est nécessaire de ventiler les données sur la race. On a déclaré que la CODP pousse les services de police à collecter des données ventilées sur la race depuis 2003, mais à ce jour, seul le Service de police d'Ottawa le fait et seulement pour les contrôles routiers et seulement à la suite du règlement d'une plainte. On a fait référence au site Web « Colour of Poverty », qui offre certains outils pour la collecte de données ventilées sur la race, ainsi qu'aux normes récemment créées en Ontario concernant la collecte de données. Un participant a fait remarquer que dans le contexte de l'emploi fédéral, les employeurs sont censés recueillir des données. On a noté que des demandes d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels peuvent être faites pour essayer d'obtenir ces données, mais la plupart des demandeurs ne savent pas comment faire ou sont exclus. On a mentionné que la Commission doit faire quelque chose pour essayer d'obtenir ces données.
77. On a révélé que les mis en cause sont devenus plus intelligents et tentent de supprimer les plaintes pour discrimination systémique en n'effectuant aucune collecte de données. On s'est inquiété du fait que, dans ce genre de cas, la Commission dit souvent à un demandeur que le mis en cause affirme ne pas disposer des données demandées. Mais si le mis en cause doit disposer de ces données, la Commission doit alors examiner pourquoi elles ne sont pas disponibles. Un participant a fait part d'une « idée radicale », c'est-à-dire que si un mis en cause avait dû collecter des données et soutenait qu'il ne les a pas, alors la Commission devrait en tirer une conclusion défavorable.

78. On a dit que pour tenter de prouver un cas de discrimination systémique, il serait utile de disposer de données sur l'équité en matière d'emploi. Toutefois, on a noté que la législation a été modifiée depuis la décision du National Capital Alliance of Race Relations (NCARR) de limiter l'utilisation des données sur l'équité en matière d'emploi dans le contexte d'une plainte relative aux droits de la personne (voir l'article 40.1 de la LCDP), qui stipule qu'une plainte ne peut être fondée « uniquement sur des renseignements statistiques qui prétendent montrer que les membres d'un ou plusieurs groupes désignés sont sous-représentés dans l'effectif de l'employeur ».

Représentation des groupes racisés au sein de la CCDP

79. L'ensemble des participants se disent inquiets puisqu'ils estiment que la Commission doit représenter la diversité raciale des clients qu'elle sert, et ce, à tous les niveaux. Un participant a remis ce besoin dans le contexte de l'importance de « décoloniser l'institution » de l'intérieur, afin que la Commission tienne compte des personnes d'origines diverses. L'importance d'assurer ce type de représentation a été exprimée de diverses manières.
80. Un participant a exprimé sa curiosité quant à la représentation des membres des groupes racisés parmi le personnel et les commissaires de la Commission, et s'il s'agissait là d'une des questions à poser par rapport à la situation actuelle de la Commission, en termes défis que celle-ci doit relever pour traiter les plaintes pour discrimination raciale.
81. Un autre participant a mentionné que pour évaluer efficacement les plaintes pour discrimination raciale, les gens doivent posséder de l'expérience dans la lutte contre l'oppression et doivent ressembler aux demandeurs racisés en plus de connaître les micro-agressions qu'ils subissent. On a même dit que lorsque les gens de race blanche suivent une formation, ils ne les discernent toujours pas. Ce participant s'est dit préoccupé par la composition raciale des personnes qui effectuent les évaluations et par le fait qu'on prévoit apporter les changements nécessaires pour assurer une représentation adéquate.
82. Un autre participant a manifesté son accord sur le fait que le personnel de la Commission de première ligne doit ressembler aux personnes de race noire et celles racisées qu'il sert, mais a déclaré que la représentation des groupes racisés doit également aller jusqu'au sommet, afin qu'une analyse raciale appropriée soit soutenue à tous les niveaux de la Commission. Un autre participant a demandé si les directeurs et les gestionnaires de la Commission ressemblaient aux personnes que la Commission sert, et a déclaré que si la Commission ne le savait pas, alors elle ne suivait pas les pratiques exemplaires.
83. On a invité la Commission à prêcher par l'exemple et à s'assurer que son personnel reflète la population racisée comme les personnes qui accèdent au système l'espèrent et s'y attendent. On a noté que la Commission doit s'assurer que son personnel est composé de personnes qui possèdent de l'expérience dans l'analyse de la lutte contre l'oppression et le racisme et une expérience vécue. On a mentionné que la Commission devrait s'engager dans un plaidoyer pour accroître la représentation des groupes racisés et des personnes ayant une excellente compréhension des questions raciales non seulement à la Commission, mais aussi au Tribunal.

84. Un participant a parlé de l'importance de la diversité raciale parmi le personnel de la Commission de première ligne puisque celui-ci doit connaître le racisme en tant que traumatisme. Dans ce contexte, non seulement il est souvent difficile pour les demandeurs d'asile d'exprimer leur expérience du racisme, mais il est important que le personnel de la Commission puisse comprendre ce qu'il entend afin de pouvoir aider ces demandeurs à exprimer correctement leur expérience et à la mettre par écrit.
85. Un autre participant a parlé de l'importance pour la personne qui collecte les renseignements à l'appui d'une plainte pour discrimination raciale de se plonger dans le sujet. On a noté que les personnes qui ont vécu du racisme et de la discrimination raciale puis qui ont acquis une expérience connexe sont importantes quant à la manière de recueillir les preuves.
86. On a dit que le fait que les personnes qui font le travail de première ligne ressemblent aux personnes qui déposent les plaintes donne de la crédibilité au travail de la Commission et le rend concret. On a manifesté des préoccupations quant au temps disproportionné consacré à l'accompagnement et au travail que le personnel qui n'a pas vécu d'expérience de racisme ou de discrimination raciale effectue.
87. On a observé que dans les cas de harcèlement sexuel, il est probable que la plupart du temps, le membre du personnel de la Commission qui traite la plainte soit une femme. La question a été soulevée de savoir pourquoi, dans les cas de discrimination raciale, le membre du personnel de la Commission n'est souvent pas membre d'un groupe racisé. On a proposé d'offrir au demandeur la possibilité de rencontrer un membre du personnel qui lui ressemble, qui peut déceler les micro-agressions que le demandeur a subies et qui peut filtrer la demande à partir de l'histoire racontée.
88. Une autre raison importante à l'appui de la diversité raciale que le personnel de la Commission a soulignée est sa capacité à établir des liens avec des organisations communautaires pour cerner des problèmes spécifiques, tels que le profilage racial.
89. Un participant a déclaré qu'il avait de la difficulté avec la question de savoir si le personnel de la Commission devait ressembler aux demandeurs racisés ou s'il suffisait que le personnel ait des connaissances en matière de questions raciales, si les deux étaient nécessaires.
90. On a insisté sur le fait que le personnel de la Commission doit suivre une formation continue sur les préjugés raciaux et la discrimination systémique, et faire une introspection sur la façon dont les préjugés raciaux fonctionnent au sein de la Commission elle-même en ce qui concerne ses pratiques d'embauche et son rôle de contrôleur et les répercussions sur les processus décisionnels des personnes bien intentionnées qui sont engagées dans la justice sociale.

91. Bien que la formation continue soit considérée comme importante, un participant a souligné qu'il est possible de former les gens sur certaines choses, et d'autres non. La Commission ne peut pas se contenter d'offrir des formations, mais doit également effectuer un suivi et une évaluation continus du personnel afin de repérer ses points forts et ses points faibles, et de tirer profit des points forts et de remédier aux points faibles. Dans ce contexte, on a souligné l'importance de l'autoréflexion du personnel de la Commission.

### Responsabilité

92. Les participants ont discuté du fait que la Commission doit mettre en œuvre des mesures de responsabilisation permanentes afin de contribuer à l'engagement continu d'améliorer son traitement des cas de discrimination raciale.
93. S'inspirant de la CODP, on a déclaré que celle-ci a constaté que la connaissance du racisme et de la discrimination raciale n'était pas uniforme au sein de l'organisation et que, pour cette raison, les responsables n'étaient pas en mesure de demander des comptes à leur personnel sur la manière dont ils traitaient les cas de discrimination raciale, car les responsables eux-mêmes manquaient de connaissances. La CODP s'est attaquée à ce problème en élaborant sa politique sur le racisme et la discrimination raciale, qui a été suivie de trois jours de formation axée sur l'apprentissage de tâches pour toutes les divisions, puis par la mise en œuvre de mesures de responsabilisation. Suivant cette expérience, on a mentionné qu'il est possible de s'attaquer à l'écart entre les taux de rejet plus élevés pour les cas de discrimination raciale et celui des autres cas, mais un effort concerté sur plusieurs années doit être déployé. C'était et cela reste une entreprise de longue haleine pour la CODP.
94. On a noté que le fait que la Commission admette qu'elle a de la difficulté à traiter des cas de discrimination raciale est un premier pas important. Ce qu'il faut maintenant, c'est une feuille de route pour la suite des événements afin de garantir que les plaintes individuelles et systémiques fondées sur la race progressent et soient traitées de manière appropriée, de sorte que les gens aient le sentiment que le processus a été bénéfique. On a souligné la nécessité d'obtenir des résultats concrets et mesurables.
95. Tout en considérant la réunion des intervenants comme une étape importante et positive, les participants ont indiqué qu'il était important que le dialogue ne s'arrête pas là et que la Commission devait créer d'autres possibilités de poursuivre le dialogue et être ouverte à une rétroaction difficile à entendre. On a suggéré que la Commission établisse un réseau de groupes communautaires et d'autres organisations intéressées qui s'intéressent à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, afin de continuer à recevoir de la rétroaction sur l'avancement des travaux de la Commission.

Demande de données ventilées auprès de la CCDP

96. Comme on souhaite accroître la responsabilité de la Commission, on lui a demandé à nouveau lors de la réunion qu'elle fournisse des données ventilées concernant le taux de réussite des plaintes pour discrimination raciale. On a mentionné que le fait de ne pas fournir ces données constituait une lacune importante et remettait en cause la pertinence de la Commission dans la lutte contre la discrimination raciale.
97. Les participants veulent non seulement connaître le nombre de plaintes pour discrimination raciale déposées auprès de la Commission, mais aussi savoir ce qui se passe spécifiquement avec les plaintes pour discrimination raciale aux étapes ultérieures du processus, notamment le nombre de plaintes pour discrimination raciale qui font l'objet d'une enquête et qui sont renvoyées au Tribunal. On a noté que sans données ventilées, les intervenants ne sont pas en mesure d'obtenir une base de référence pour commencer ou de surveiller si la Commission progresse dans son traitement des plaintes pour discrimination raciale.
98. À la fin de la réunion, la Commission a déclaré qu'elle pensait avoir une solution à cette demande et qu'elle serait en mesure de fournir les données ventilées demandées.
99. Une autre question a été soulevée non seulement à propos des données ventilées par motif de discrimination, mais aussi des données ventilées parmi les motifs fondés sur la race pour identifier les différents groupes racisés. La Commission a précisé qu'elle ne demande pas aux demandeurs à quelle race ils appartiennent et ne collecte pas ce type de données ventilées sur la race sur le formulaire de plainte lui-même. Toutefois, si un demandeur s'identifie comme membre d'une communauté racisée spécifique, cette information peut être collectée sous forme de mot-clé.
100. On a noté que dans le cadre de son travail, la CCDP devait réellement examiner ses plaintes individuelles afin d'obtenir des données ventilées par groupe racisé.
101. Des inquiétudes ont été exprimées quant au fait que la Commission ne demande pas ou ne collecte pas de données ventilées sur la race auprès des demandeurs. On a noté que pour identifier, traiter et avoir des recours en cas de discrimination systémique contre des groupes racisés spécifiques, il faut disposer de données. On a invité la Commission à trouver un moyen de collecter ce type de données.

## Transparence

102. Un certain nombre de participants ont souligné qu'il était important que la Commission soit transparente dans son travail en essayant d'améliorer son traitement des cas de discrimination raciale. Comme l'a déclaré un participant, les renseignements fournis au personnel de la Commission devraient être transparents et disponibles sur le site Web de la Commission afin qu'ils soient accessibles à tous. Le personnel de la Commission peut avoir en tête les critères qu'il applique aux cas de discrimination raciale et savoir ce que la Commission va examiner, mais à moins que cette information ne soit transmise aux parties, ils ne pourront pas présenter d'observations éclairées. On a dit que la transparence est un élément essentiel de l'équité.
103. On a demandé à la Commission de veiller à ce que le travail qu'elle effectue pour améliorer son traitement des cas de discrimination raciale, y compris l'élaboration de tout critère ou ligne directrice à appliquer à ces cas, soit rendu public afin que les partis puissent comprendre quels principes et considérations sont appliqués à leurs affaires.
104. On a suggéré que la Commission constitue une banque de données accessible au public comprenant des études de tiers sur le racisme et les questions liées à la race, qui pourrait être utilisées par le personnel de la Commission et les partis pour soutenir l'analyse appropriée des cas de discrimination raciale. On a spécifiquement fait référence à une étude réalisée par la Fondation canadienne des relations raciales concernant l'expérience du racisme de différents groupes racisés. On a également fait référence aux organisations qui travaillent sur les questions liées à la race aux États-Unis et au Royaume-Uni, et à la grande littérature qui en découle.
105. On a mentionné que la Commission devrait tirer parti du soutien communautaire et des organisations qui peuvent lui fournir les ressources nécessaires pour l'aider à aider leurs communautés. On a déclaré que les groupes et organisations communautaires disposent de nombreux outils pour aider à repérer le racisme, la discrimination raciale et la discrimination systémique, et qu'ils seraient ouverts à s'aider mutuellement et à échanger des connaissances.

État d'avancement du projet pilote sur les plaintes pour discrimination raciale

106. Des inquiétudes ont été soulevées quant au fait que les membres de l'équipe du projet pilote sur les plaintes pour discrimination raciale font leur travail à plein temps en plus de celui qu'ils effectuent à l'appui du projet pilote, et la nécessité de veiller à ce que les membres de l'équipe obtiennent les ressources dont ils ont besoin pour effectuer correctement ce travail important.
107. Comme l'a déclaré un participant, « Si le racisme peut être institutionnalisé, pourquoi n'est-il pas possible d'institutionnaliser la lutte contre le racisme? ». On a manifesté de l'espoir quant au fait que le « projet pilote » devienne permanent et s'institutionnalise à la Commission.

Autres questions

108. Au début de la réunion avec les intervenants, la Commission a reconnu que certains groupes étaient absents, notamment des représentants francophones de groupes racisés, ainsi que des organismes et des groupes communautaires de l'Ouest canadien. La Commission a déclaré qu'elle prévoit solliciter la contribution de ces groupes d'autres façons.
109. Lors de la réunion, on a fait référence à un certain nombre de groupes auxquels il faudrait porter une attention particulière dans le contexte des plaintes pour discrimination raciale, notamment : les détenus et les anciens combattants, les travailleurs à faible revenu et vulnérables, les demandeurs dont le niveau de revenu est trop élevé pour bénéficier d'une aide juridique, mais qui ne peuvent pas se permettre une représentation juridique privée et les travailleurs syndiqués dont le syndicat ne comprend pas la discrimination raciale.
110. Les participants ont soulevé quelques questions sur le fait que la Commission doit plaider en faveur d'un changement législatif, notamment : supprimer les plafonds législatifs sur l'indemnisation pour préjudice moral en vertu de l'article 53(2)(e) et sur l'indemnisation spéciale en vertu de l'article 53(3), lever les obstacles à l'utilisation et à la divulgation des données sur l'équité en matière d'emploi pour appuyer une plainte relative aux droits de la personne, et peut-être inclure un processus de réexamen lorsqu'une plainte est rejetée en vertu de l'article 41 ou de l'article 44 pour aider à déterminer si la Commission a omis quelque chose ou si elle a mal interprété sa propre législation ou sa propre compétence, ce qui a été jugé particulièrement important dans le contexte de l'analyse des raisons pour lesquelles les cas de discrimination raciale sont rejetés de façon disproportionnée.
111. Des inquiétudes ont été soulevées quant au sous-financement de la Commission et au fait qu'elle doit disposer de ressources adéquates pour s'acquitter de son mandat. Une question a été posée quant à la manière dont les groupes et organisations communautaires pourraient apporter leur aide sur cette question, par exemple en lançant une campagne épistolaire ou d'autres actions de sensibilisation sur le terrain.
112. Un participant mentionné que la Commission devait effectuer des vérifications sur l'équité en matière d'emploi, plutôt que de se contenter de se fier aux autovérifications des employeurs.

30 mars 2020

**Annexe B :**

**Rapport complémentaire et recommandations de la réunion des intervenants du 4 mars 2020**

Préparé par : Mark Hart

**30 avril 2020**

## Table des matières

Résumé

Introduction	1
A. Représentation des groupes racisés au sein de la CCDP	3
B. Responsabilité	7
C. Demande de données ventilées auprès de la CCDP	10
D. Transparence	14
E. Projet pilote sur les plaintes pour discrimination raciale	17

Annexes

- A. Mark Hart - Biographie
- B. Résumé des recommandations

## Résumé

La Commission a pris un engagement louable en vue de renforcer son traitement des cas de discrimination raciale, et a pris quelques mesures préliminaires importantes. Néanmoins, il reste encore beaucoup de travail difficile à accomplir, qui exigera un engagement soutenu de la Commission en termes de temps et de ressources pour que ses efforts visant à renforcer le traitement des cas pour discrimination raciale soient couronnés de succès.

Ce rapport porte sur les questions de nature institutionnelle ou structurelle au sein de la Commission qui ont été soulevées par les intervenants lors de la réunion du 4 mars 2020. Dans le cadre d'un contrat distinct, j'ai également préparé le Rapport : Améliorer le traitement de la Commission des cas de discrimination raciale qui se concentre sur les questions liées au travail de corroboration de la Commission. La discussion et les recommandations de ces deux rapports doivent être examinées et traitées ensemble. Pour réussir à améliorer son approche à l'égard des cas de discrimination raciale, la Commission ne peut pas se contenter de se concentrer sur son travail de corroboration sans s'occuper également des questions institutionnelles et structurelles qui peuvent contribuer à ses lacunes dans le traitement des cas de discrimination raciale. Ces deux aspects du changement organisationnel lié à la lutte contre le racisme sont inextricablement liés et doivent être abordés en tandem pour réussir.

Dans la section A, j'aborde la préoccupation exprimée lors de la réunion des intervenants concernant le manque de représentation des membres des groupes racisés à tous les niveaux de la Commission, y compris le personnel de première ligne, les gestionnaires, les directeurs et les commissaires, et j'aborde le besoin d'améliorer cette représentation afin que la Commission soit plus efficace dans son traitement des cas et des questions de discrimination raciale. Je recommande un examen des processus et des pratiques de recrutement, d'embauche et de promotion de la Commission afin de cerner les obstacles qui empêchent de représenter davantage des membres des groupes racisés à la Commission à tous les niveaux, des employés de première ligne à la haute direction.

Dans la section B, j'aborde la nécessité de rendre compte des efforts déployés par la Commission pour améliorer son traitement des cas et des questions de discrimination raciale, et je recommande la création d'un réseau de groupes et d'organisations communautaires qui s'intéressent et s'engagent à aider la Commission dans ce travail. Je recommande en outre d'élaborer un plan d'action visant à mettre en œuvre les changements nécessaires pour améliorer le traitement des plaintes pour discrimination raciale de la Commission selon les recommandations formulées dans mon Rapport : Améliorer le traitement des cas de discrimination raciale de la Commission et dans le présent rapport et la contribution supplémentaire de l'équipe du projet pilote et des intervenants de la communauté, qui sera élaboré par un comité directeur composé de représentants des groupes communautaires qui peut suivre les progrès de la Commission.

Dans la section C, j'aborde la demande de données et de données ventilées présentée lors de la réunion des intervenants, et je fais des recommandations spécifiques sur les données sur la race que la Commission devrait divulguer et les mesures qui peuvent être prises à l'avenir pour collecter des données ventilées sur la race.

Dans la section D, j'aborde le besoin de transparence envers la communauté concernant le travail de la Commission sur l'amélioration de son traitement des cas de discrimination raciale, afin de donner à la communauté la possibilité de réagir et d'améliorer ce travail et de renforcer la responsabilité. Je recommande que les rapports que j'ai préparés et les autres travaux majeurs réalisés dans le cadre de cette initiative soient rendus publics.

Enfin, dans la section E, j'aborde le projet pilote sur les plaintes pour discrimination raciale et je formule des recommandations pour tenir compte de l'important travail supplémentaire effectué par les membres de l'équipe et pour renforcer le positionnement du projet dans le cadre institutionnel de la Commission.

Les recommandations que j'ai formulées tout au long de ce rapport peuvent paraître difficiles, voire intimidantes. Elles ne sont pas coulées dans le béton et peuvent sans aucun doute être améliorées par un engagement et des discussions supplémentaires. Toutefois, les problèmes sous-jacents relevés dans mes rapports et perçus comme portant atteinte au traitement des cas de discrimination raciale de la Commission sont très réels et exigent une action urgente et soutenue.

## **Rapport complémentaire et recommandations de la réunion des intervenants du 4 mars 2020**

**Rapport du consultant préparé par : Mark Hart**

30 avril 2020

### **Introduction**

[1] La Commission a retenu mes services pour participer à une réunion d'une journée à Ottawa le 4 mars 2020, à laquelle ont participé le personnel de la Commission et des représentants de groupes d'intervenants représentant des personnes de race noire et celles racisées (la « réunion des intervenants »).

[2] Le 31 mars 2020, j'ai remis un rapport à la Commission (le « rapport de rétroaction »), un rapport exposant la rétroaction des participants à cette réunion, qui, selon moi, doit être lu comme une description des diverses questions et préoccupations soulevées par les participants à la réunion que la Commission doit prendre en considération afin d'améliorer son traitement des cas de discrimination raciale. J'ai précisé que le rapport de rétroaction n'avait pas pour but d'aborder ou de répondre spécifiquement aux questions et aux préoccupations soulevées, ni de formuler des recommandations ou des plans d'action particuliers en rapport avec ces questions et préoccupations, et que ces questions seraient traitées dans le cadre d'autres travaux pour lesquels mes services ont été retenus.

[3] Ce rapport complémentaire présente les discussions concernant certaines questions clés soulevées lors de la réunion des intervenants, et mes recommandations relatives à ces questions. Cela fait partie de mon mandat contractuel qui consiste à préparer un rapport sur la réunion des intervenants à propos de la rétroaction des participants, en vue d'améliorer l'évaluation de la Commission des plaintes pour discrimination raciale.

[4] Les questions que j'aborde dans ce rapport sont davantage de nature institutionnelle ou structurelle au sein de la Commission, par opposition aux questions relatives au travail de corroboration de la Commission que j'aborde dans mon rapport complémentaire sur l'amélioration du traitement de la Commission des cas de discrimination raciale. Bien que ces rapports aient été préparés dans le cadre de deux contrats distincts, selon mon expérience, pour qu'une organisation réussisse à améliorer son approche à l'égard des cas de discrimination raciale, l'organisation ne peut pas se contenter de se concentrer sur son travail de corroboration sans s'occuper également des questions institutionnelles et structurelles qui peuvent contribuer aux lacunes de l'organisation dans le traitement des cas de discrimination raciale. Ces deux aspects du changement organisationnel lié à la lutte contre le racisme sont inextricablement liés et doivent être abordés en tandem pour réussir.

## **A. Représentation des groupes racisés au sein de la CCDP**

[5] Lors de la réunion des intervenants, des préoccupations importantes ont été exprimées quant au manque de représentation des membres des groupes racisés à tous les niveaux de la Commission, y compris le personnel de première ligne, les gestionnaires, les directeurs et les commissaires. Bien que je n'aie pas accès aux données relatives à l'équité en matière d'emploi pour confirmer le degré précis de représentation, mon observation personnelle confirme cette préoccupation, en particulier à l'échelle des cadres et des postes supérieurs.

[6] Je suis d'accord avec le fondement selon lequel de nombreux participants ont exprimé l'importance d'accroître la représentation des membres des groupes racisés à la Commission. Les personnes qui ont vécu une expérience de racisme et de discrimination raciale sont mieux placées pour reconnaître et comprendre les allégations de discrimination raciale formulées par des demandeurs racisés, en particulier lorsqu'elles sont fondées sur des formes plus subtiles de discrimination. Les personnes de race noire et celles racisées qui ont vécu cette expérience peuvent mieux repérer les types de micro-agressions fréquemment impliquées dans les allégations des demandeurs racisés. Les demandeurs racisés sont souvent plus à l'aise avec le personnel de la Commission qui a la même identité raciale, tout comme les demandeurs qui se plaignent de harcèlement sexuel sont souvent plus à l'aise avec les femmes. Le sentiment d'avoir un vécu commun permet aux demandeurs d'asile de s'ouvrir et de raconter plus facilement leur histoire dans ces circonstances.

[7] Le besoin de représenter des membres des groupes racisés ne se limite pas aux employés de première ligne, mais s'étend tout au long de la chaîne de gestion. Les gestionnaires et les directeurs qui examinent le travail du personnel de première ligne doivent être capables de comprendre et de reconnaître la forme sous laquelle la discrimination raciale se manifeste afin d'offrir un soutien à cet égard, qui est renforcé lorsque ces gestionnaires ont vécu une expérience semblable. En outre, les commissaires sont les personnes chargées de prendre les décisions relatives aux plaintes pour discrimination raciale, et doivent donc avoir des connaissances et une compréhension semblable à l'expérience vécue.

[8] Accroître la représentation des membres des groupes racisés à la Commission permettrait également de donner une crédibilité accrue aux travaux de la Commission, notamment en ce qui concerne les cas de discrimination raciale.

[9] Il ne fait aucun doute que le simple fait d'être membre d'un groupe racisé ne confère pas automatiquement à une personne les connaissances, les compétences et la capacité de faire un travail efficace en matière de droits de la personne, y compris en ce qui concerne les plaintes pour discrimination raciale. Les personnes qui font ce travail doivent acquérir des connaissances et de l'expérience à l'égard de l'analyse de la lutte contre le racisme et l'oppression.

[10] En même temps, il est important de se demander si le manque de représentation des membres des groupes racisés à la Commission a contribué aux défis auxquels la Commission a été et continue d'être confrontée dans sa façon de traiter les plaintes pour discrimination raciale. Il me semble inévitable de conclure que ce manque de représentation y a contribué.

[11] Afin de régler ce problème, je recommande à la Commission d'examiner ses processus et ses pratiques de recrutement, d'embauche et de promotion afin de cerner les obstacles qui empêchent de représenter davantage des membres des groupes racisés à la Commission à tous les niveaux, des employés de première ligne à la haute direction. Cet examen devrait inclure une consultation des employés racisés de la Commission, qui peuvent aider à cerner les obstacles. L'examen devrait porter sur le rôle des descriptions de poste, qui ne sont peut-être pas assez précises quant aux types de connaissances, d'expérience et de capacités nécessaires pour effectuer un travail dans le domaine des droits de la personne et notamment de la lutte contre le racisme. L'examen devrait également porter sur la manière dont le mentorat, les affectations intérimaires et les détachements peuvent non seulement constituer des obstacles, mais aussi être utilisés comme mesures positives pour aider les employés racisés et accroître la représentation.

**Recommandation A.1 : Que la Commission examine ses processus et ses pratiques de recrutement, d'embauche et de promotion afin de cerner les obstacles qui empêchent de représenter davantage des membres des groupes racialisés à la Commission à tous les niveaux, des employés de première ligne à la haute direction. Cet examen devrait inclure une consultation des employés racisés de la Commission, qui peuvent aider à cerner les obstacles. L'examen devrait porter sur le rôle des descriptions de poste, qui ne sont peut-être pas assez précises quant aux types de connaissances, d'expérience et de capacités nécessaires pour effectuer un travail dans le domaine des droits de la personne et notamment de la lutte contre le racisme. L'examen devrait également porter sur la manière dont le mentorat, les affectations intérimaires et les détachements peuvent non seulement constituer des obstacles, mais aussi être utilisés comme mesures positives pour aider les employés racisés et accroître la représentation.**

[12] Je suis bien conscient que les commissaires et les membres du Tribunal sont nommés par le Cabinet et ne relèvent donc pas de la Commission et ne pourraient pas convenablement contribuer à l'examen que j'ai recommandé.

[13] Parallèlement, il est nécessaire d'accroître la représentation des membres des groupes racisés parmi les commissaires, afin de les aider à mieux connaître et comprendre le racisme et la discrimination raciale et d'améliorer leur prise de décision en ce qui concerne les plaintes pour discrimination raciale, ainsi que de renforcer la crédibilité de la Commission auprès des communautés racisées.

[14] Je fais la même observation au sujet du Tribunal canadien des droits de la personne, et de la nécessité d'accroître la représentation des membres des groupes racisés au sein de cet organisme également, pour les mêmes raisons.

[15] Si la Commission n'a aucun contrôle sur ces nominations, cela ne signifie pas pour autant qu'elle est totalement impuissante. La Commission peut au moins soulever la question auprès du ministre et plaider pour une représentation accrue dans ces nominations. Le gouvernement actuel a montré qu'il comprenait la nécessité d'accroître la représentation des membres des groupes racisés dans les nominations judiciaires. Il n'y a aucune raison de croire que son approche serait différente pour les nominations relatives aux droits de la personne. En fait, il y a tout lieu de croire que le besoin d'accroître la représentation dans le domaine des droits de la personne est encore plus grand.

**Recommandation A.2 : Que la Commission soulève la question d'accroître la représentation des groupes racisés dans les nominations aux postes de commissaires et au Tribunal, et plaide en faveur d'une représentation accrue.**

## **B. Responsabilité**

[16] Il faut féliciter la Commission pour le travail qu'elle a accompli au cours de la dernière année visant à améliorer son traitement des plaintes pour discrimination raciale, notamment la formation sur les préjugés inconscients et les principes juridiques fondamentaux applicables à la discrimination raciale qui a été offerte à tout le personnel de la Commission en juin 2019 et, par la suite, aux commissaires, la mise en place du projet pilote sur les plaintes pour discrimination raciale et le travail qu'elle a effectué directement avec le personnel de la Commission sur les cas de discrimination raciale, l'élaboration des lignes directrices pour aider le personnel de la Commission à analyser les cas de discrimination raciale, le travail d'actualisation des critères et des lignes directrices ainsi que la formulation de recommandations visant à améliorer le traitement de la Commission des cas de discrimination raciale pour lesquelles la Commission m'a engagé, et la réunion des intervenants avec les groupes communautaires et les organisations représentant les personnes de race noire et celles racisées, qui s'est tenue le 4 mars 2020.

[17] Comme on l'a mentionné ci-dessus, la Commission offrira également à l'ensemble de son personnel une formation complémentaire que je présenterai sur les outils et les ressources que j'ai mises au point pour les modèles de cas, y compris des ateliers sur l'application pratique de ces outils et ressources. Comme il a été mentionné, cette formation devait initialement avoir lieu le 28 avril 2020, mais a dû être reportée en raison de la crise du coronavirus.

[18] Il s'agit là des premières mesures très importantes pour jeter les bases qui permettront à la Commission, en tant qu'organisation, d'améliorer le traitement des plaintes pour discrimination raciale. Toutefois, si ces premières mesures sont bonnes, il en faut davantage pour que la Commission puisse opérer un changement durable.

[19] Tout d'abord, la Commission doit s'appuyer sur la réunion des intervenants pour créer un réseau de groupes et d'organisations communautaires qui s'intéressent à la Commission et s'engagent à l'aider dans ce travail. Je sais que certains participants à la réunion des intervenants ont récemment envoyé une lettre à la présidente pour lui faire part de leur intérêt à l'égard d'une telle initiative. Je recommande à la Commission d'établir un réseau plus large de groupes et organisations communautaires avec lesquels elle pourrait échanger des renseignements et obtenir de la réaction, mais aussi de créer un comité directeur plus restreint composé de représentants de la Commission et du réseau communautaire qui serait chargé d'élaborer un plan d'action pour mettre en œuvre les changements nécessaires et de suivre continuellement les progrès de la Commission. Il faudrait qu'un représentant de la haute direction de la Commission siège au comité directeur et qu'il ait les pouvoirs nécessaires de veiller à ce que le travail requis dans le cadre du plan d'action soit effectué.

[20] Deuxièmement, comme il a été indiqué, la Commission doit élaborer un plan d'action visant à mettre en œuvre les changements nécessaires pour améliorer son traitement des plaintes pour discrimination raciale selon les recommandations formulées dans mon Rapport : Améliorer le traitement des cas de discrimination raciale de la Commission, et dans ce rapport et la contribution supplémentaire de l'équipe du projet pilote et des intervenants de la communauté. Je recommande que ce plan d'action soit élaboré et achevé par le comité directeur décrit ci-dessus, en consultation avec le réseau communautaire élargi. À cette fin, je recommande que ce rapport et mon Rapport : Que l'amélioration du traitement des cas de discrimination raciale de la Commission soit transmise au réseau communautaire, accompagné d'un plan d'action proposé. Le plan d'action doit fixer des échéances claires ainsi que des objectifs ou des résultats concrets et mesurables.

[21] Troisièmement, une fois le plan d'action achevé, la Commission serait principalement responsable de sa mise en œuvre. Toutefois, le comité directeur continuerait à se réunir régulièrement afin de suivre la mise en œuvre, d'évaluer si les objectifs ou les résultats fixés sont atteints et de contribuer à toute modification à apporter au plan d'action afin d'atteindre son objectif. Une fois de plus, ce suivi continu serait effectué en consultation avec le réseau communautaire.

[22] Ce suivi continu est essentiel pour garantir un engagement continu à l'égard du travail. Trop souvent, j'ai vu des organisations déployer des efforts considérables pour résoudre un problème en temps de crise, pour ensuite laisser cet excellent travail s'atrophier au fil du temps une fois la crise immédiate passée. On ne peut pas permettre que cela se produise ici.

**Recommandation B.1 : Que la Commission crée un réseau de groupes et d'organisations communautaires qui souhaitent aider la Commission à améliorer son traitement des cas de discrimination raciale et s'y engagent, ainsi qu'un comité directeur composé de représentants de la Commission et que ce réseau communautaire soit chargé d'élaborer un plan d'action pour mettre en œuvre les changements nécessaires et de suivre continuellement les progrès de la Commission. Le comité directeur doit compter un représentant de la haute direction de la Commission, qui aurait les pouvoirs nécessaires de veiller à ce que le travail requis dans le cadre du plan d'action soit effectué.**

**Recommandation B.2 : Que la Commission élabore un plan d'action visant à mettre en œuvre les changements nécessaires pour améliorer son traitement des plaintes pour discrimination raciale selon les recommandations formulées dans mon Rapport : Améliorer le traitement des cas de discrimination raciale de la Commission, et dans ce rapport et la contribution supplémentaire de l'équipe du projet pilote et des intervenants de la communauté. Ce plan d'action doit être élaboré et achevé par le comité directeur décrit ci-dessus, en consultation avec le réseau communautaire élargi. À cette fin, le présent rapport et mon Rapport : L'amélioration du traitement des cas de discrimination raciale de la Commission doit être transmise au réseau communautaire, accompagné d'un plan d'action proposé. Le plan d'action doit fixer des échéances claires ainsi que des objectifs ou des résultats concrets et mesurables.**

**Recommandation B.3 : Que le comité directeur continue à se réunir régulièrement afin de suivre la mise en œuvre des mesures, d'évaluer si les objectifs ou les résultats fixés sont atteints et de contribuer à toute modification à apporter au plan d'action afin d'atteindre son objectif, en consultation avec le réseau communautaire élargi.**

### **C. Demande de données ventilées auprès de la CCDP**

[23] Lors de la réunion des intervenants du 4 mars 2020, on a à nouveau demandé à la Commission de fournir des données ventilées concernant le taux de réussite des plaintes pour discrimination raciale. Les participants voulaient non seulement connaître le nombre de plaintes pour discrimination raciale déposées auprès de la Commission, mais aussi savoir ce qui se passe spécifiquement avec les plaintes pour discrimination raciale aux étapes ultérieures du processus, notamment le nombre de plaintes pour discrimination raciale qui font l'objet d'une enquête et qui sont renvoyées au Tribunal.

[24] Je sais que le 26 mars 2020, cette demande a été précisée par certains des participants à la réunion par l'entremise d'une lettre adressée à la présidente. Je crois comprendre, d'après cette lettre, que le bureau de la présidente a peut-être déjà prévu d'organiser une réunion supplémentaire pour mieux comprendre quelles données sont demandées et la façon de les collecter.

[25] Lorsque j'aborde cette question, je le fais suivant deux volets : (1) la demande liée aux résultats des plaintes pour discrimination raciale à différentes étapes du processus de la Commission; (2) la demande liée aux données ventilées sur la discrimination raciale.

[26] En ce qui concerne le premier aspect de la demande, il s'agit de données déjà collectées sur le formulaire de plainte de la Commission et qui devraient être facilement accessibles. La plainte exige déjà que les demandeurs précisent si leur plainte soulève des allégations de discrimination ou de harcèlement fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique. La Commission fait déjà un suivi distinct de ces motifs afin de présenter une ventilation des plaintes déposées par les différents motifs. La Commission devrait à tout le moins être en mesure de divulguer facilement les données suivantes :

- plaintes acceptées par motif;
- plaintes rejetées en vertu de l'article 41 par motif;
- plaintes que la Commission décide de « traiter » en vertu de l'article 41 par motif;
- plaintes rejetées en vertu de l'article 44 par motif;
- plaintes renvoyées au Tribunal en vertu de l'article 44 ou de l'article 49 par motif.

[27] En plus de ces données, je pense qu'il serait également important que la Commission divulgue les données suivantes :

- plaintes soumises à la médiation par motif;

- plaintes résolues lors de la médiation par motif;
- plaintes renvoyées au Tribunal avec « pleine participation » par motif;
- plaintes renvoyées au Tribunal avec « participation partielle » par motif.

[28] Ces données de base revêtent une importance capitale parce qu'elles permettent à la Commission et au public de comprendre si les plaintes pour discrimination raciale sont rejetées ou ne sont pas résolues par le processus de médiation plus rapidement que les autres plaintes, et dans quelle mesure, ou si elles ont moins accès aux ressources juridiques du Tribunal. Les données, par exemple pour l'exercice 2019-2020, pourraient fournir une base de référence à laquelle la Commission et la communauté pourraient alors se référer afin d'évaluer et de mesurer dans quelle mesure les mesures prises pour améliorer le traitement de la Commission des plaintes pour discrimination ont été fructueuses.

**Recommandation C.1 : Que la Commission compile et rende accessibles au public les données suivantes dans les meilleurs délais :**

- **plaintes acceptées par motif;**
- **plaintes rejetées en vertu de l'article 41 par motif;**
- **plaintes que la Commission décide de « traiter » en vertu de l'article 41 par motif;**
- **plaintes rejetées en vertu de l'article 44 par motif;**
- **plaintes renvoyées au Tribunal en vertu de l'article 44 ou de l'article 49 par motif;**
- **plaintes soumises à la médiation par motif;**
- **plaintes résolues lors de la médiation par motif;**
- **plaintes renvoyées au Tribunal avec « pleine participation » par motif;**
- **plaintes renvoyées au Tribunal avec « participation partielle » par motif.**

[29] La deuxième partie de la demande porte sur les données ventilées sur la race. Je reconnais l'importance des données ventilées dans le contexte du travail de la Commission, car elles pourraient notamment mettre en évidence des groupes racisés spécifiques dont les plaintes peuvent présenter des taux de rejet particulièrement élevés et ainsi permettre de déployer des efforts et d'allouer des ressources spécifiques à ces groupes. Des données ventilées pourraient également permettre à la Commission de mieux relever les tendances liées aux plaintes pour discrimination raciale qu'elle reçoit en rapport avec un groupe racisé spécifique, ce qui pourrait nécessiter une approche plus générale ou systémique.

[30] Il faut déterminer la manière dont la Commission pourrait collecter ces données, et les ressources qui seraient nécessaires pour les collecter. Lors de la réunion des intervenants, on a discuté du fait que la CODP a, à un moment donné, examiné les plaintes individuellement afin d'essayer de compiler des données ventilées sur la race. À mon avis, un tel effort de la Commission exigerait beaucoup de ressources, et détournerait des ressources limitées pour prendre les nombreuses autres mesures nécessaires non seulement pour que la Commission puisse faire son travail habituel, mais aussi pour mettre en œuvre les mesures requises pour améliorer son traitement des cas de discrimination raciale.

[31] On a également mentionné lors de la réunion des intervenants que la Commission peut faire un suivi des mots clés dans les plaintes, de sorte que si un demandeur particulier s'est identifié dans la plainte, il serait possible de faire un suivi. Cela ne constituerait pas une source fiable de données ventilées sur la race, car les données dépendraient du fait qu'un demandeur particulier choisisse ou non de s'identifier, et du terme ou de la langue qu'il choisirait pour identifier son groupe racisé.

[32] À mon avis, si la Commission doit collecter des données ventilées sur la race, elle doit le faire de façon continue. Il ne serait pas trop difficile de le faire pour les plaintes en ligne en intégrant une série supplémentaire de questions où un demandeur clique sur des motifs de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, ce qui lui demanderait d'identifier son groupe racisé spécifique à partir d'une liste de choix, par exemple, comme indiqué dans les normes de données du gouvernement de l'Ontario. Quant aux plaintes pour discrimination raciale qui ne sont pas déposées en ligne, le demandeur pourrait recevoir une lettre lui demandant de fournir ces renseignements supplémentaires. Que ce soit en ligne ou par une lettre, une explication pourrait être fournie quant à la raison pour laquelle ces données sont collectées, et comment elles seraient utilisées.

[33] À mon avis, il est préférable de laisser au comité directeur, en consultation avec le réseau communautaire, le soin d'examiner la question de savoir si et comment il convient de collecter des données ventilées sur la race, afin de les intégrer au plan d'action d'une manière qui soit logique dans le contexte des priorités concurrentes et des ressources limitées de la Commission.

**Recommandation C.2 : Que la Commission envisage la collecte de données ventilées sur la race auprès des demandeurs sur une base continue par l'entremise de discussions au sein du comité directeur en consultation avec le réseau communautaire, afin de les intégrer au plan d'action d'une manière qui soit logique dans le contexte des priorités concurrentes et des ressources limitées de la Commission.**

## **D.        Transparence**

[34] Lors de la réunion des intervenants, on a demandé à la Commission de veiller à ce que le travail qu'elle effectue pour améliorer son traitement des cas de discrimination raciale, y compris l'élaboration de tout critère ou ligne directrice à appliquer à ces cas, soit rendu public afin que les partis puissent comprendre quels principes et considérations sont appliqués à leurs affaires. On a dit qu'à moins que ces renseignements ne soient transmis aux partis, ceux-ci ne seront pas en mesure de répondre en connaissance de cas, et que la transparence est un élément essentiel de l'équité.

[35] Je suis d'accord. Je comprends que les critères et les lignes directrices soient soumis au secret professionnel de l'avocat, probablement parce que ces documents ont été préparés par un conseiller juridique à l'intention de son client, la Commission. Toutefois, le client peut renoncer au secret professionnel de l'avocat, ce qui n'empêche pas la Commission de choisir de rendre ces renseignements accessibles au public. À mon avis, la Commission a toutes les raisons de le faire.

[36] Bien que les critères ne soient qu'un modèle générique pour guider les enquêtes et la préparation des rapports d'évaluation en vertu de l'article 44, ils seraient néanmoins très utiles pour les partis de préciser les considérations et les questions clés sur lesquelles la Commission se concentre, de sorte que les partis puissent être sûrs d'aborder leurs preuves et leurs observations sur ces points. De même, les lignes directrices contiennent de nombreux renseignements très utiles sur l'approche appropriée à l'égard de l'analyse des plaintes fondées sur la race, qu'il serait tout aussi utile de transmettre aux partis, une fois de plus, afin qu'ils puissent concentrer leurs preuves et leurs arguments sur ces points essentiels. Hormis le fait que la Commission peut invoquer le secret professionnel de l'avocat à l'égard de ces documents, je ne vois aucune raison concrète qui empêche de rendre ces documents publics.

[37] En outre, j'estime que les documents importants préparés dans le cadre de travaux de la Commission sur l'amélioration du traitement des plaintes pour discrimination raciale devraient également être mis à la disposition du public ou, à tout le moins, du réseau communautaire. Cela comprendrait, à mon avis, l'excellente présentation PowerPoint de la formation de juin 2019 sur les principes fondamentaux applicables à l'analyse des cas de discrimination raciale. Il s'agit d'une ressource remarquable, qui serait d'un intérêt général pour le public et en particulier pour les partis dans les cas de discrimination raciale, car elle rassemble en un seul endroit les principaux principes et la jurisprudence qui se sont développés dans ce domaine.

[38] J'estime en outre que les principaux aspects du travail qui m'a été confié devraient également être rendus publics, ou à tout le moins, mis à la disposition du réseau communautaire. Il s'agit notamment de mon rapport sur la réunion des intervenants du 4 mars 2020, du présent rapport et des modèles de cas. En ce qui concerne mon rapport sur la réunion des intervenants, je sais que la Commission s'est engagée à ce qu'un rapport sur la réunion soit préparé et soit distribué aux participants. Compte tenu de cet engagement, il n'y a aucune raison que mon rapport ne soit pas divulgué, même si la Commission choisit également de divulguer un autre rapport qu'elle a préparé.

[39] En ce qui concerne le présent rapport, plusieurs raisons justifient la divulgation publique. Tout d'abord, bien que j'aie travaillé avec diligence pour relever les principaux problèmes associés au traitement des plaintes pour discrimination raciale de la Commission et que je me sois efforcé de formuler les meilleures recommandations possibles, je ne prétends pas être parfait et il est toujours possible d'améliorer n'importe quel projet. Le fait de mettre ce rapport à la disposition du public donnerait donc aux gens la possibilité d'apporter leur contribution ou d'offrir leur rétroaction sur la manière dont j'ai cerné et analysé les différentes questions, de relever les questions que j'ai pu manquer, ou d'apporter des commentaires ou une rétroaction sur les recommandations que j'ai faites. À mon avis, tous ces renseignements seraient utiles pour la Commission.

[40] Deuxièmement, la publication de ce rapport favoriserait la transparence de la Commission et contribuerait à rétablir la confiance des communautés racisées, en particulier celles qui ont exprimé leurs préoccupations quant à la manière dont la Commission traite les cas de discrimination raciale.

[41] Troisièmement, le fait de rendre ce rapport public favoriserait la responsabilisation, en permettant au public de connaître les problèmes qui ont été soulevés et les recommandations qui ont été formulées, de sorte que le public dispose des renseignements nécessaires pour demander des comptes à la Commission en tant qu'organisme public si les préoccupations concernant son traitement des cas de discrimination raciale persistent. La divulgation de ce rapport aux fins de responsabilisation ne signifie pas que la Commission doit accepter et mettre en œuvre toutes mes recommandations. Toutefois, cela signifie que la Commission peut être appelée à expliquer pourquoi certaines recommandations n'ont pas été suivies, surtout si les choses ne s'améliorent pas. Devoir rendre des comptes n'est pas une mauvaise chose ni une chose dont il faut se méfier. C'est souvent lorsque nous devons rendre des choses que les choses se concrétisent.

[42] Enfin, il est important de divulguer les modèles de cas, car ce sont les outils et les ressources que le personnel de la Commission utilisera dans son travail sur les cas de discrimination raciale. Il n'y a rien de secret à propos des renseignements présentés dans les modèles de cas. En fait, à mon avis, il serait très utile que les partis connaissent le type de questions qui peuvent leur être posées, le type de documents qu'elles peuvent devoir produire et le type d'analyse qui peut être appliquée, une fois de plus, afin qu'elles puissent concentrer leurs preuves et leurs observations dans une perspective éclairée.

**Recommandation D.1 : Que la Commission mette les documents suivants à la disposition du public : les critères, les lignes directrices, les documents de la formation de juin 2019, mon rapport sur la réunion des intervenants, le présent rapport et les modèles de cas. La Commission devrait en outre s'engager à rendre public tout autre travail important réalisé dans le cadre de ce projet.**

## **E.      Projet pilote sur les plaintes pour discrimination raciale**

[43] Lors de la réunion des intervenants et dans la lettre adressée à la présidente, des inquiétudes ont été soulevées quant au niveau des ressources engagées par la Commission pour l'équipe du projet pilote sur les plaintes pour discrimination raciale.

[44] Je partage ces préoccupations. Tout d'abord, je suis préoccupé par le fait que la majorité du travail sur le projet pilote soit effectuée par trois employés de la Commission qui continuent également à exercer leur travail à plein temps à la Commission. Depuis le lancement du projet pilote à l'automne 2019, ces trois membres de l'équipe ont dû préparer les lignes directrices, examiner la version préliminaire de rapports d'évaluation dans les cas de racisme et offrir des conseils, plus récemment, examiner les plaintes pour discrimination raciale et fournir des conseils en première ligne, jouer un rôle de premier plan lors de la réunion des intervenants et être étroitement associés au travail que j'ai effectué, à la fois en agissant comme ressource et en répondant à mes questions et en examinant et en offrant des commentaires sur la version préliminaire de mes projets. Tout ceci est un travail extrêmement important qui a pris une grande partie de leur temps. À mon avis, il est déraisonnable de s'attendre à ce que ces trois employés continuent à travailler de cette manière sur le projet pilote tout en continuant à assumer leurs responsabilités à temps plein, puisque cela les conduira très probablement à l'épuisement professionnel.

[45] Par conséquent, je recommande que les responsabilités professionnelles habituelles de chacun de ces employés soient réduites de moitié afin qu'ils puissent consacrer la moitié restante de leur temps au projet pilote, et que leur travail habituel, plus de la moitié, soit redistribué aux autres membres du personnel.

[46] Deuxièmement, bien que les trois personnes de l'équipe du projet pilote possèdent une richesse de connaissances et une expertise inestimable, le fait qu'elles n'occupent pas un poste de gestionnaire au sein de la Commission m'inquiète. Le changement organisationnel lié à la lutte contre le racisme au sein d'une organisation exige l'engagement et le dynamisme de personnes comme les membres de l'équipe du projet pilote, néanmoins, pour réussir, il faut aussi un champion de haut niveau au sein de l'organisation, qui peut apporter son soutien et qui a l'autorité nécessaire pour s'assurer que les conseils des membres de l'équipe sont pris en compte et que les mesures nécessaires sont prises. À mon avis, cette personne doit occuper un poste de direction et doit s'investir dans le projet et être prête à consacrer du temps et des ressources pour en assurer le succès.

[47] Troisièmement, à mon avis, le projet pilote devrait devenir permanent, de sorte que même après l'achèvement des travaux immédiats à entreprendre dans le cadre du plan d'action, un groupe d'employés au sein de la Commission sera toujours chargé d'être une ressource pour les cas de discrimination raciale et de surveiller les travaux de la Commission pour éviter tout dérapage. Cela ne signifie pas que les membres de l'équipe du projet pilote doivent s'engager à long terme dans le projet ni qu'au fur et à mesure que le temps passe et que le travail principal est terminé, il faut que les trois membres de l'équipe soient encore activement impliqués. Mais il faut qu'il y ait au moins quelqu'un au sein de la Commission dont la responsabilité est de continuellement garder un œil sur cette question.

**Recommandation E.1 : Que la Commission réduise les responsabilités professionnelles habituelles des membres de l'équipe du projet pilote à un de moitié, et redistribue le travail au-delà de ce niveau à d'autres membres du personnel, afin que les membres de l'équipe aient le temps nécessaire pour effectuer le travail requis pour le projet pilote. La Commission doit également désigner une personne, idéalement de la direction, qui peut apporter un soutien à l'équipe du projet pilote et qui a le pouvoir de veiller à ce que les conseils des membres de l'équipe soient pris en compte et que les mesures nécessaires soient prises pour assurer le succès de ce projet. La Commission doit également rendre le statut du « projet pilote » afin qu'il devienne un élément permanent de l'organisation. La Commission devrait consulter les membres de l'équipe du projet pilote avant de mettre en œuvre l'un de ces changements.**

## **Annexe A — Biographie de Mark Hart**

Mark a plus de 30 ans d'expérience dans le domaine des droits de la personne. Mark a été vice-président du Tribunal ontarien des droits de la personne pendant 12 ans, de 2007 à 2019. Avant de rejoindre le Tribunal, Mark a pratiqué le droit axé sur les droits de la personne et les questions d'emploi. Avant cela, il était avocat à la Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario et à la Commission de l'équité en matière d'emploi.

En ce qui concerne les questions raciales, Mark s'est particulièrement intéressé aux questions liées à la race et à l'analyse raciale depuis le début des années 1990, lorsqu'il était conseiller juridique à la CODP. Lorsqu'il était à la CODP, Mark était membre du comité de lutte contre le racisme de la CODP et a dirigé des projets sur le développement d'une stratégie de litige pour les affaires liées à la race et l'application de l'analyse raciale pour examiner les rapports d'enquête de la CODP dans les affaires de discrimination et de harcèlement racial.

Alors qu'il exerçait en cabinet privé, Mark a coprésidé un symposium sur les droits de la personne et la discrimination raciale, dans le cadre du programme de perfectionnement professionnel de la Osgoode Hall Law School (mai 2003). Mark a également donné des cours sur le racisme et le droit au Canada à l'Université Ryerson, et la discrimination et le droit à la faculté de droit d'Osgoode Hall.

En tant qu'arbitre au TODP, Mark a rédigé certaines des décisions les plus importantes sur des questions liées à la race, notamment des décisions qui traitent des environnements de travail intoxiqués par la race, des stéréotypes raciaux et des préjugés raciaux inconscients, des processus subjectifs d'embauche et de promotion et de l'effet de halo contre le diable, et qui reconnaissent les allégations de « jouer la carte de la race » comme une forme de discrimination raciale.

## **Annexe B — Résumé des recommandations**

### **A. Représentation des groupes racisés au sein de la CCDP**

A.1 : Que la Commission examine ses processus et ses pratiques de recrutement, d'embauche et de promotion afin de cerner les obstacles qui empêchent de représenter davantage des membres des groupes racisés à la Commission à tous les niveaux, des employés de première ligne à la haute direction. Cet examen devrait inclure une consultation des employés racisés de la Commission, qui peuvent aider à cerner les obstacles. L'examen devrait porter sur le rôle des descriptions de poste, qui ne sont peut-être pas assez précises quant aux types de connaissances, d'expérience et de capacités nécessaires pour effectuer un travail dans le domaine des droits de la personne et notamment de la lutte contre le racisme. L'examen devrait également porter sur la manière dont le mentorat, les affectations intérimaires et les détachements peuvent non seulement constituer des obstacles, mais aussi être utilisés comme mesures positives pour aider les employés racisés et accroître la représentation.

A.2 : Que la Commission soulève la question d'accroître la représentation des groupes racisés dans les nominations aux postes de commissaires et au Tribunal, et plaide en faveur d'une représentation accrue.

### **B. Responsabilité**

B.1 : Que la Commission crée un réseau de groupes et d'organisations communautaires qui souhaitent aider la Commission à améliorer son traitement des cas de discrimination raciale et s'y engagent, ainsi qu'un comité directeur composé de représentants de la Commission et que ce réseau communautaire soit chargé d'élaborer un plan d'action pour mettre en œuvre les changements nécessaires et de suivre continuellement les progrès de la Commission. Le comité directeur doit compter un représentant de la haute direction de la Commission, qui aurait les pouvoirs nécessaires de veiller à ce que le travail requis dans le cadre du plan d'action soit effectué.

B.2 : Que la Commission élabore un plan d'action visant à mettre en œuvre les changements nécessaires pour améliorer son traitement des plaintes pour discrimination raciale selon les recommandations formulées dans mon Rapport : Améliorer le traitement des cas de discrimination raciale de la Commission, et dans ce rapport et la contribution supplémentaire de l'équipe du projet pilote et des intervenants de la communauté. Ce plan d'action doit être élaboré et achevé par le comité directeur décrit ci-dessus, en consultation avec le réseau communautaire élargi. À cette fin, le présent rapport et mon Rapport : L'amélioration du traitement des cas de discrimination raciale de la Commission doit être transmise au réseau communautaire, accompagné d'un plan d'action proposé. Le plan d'action doit fixer des échéances claires ainsi que des objectifs ou des résultats concrets et mesurables.

B.3 : Que le comité directeur continue à se réunir régulièrement afin de suivre la mise en œuvre des mesures, d'évaluer si les objectifs ou les résultats fixés sont atteints et de contribuer à toute modification à apporter au plan d'action afin d'atteindre son objectif, en consultation avec le réseau communautaire élargi.

C. Demande de données et de données ventilées auprès de la CCDP

C.1 : Que la Commission compile et rende accessibles au public les données suivantes dans les meilleurs délais :

- plaintes acceptées par motif;
- plaintes rejetées en vertu de l'article 41 par motif;
- plaintes que la Commission décide de « traiter » en vertu de l'article 41 par motif;
- plaintes rejetées en vertu de l'article 44 par motif;
- plaintes renvoyées au Tribunal en vertu de l'article 44 ou de l'article 49 par motif;
- plaintes soumises à la médiation par motif;
- plaintes résolues lors de la médiation par motif;
- plaintes renvoyées au Tribunal avec « pleine participation » par motif;
- plaintes renvoyées au Tribunal avec « participation partielle » par motif.

C.2 : Que la Commission envisage la collecte de données ventilées sur la race auprès des demandeurs sur une base continue par l'entremise de discussions au sein du comité directeur en consultation avec le réseau communautaire, afin de les intégrer au plan d'action d'une manière qui soit logique dans le contexte des priorités concurrentes et des ressources limitées de la Commission.

D. Transparence

D.1 : Que la Commission mette les documents suivants à la disposition du public : les critères, les lignes directrices, les documents de la formation de juin 2019, mon rapport sur la réunion des intervenants, le présent rapport et les modèles de cas. La Commission devrait en outre s'engager à rendre public tout autre travail important réalisé dans le cadre de ce projet.

E. Projet pilote sur les plaintes pour discrimination raciale

E.1 : Que la Commission réduise les responsabilités professionnelles habituelles des membres de l'équipe du projet pilote à un de moitié, et redistribue le travail au-delà de ce niveau à d'autres membres du personnel, afin que les membres de l'équipe aient le temps nécessaire pour effectuer le travail requis pour le projet pilote. La Commission doit également désigner une personne, idéalement de la direction, qui peut apporter un soutien à l'équipe du projet pilote et qui a le pouvoir de veiller à ce que les conseils des membres de l'équipe soient pris en compte et que les mesures nécessaires soient prises pour assurer le succès de ce projet. La Commission doit également rendre le statut du « projet pilote » afin qu'il devienne un élément permanent de l'organisation. La Commission devrait consulter les membres de l'équipe du projet pilote avant de mettre en œuvre l'un de ces changements.