



## Recommandations en réponse au racisme anti-Noir·e·s et à la discrimination raciale à la Commission canadienne des droits de la personne

---

Présentées au : Comité sénatorial permanent des droits de la personne concernant le « Racisme anti-Noir·e·s, le sexisme et la discrimination systémique à la Commission canadienne des droits de la personne »

Par : L'Association canadienne des employés professionnels

Date : Le 15 mai 2023

---

## Préambule

L'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) a déposé un grief de principe à l'appui de ses membres, dans lequel étaient formulées des allégations de racisme anti-Noir·e·s et de discrimination systémique à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), en particulier à l'égard du personnel noir. Ce grief de principe a été déposé en même temps que deux autres griefs présentés par l'Association des juristes de justice (AJJ) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC).

Dans le grief, l'ACEP soutient que « les personnes noires et racialisées qui travaillent à la Commission continuent de subir les effets négatifs de politiques, de procédures, de pratiques et d'attitudes qui font obstacle à leur avancement, à leur santé, à leur sécurité et à leur bien-être général. »

Pour mieux comprendre le contexte, malgré les efforts déployés par des membres du personnel noir de la CCDP pour apporter des changements dans leur milieu de travail, notamment en présentant des recommandations pour corriger le processus de plaintes, les pratiques et les activités de la CCDP et en faisant part des expériences communes vécues par le personnel noir et racialisé, la CCDP a pris des décisions unilatérales qui ont aggravé la situation, ce qui a incité l'ACEP, l'AJJ et l'AFPC à intervenir.

Au début, les trois agents négociateurs ont décidé de tendre la main à la CCDP pour appuyer les recommandations du personnel noir et racialisé qu'ils représentent, exprimant leur désir de collaborer pour améliorer le milieu de travail de la CCDP et pour aider cette dernière à regagner la confiance de son personnel noir et racialisé.

Les trois syndicats ont officiellement demandé à la CCDP de procéder à une évaluation indépendante de son milieu de travail au lieu de poursuivre ses activités d'enquête non inclusives. Cette évaluation indépendante était considérée comme la façon la plus appropriée de faire participer tout le personnel pour lutter contre le racisme et la discrimination systémique et comme le meilleur moyen de garantir une collaboration effective, la transparence, l'équité, l'inclusivité et la crédibilité et de protéger la santé psychologique et la sécurité de son personnel.

Cependant, en réponse, la CCDP a mené un processus d'enquête unilatéral et non inclusif, auquel ont participé des tiers externes, sans consulter son personnel ou les syndicats, ce qui a nui à ses relations avec toutes les parties concernées. Le fait qu'il n'y ait pas eu de rapport écrit – qui aurait permis une plus grande transparence et une meilleure reddition de comptes – a également aggravé la situation.

C'est dans ce contexte que l'ACEP soumet au Comité sénatorial permanent des droits de la personne les recommandations ci-dessous. Si ces recommandations sont mises en œuvre, elles constitueront un pas en avant dans le règlement des problèmes signalés par le personnel noir et racialisé de la CCDP et auront un effet d'entraînement dans d'autres ministères, organismes et institutions du gouvernement fédéral.

Nous tenons aussi à souligner le courage, la bravoure et la force des témoins qui ont comparu devant le Comité pour raconter leur histoire. L'ACEP reconnaît que la discrimination systémique existe et que le racisme anti-Noir·e·s est une réalité malheureuse pour beaucoup de ses membres. L'ACEP reconnaît également qu'elle n'a pas réussi à s'attaquer à ces réalités et présente des excuses sans réserve à ses membres noir·e·s et à ses membres appartenant à d'autres groupes en quête d'équité. Nous devrions faire mieux. Nous sommes à l'écoute de nos membres noir·e·s et de nos membres appartenant à d'autres groupes en quête d'équité pour comprendre les défis qui leurs

sont propres et pour pouvoir mieux les représenter en fonction de leurs besoins. L'ACEP a délibérément pris des mesures pour faire une différence dans la vie de ses membres et dans leurs expériences avec leur syndicat. Elle travaille avec plusieurs groupes en quête d'équité au sein du secteur public fédéral en vue d'apprendre, de répondre aux défis uniques de leurs membres et de trouver des solutions. L'ACEP encourage également les membres à participer davantage à la vie du syndicat en se joignant à des comités ou en se présentant à des postes électifs, et elle appuie les changements législatifs qui contribueront à rendre le pays plus équitable.

L'ACEP continuera de se tenir aux côtés de ses membres noir·e·s et racialisé·e·s et de ses autres personnes adhérentes qui ensemble totalisent 23 000 membres pour promouvoir des milieux de travail diversifiés, inclusifs et exempts de harcèlement et de discrimination.

### Principales recommandations

- 1. Évaluation/examen indépendant du milieu de travail**
- 2. Réforme du système fédéral des droits de l'homme**
- 3. Publication de données par la Commission**
- 4. Règlement du recours collectif noir**
- 5. Davantage de recherche de la part de la Commission de la fonction publique sur les expériences vécues par le personnel noir, notamment une enquête sur les pratiques de dotation à la Commission**
- 6. Modifications législatives**
- 7. Augmentation de la représentation du personnel noir à tous les niveaux de l'organisation, que la Commission doit concrétiser en utilisant les outils qui sont déjà à sa disposition**

### Historique

Le 2 juin 2020, la Commission canadienne des droits de la personne a publié une déclaration sur le racisme anti-Noir·e·s au Canada, dans laquelle on peut lire notamment ce qui suit :

*« Les commentaires et les actes racistes, aussi subtils soient-ils, ne doivent plus être ignorés ou tolérés au Canada. Même les formes les plus subtiles de racisme contribuent aux conditions qui permettent au racisme et à la violence manifestes de se produire. Lorsque nous sommes complaisants, nous sommes complices. Le silence, nous rend complices. »*

Le 10 juillet 2020, neuf membres du personnel noir et racialisé de la CCDP ont écrit à la présidente de l'époque, Marie-Claude Landry, pour lui faire part de leurs préoccupations constantes concernant le racisme anti-Noir·e·s, la discrimination et le sexisme systémique à la CCDP, et des recommandations concrètes en vue d'un changement important.

Le 26 août 2020, l'ACEP, l'AFPC et l'AJC ont écrit à la CCDP pour exprimer leur soutien au personnel noir et racialisé, exhortant la Commission à examiner sérieusement les recommandations présentées par les neuf membres.

À l'automne 2020, comme aucun véritable progrès n'avait été réalisé relativement aux préoccupations soulevées auprès de la CCDP, les trois agents négociateurs ont posé un geste sans

précédent en déposant trois griefs de principe auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) sur le fondement de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* en vue d'éliminer le racisme anti-Noir·e·s, le sexisme et la discrimination systémique à l'égard du personnel noir de la CCDP. Il s'agit des premiers griefs de principe alléguant un racisme systémique anti-Noir·e·s déposés contre la CCDP. Ils mettent en lumière un problème omniprésent et de longue date que le personnel noir et racialisé de la Commission subit depuis des années sans recours efficace, significatif et approprié.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la CCDP a annoncé un plan d'action provisoire contre le racisme noir, qui comportait de nombreux problèmes, car elle n'avait tenu de véritables consultations ni avec les signataires de la lettre qui avaient présenté des recommandations à la CCDP ni avec les trois agents négociateurs.

Le 23 septembre 2021, l'ACEP, l'AFPC et l'AJC ont écrit une lettre au vérificateur général du Canada pour lui faire part de leurs vives inquiétudes concernant « l'inaptitude de la CCDP à s'acquitter de son mandat de promotion et de protection des droits de la personne dans les domaines qui relèvent de la compétence fédérale de la Commission en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et de ses obligations en tant qu'institution nationale chargée de la protection des droits de la personne selon les principes de Paris ».

Le 6 mars 2023, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a rendu sa décision sur le grief de principe et a conclu que la CCDP avait enfreint la clause de « non-discrimination » des conventions collectives respectives; pour l'ACEP, il s'agissait d'une violation de l'article 16 de la convention collective du groupe Économique et services de sciences sociales (EC). Le SCT est parvenu à cette conclusion à la suite d'un examen des griefs et des observations orales présentées par les agents négociateurs au cours des audiences de griefs tenues le 4 octobre 2023 et le 19 janvier 2023, y compris les observations écrites conjointes de l'ACEP, du PASC et de l'AJC.

Le 1<sup>er</sup> mai 2023, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a entamé son étude sur le racisme anti-Noir·e·s, le sexisme et la discrimination systémique au sein de la Commission canadienne des droits de la personne.

## Les enjeux

### **1. Le racisme anti-Noir·e·s et la discrimination systémique à la CCDP**

#### ***a) La Commission ne permet pas au personnel noir et racialisé visé par l'évaluation des plaintes de discrimination fondée sur la race de se sentir en sécurité et ne leur offre pas les ressources de soutien suffisantes, comme l'illustre le projet pilote basée sur la race :***

Beaucoup de membres du personnel et de la direction ne semblent pas comprendre la discrimination fondée sur la race au Canada, notamment le fait qu'elle est souvent intersectionnelle et qu'elle se manifeste par des formes subtiles de discrimination.

Lorsque le personnel noir ou racialisé tentent de contribuer aux discussions lors du triage, des enquêtes ou en tant que conseillers juridiques, leurs points de vue sont souvent sapés et ignorés. On ne donne pas le même poids ou la même attention à leur avis professionnel. L'avis de ces personnes est souvent rejeté, car il est considéré comme étant intrinsèquement partial et moins crédible, et doit être corroboré par un collègue blanc. C'est particulièrement le cas si ces personnes s'opposent à ce qu'une plainte soit rejetée, si elles demandent que certains motifs soient ajoutés ou si elles tentent de contextualiser une plainte en s'appuyant sur leur expérience vécue. Elles font souvent l'objet d'une grande résistance, voire d'une hostilité, lorsqu'elles ont fait part de leur point de vue sur des plaintes de discrimination fondée sur la race; et à d'autres occasions, lorsque la réaction n'était pas ouvertement hostile, leur point de vue a été poliment ignoré plutôt que d'être

écouté avec une quelconque ouverture. Cette réticence à tenir compte du point de vue des personnes ayant une expérience vécue de la situation qui fait l'objet de la plainte a conduit à un traitement médiocre de nombreuses plaintes de discrimination fondée sur la race et à taux de rejet élevé dans une mesure disproportionnée des plaintes fondées sur la race reçues par la CCDP.

***b) Manque de représentation à tous les niveaux :***

Le personnel racialisé n'est pas suffisamment représenté au sein de la Commission, à tous les niveaux, y compris au niveau des commissaires. Malgré des messages publics manifestement trompeurs, il n'y a actuellement qu'une poignée de responsables des droits de l'homme racialisé·e·s et aucune personne de race noire n'occupe un poste de direction. Jusqu'à l'abandon récemment des équipes fondées sur les motifs, une équipe d'agentes et agents des droits de la personne évaluaient les plaintes de discrimination fondée sur la race et aucune de ces personnes n'était racialisée. Aujourd'hui encore, la quasi-totalité des plaintes de discrimination fondée sur la race est évaluée par des personnes qui n'ont aucune expérience vécue du racisme.

***c) Pratiques en matière d'emploi et processus décisionnels discriminatoires qui renforcent les désavantages à l'égard de personnes noires et racialisées :***

Les personnes racialisées sont chroniquement sous-représentées dans les postes de gestion et de direction à la CCDP. Les forces et la contribution des personnes racialisées sont sous-estimées. Le personnel noir et racialisé est ignoré pour ce qui est des affectations, des possibilités d'intérim, des promotions et de possibilités de développement de carrière et d'avancement professionnel au profit d'autres personnes qui ne sont pas noires ou racialisées. On demande souvent au personnel noir ou racialisé d'effectuer un travail visible et à haut risque au-delà de son niveau, sans rémunération équitable ni soutien institutionnel, et dans des conditions de travail disproportionnellement précaires, telles que les contrats et les emplois à durée déterminée. Cette pratique a pour effet de désavantager les personnes noires et racialisées et de perpétuer leur sous-représentation.

La CCDP cherche à recadrer le problème en le présentant comme un acte répréhensible commis par un petit nombre de personnes, alors qu'en fait, le problème a trait aux pratiques d'emploi et à la manière dont le racisme et la discrimination anti-Noir·e·s sont ignorés et balayés sous le tapis. Les personnes qui se sont adonnées à ces pratiques, qui, pour la plupart, occupaient des postes de haut niveau lorsque ces problèmes de racisme et de discrimination anti-Noir·e·s ont été soulevés pour la première fois, ne sont pas tenues responsables de leurs actes. Il semblerait, malgré le témoignage contraire de la CCDP, que ces personnes n'ont jamais été sanctionnées, ont été promues et gèrent encore du personnel.

La Commission de la fonction publique devrait enquêter sur les pratiques de dotation en personnel à la CCDP pour faire la lumière sur ce qui se passe et sur la manière dont les décisions sont prises. Un contrôle par la Commission est clairement nécessaire pour garantir que des décisions justes et équitables sont prises et que des processus transparents sont mis en place.

***d) Taux élevé de plaintes de discrimination fondée sur la race :***

Année après année, les plaintes de discrimination fondée sur la race ont été rejetées à des taux disproportionnellement plus élevés que les autres plaintes, ce que confirment les propres données de la CCDP.

Le 1<sup>er</sup> mai, lors de son témoignage devant le Comité sénatorial, Richard Sharpe a affirmé : « Les données le démontrent. Par exemple, seulement 33 % des plaintes découlant de questions raciales ont été acceptées par la Commission entre 2018 et 2022. Qu'est-ce qui s'est passé avec les autres 67 %? On ne le saura jamais. Les gens ont dû rentrer bredouilles. » Cette situation est très préoccupante.

En outre, rien n'indique que les parties plaignantes racialisées sont plus susceptibles de présenter des plaintes sans fondement. Par conséquent, il n'y a aucune raison pour que ces plaintes soient rejetées à un taux plus élevé que les autres plaintes.

Le racisme n'est pas moins répandu dans la société canadienne que d'autres formes de discrimination. Même la Commission a déclaré publiquement que le racisme « existe » au Canada. La Commission, comme toutes les institutions fédérales, n'est pas à l'abri : affirmer le contraire est tout simplement faux. Au vu des témoignages de la CCDP lors des auditions du Comité sénatorial du 8 mai, un contrôle externe de la CCDP est nécessaire pour s'attaquer de manière appropriée et adéquate au racisme systémique anti-Noir·e·s.

D'autres mécanismes ont été proposés pour éliminer le racisme anti-Noir·e·s à la CCDP et, plus généralement, au sein de la fonction publique fédérale, notamment :

- tenir une enquête nationale sur le racisme anti-Noir·e·s dans les institutions publiques fédérales;
- éliminer le rôle de gardien de la CCDP en permettant aux Canadiennes et aux Canadiens de déposer des plaintes en matière de droits de la personne directement auprès du Tribunal canadien des droits de la personne (comme c'est le cas en Ontario et en Colombie-Britannique);
- nommer une ou un commissaire à l'équité noire qui servirait de porte-parole et de conseillère ou conseiller spécial pour le gouvernement fédéral en matière de racisme anti-Noir·e·s à l'échelle fédérale. En outre, comme l'AJJ l'a souligné dans son mémoire au Comité sénatorial, cette fonction pourrait « ... être envisagée dans le contexte de la structure actuelle du BVG, dont l'infrastructure, l'obligation de présenter des rapports au Parlement, les autorités et les pouvoirs législatifs dont déjà régis par un cadre législatif. Pour ce faire, il serait impératif que le BVG dispose de ressources et d'un financement adéquats. »

## **2. Les répercussions sur le personnel noir**

Le fait que la Commission n'ait pas réagi de manière significative ou adéquate aux préoccupations concernant le racisme et la discrimination anti-Noir·e·s soulevées par les membres du personnel à la CCDP eu de graves répercussions sur la santé physique et mentale de celles-ci. En outre, la plupart des signataires de la lettre de juin 2020 adressée à M<sup>me</sup> Landry, alors commissaire, ont démissionné ou ont pris des congés prolongés.

Un employé a démissionné d'un emploi qu'il aimait parce que le racisme auquel il était confronté était si flagrant qu'il a estimé que sa seule option était de démissionner au milieu d'une pandémie et dans un contexte d'incertitude économique. Par la suite, d'autres personnes racialisées se sont adressées directement à la direction pour lui faire part de leurs expériences similaires à celles décrites dans la lettre de démission. Ces discussions font suite à diverses tentatives de soulever avec les gestionnaires et les membres de la direction des problèmes de racisme, d'inégalité et d'intersectionnalité liés aux pratiques de la Commission qui favorisent la discrimination institutionnelle, interpersonnelle et systémique.

Une autre employée a témoigné lors de la réunion du Comité sénatorial des droits de la personne le 8 mai et a raconté comment, au départ, elle était très fière de travailler à la Commission – et avait pratiquement accepté une rétrogradation pour le faire – car son mandat correspondait à l'essence même de ce en quoi elle croyait et de ce qu'elle représentait. Cependant, en raison de la discrimination et du racisme anti-Noir·e·s auxquels elle a été confrontée et de l'incapacité répétée de la direction à résoudre les problèmes, bien qu'elle ait été pleinement consciente de la situation,

elle a pris un congé de maladie en septembre 2020. Elle a également mentionné lors de la réunion qu'elle était enceinte de son troisième enfant et qu'elle avait fini par accoucher avant la date prévue.

Ces employés ne sont pas seuls dans leur situation, et leur expérience n'est malheureusement pas unique. Des membres du personnel noir et racialisé de la Commission ont déclaré avoir vécu des sentiments de peur, de l'intimidation et de l'angoisse sur le lieu de travail. Leur confiance en la Commission et en ses dirigeants a été ébranlée.

Il convient de noter que la confiance a été encore plus ébranlée lorsque des allégations de mauvaise conduite de la part du commissaire à l'accessibilité ont donné lieu à une intervention rapide pour protéger le personnel qui affirmait avoir été maltraité et à la nomination presque immédiate d'un enquêteur externe. La réponse de la Commission dans cette affaire ne fait que souligner davantage la différence de traitement subie par le personnel noir de la CCDP.

Les conclusions du SCT concernant la discrimination au sein de la CCDP ont également porté atteinte à la confiance du public envers la Commission, en particulier au sein de la communauté noire. Les répercussions du racisme et de la discrimination sont profondes et durables. Ils ravivent des expériences traumatisantes auxquelles d'autres ont été confrontés. Il a traumatisé l'ensemble de la communauté noire, qui considérait la Commission comme l'un des seuls moyens d'accéder à la justice.

### **3. Agissements de la Commission**

#### **a) Participation négligeable des membres et des agents négociateurs**

La Commission n'a jamais répondu aux préoccupations soulevées par le personnel noir et les agents négociateurs.

En 2019 et 2020, M<sup>me</sup> Landry, alors présidente de la Commission, a été personnellement informée par des membres du personnel noir de la Commission du problème de racisme anti-Noir·e·s dans le milieu de travail. Toujours en 2020, M. Ian Fine, directeur exécutif de la CCDP et employé le plus haut placé de la fonction publique fédérale à la Commission, a également été personnellement informé de ces mêmes problèmes

Malgré les efforts déployés par le personnel noir pour que la situation change au travail et après avoir pris l'initiative courageuse de faire part de ces préoccupations directement aux membres les plus hauts placé·e·s de la CCDP, aucune mesure concrète ou tangible n'a été prise et ces problèmes n'ont pas été résolus. En fait, on a permis que ces comportements persistent et se répandent au sein de la Commission.

Après avoir présenté des mesures recommandées pour régler le processus de plaintes, les pratiques et les activités de la CCDP ainsi que les expériences communes du personnel noir et racialisé, les décisions unilatérales de la CCDP ont aggravé la situation, ce qui a incité l'ACEP, l'AJJ et l'AFPC à intervenir.

Les agents négociateurs et leurs membres avaient demandé que la CCDP nomme, en consultation avec toutes les parties intéressées, une consultante ou un consultant externe ayant une expérience vécue du racisme et une expertise démontrée en matière de discrimination raciale, de racisme institutionnel et de racisme anti-Noir·e·s dans les pratiques d'emploi, pour enquêter et consigner l'expérience du personnel racialisé à la Commission, et pour formuler des recommandations exécutoires à la Commission.

Cependant, la CCDP a décidé d'embaucher unilatéralement Arleen Huggins, puis Nina Fernandez, pour mener des discussions avec le personnel. En conséquence, un grand nombre de membres concerné·e·s n'avaient pas confiance dans le processus. La plupart de ces membres ont choisi de ne pas participer aux discussions par crainte de subir un nouveau traumatisme et d'être victimes de représailles. Lorsque les agents négociateurs ont fait part de leurs préoccupations quant à la manière dont ces processus étaient menés, la CCDP n'a pris aucune mesure significative.

Ce n'est que plusieurs mois après que les agents négociateurs ont demandé à recevoir le mandat des consultants externes que la Commission a finalement autorisé M<sup>me</sup> Huggins à fournir un résumé de ses impressions générales et de son mandat. Aucune recommandation n'a jamais été communiquée au personnel concerné ou aux agents négociateurs.

### **b) Les interventions de la Commission ont surtout été symboliques**

À ce jour, la démarche adoptée par la CCDP à l'égard des préoccupations soulevées par le personnel noir, ainsi que sa réponse aux griefs de principe et à la décision du SCT du 20 mars 2023, ont été essentiellement symboliques et témoignent d'un manque total de respect et de sens des responsabilités. La Commission a lancé diverses initiatives de lutte contre le racisme, notamment un plan d'action contre le racisme, mais sans participation ou contribution significative du personnel noir ayant joué un rôle déterminant dans le dépôt des griefs de principe à l'encontre de la CCDP relativement au racisme systémique.

En janvier 2021, les préoccupations concernant le manque de transparence dans l'élaboration du plan d'action contre le racisme ont été transmises à la haute direction, notamment en ce qui concerne l'exclusion continue du personnel noir qui avait dénoncé la situation et le manque de volonté de la CCDP d'adopter une approche participative fondée sur les droits de la personne à l'égard des signataires. Une fois de plus, les signataires noirs et racialisés ont demandé d'examiner le plan d'action et d'y contribuer. La Commission a préféré diffuser et publier unilatéralement le plan d'action de lutte contre le racisme le lendemain.

En outre, bien que la CCDP ait publiquement accepté la décision du SCT de mars 2023, un courriel de la présidente intérimaire Charlotte-Anne Malischewski envoyé à l'ensemble du personnel de la CCDP montre le contraire. Le message du 30 mars 2023 a été envoyé à la suite d'une réunion tenue avec l'ensemble du personnel le 22 mars 2023 concernant les griefs de principe et la décision du SCT. Le courriel de M<sup>me</sup> Malischewski, dans lequel elle minimisait les conclusions du SCT et faisait preuve d'un manque total de responsabilité, a traumatisé à nouveau le personnel noir et racialisé.

Il est évident qu'il existe un décalage très important entre ce que la haute direction de la CCDP déclare publiquement, les mesures qu'elle prend et la manière dont elle discute et communique avec le personnel de la CCDP. La reddition de compte implique d'assumer ses responsabilités et de faire face aux conséquences lorsqu'on ne s'acquitte pas de ses tâches. Il est essentiel de rendre des comptes pour que les efforts de lutte contre le racisme portent des fruits.

Les préoccupations d'un grand nombre de membres du personnel noir et racialisé n'ont pas été prises en compte, ce qui a démoralisé et traumatisé à nouveau les personnes concernées, qui continuent de faire l'objet de racisme systémique anti-Noir·e·s à la Commission. Il est nécessaire de rendre des comptes et d'apporter des changements de comportement significatifs pour entamer un processus de guérison et de réconciliation.

## **Principales recommandations**



**La CCDP a beaucoup de travail à faire pour gagner la confiance du personnel noir et racialisé et celle de la population canadienne. La Commission doit prendre des mesures concrètes pour apporter des changements et démontrer qu'elle peut protéger les droits de la personne par le biais d'une procédure de plainte équitable et efficace et faire progresser les droits de la personne pour la population canadienne.**

➤ **Évaluation/examen indépendant du milieu de travail**

Les services d'une personne indépendante ayant une expertise en la matière devraient être retenus pour procéder à un examen/une évaluation du milieu de travail, axé sur l'expérience du personnel noir au sein de la CCDP, comme l'examen indépendant mené par l'ancienne juge Louise Arbour sur l'inconduite sexuelle systémique dans l'armée canadienne, qui s'est terminé en 2022. Cet examen devrait porter sur les pratiques formelles et informelles de la Commission en matière d'embauche, de promotion et de maintien en poste du personnel noir. Cet examen doit répondre aux critères suivants :

- a) Il doit être mené par une personne indépendante et réputée qui possède une expertise avérée en matière de racisme anti-Noir·e·s et de discrimination au travail.
- b) Le mandat de cette personne doit inclure la formulation de recommandations précises et limitées dans le temps pour donner suite à toute conclusion concernant le racisme systémique anti-Noir·e·s.
- c) Cette personne devrait avoir accès, entre autres, à toutes les données internes ventilées de la Commission et à tous les autres renseignements relatifs à l'embauche, à la promotion et au maintien en poste du personnel noir.
- d) Cette personne doit évaluer au moins les dix dernières années (un examen des dix dernières années permettra à cette personne d'avoir une compréhension globale des problèmes systémiques et la placera en meilleure position pour recommander des solutions durables).
- e) Le rapport préparé par cette personne, ainsi que ses recommandations, devraient être rendus publics, car c'est le meilleur moyen de faire en sorte que la Commission rende des comptes.
- f) La Commission devrait être tenue de mettre en œuvre toutes les recommandations dans le délai indiqué dans le rapport et de rendre compte publiquement de ses actions en vue de la mise en œuvre.

➤ **Réforme du système fédéral des droits de la personne**

Le ministre de la Justice devrait tenir compte des appels lancés par l'Association canadienne des avocats du mouvement syndical, l'Association des avocats noirs du Canada, l'Association du Barreau canadien et de nombreuses organisations juridiques communautaires, pour mettre en place un modèle d'accès direct au système fédéral de protection des droits de la personne. Selon ce modèle, la Commission ne jouerait plus un rôle de gardien et les parties plaignantes auraient le droit de déposer leurs plaintes directement auprès du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP ou Tribunal). Ce modèle existe déjà en Ontario et en Colombie-Britannique. En fait, cette même recommandation a été faite il y a plus de 20 ans par l'honorable juge LaForest dans son rapport recommandant les changements à apporter au système fédéral des droits de la personne. En ce qui concerne l'Ontario, les avantages d'un système d'accès direct pour réduire les délais et faciliter l'accès à la justice ont également été soulignés dans le rapport Pinto.

Pour que ce modèle d'accès direct soit une réussite et permette le meilleur accès possible à la justice pour les parties plaignantes noires et les groupes en quête d'équité, les mesures suivantes sont tout aussi importantes. Bon nombre de ces mesures ont également été recommandées par le juge LaForest dans le rapport mentionné précédemment :

- a) Le TCDP doit bénéficier d'un financement et de ressources adéquats.
- b) Le gouvernement fédéral doit veiller à ce que les personnes nommées au TCDP possèdent une expertise adéquate en matière de droits de la personne et reflètent la population canadienne y compris les personnes issues de la diversité raciale.
- c) Les membres du TCDP devraient être tenu·e·s de suivre tous les ans une formation sur le racisme anti-Noir·e·s.
- d) Le TCDP devrait être tenu de publier des données annuelles concernant ses taux de rejet des plaintes, ventilées par motif de discrimination.
- e) Le mandat de la Commission devrait être modifié pour se concentrer sur des initiatives comme l'éducation du public, l'intervention dans des affaires d'intérêt public importantes, la production d'études d'experts et le lancement d'enquêtes publiques sur des questions de discrimination systémique à l'échelle fédérale.
- f) Un centre d'assistance juridique doté de ressources et de financement adéquats devrait être créé pour représenter les parties qui déposent des plaintes en matière de droits de la personne auprès du Tribunal canadien des droits de la personne. C'est ce qui a été fait en Ontario lors de la création du Centre d'assistance juridique en matière des droits de la personne.
- g) Comme l'a recommandé le juge LaForest, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devraient « fonctionner de concert pour qu'il soit possible d'en arriver à une ordonnance d'équité dans l'emploi comme celle qui a été sanctionnée par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Action Travail des Femmes*. »
- h) Le gouvernement fédéral devrait supprimer le plafond des dommages-intérêts prévu à l'alinéa 53(2)(e) et au paragraphe 53(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Un véritable accès à la justice n'est pas possible sans des recours significatifs, y compris des compensations monétaires. Ce plafond des dommages-intérêts prévu par la loi empêche le TCDP d'accorder des compensations suffisantes aux victimes de violations flagrantes des droits de la personne. Des endroits comme l'Ontario ont déjà supprimé depuis longtemps les plafonds semblables qui étaient prévus par la loi. Il est temps que le gouvernement fédéral fasse enfin de même.

#### ➤ **Données devant être publiées par la Commission**

Comme les médias se sont intéressés au taux élevé de rejet par la Commission des plaintes de discrimination fondée sur la race, et pour favoriser la transparence et la responsabilité publique, la Commission doit publier régulièrement des données sur les taux de rejet des plaintes. Ces données devraient être ventilées par motif de discrimination, ainsi que par la race de la partie plaignante (cette mesure devrait être prise en attendant que soient mises en œuvre les réformes plus vastes mentionnées précédemment).

#### ➤ **Régler le recours collectif noir**

Dans le cadre du recours collectif noir, de nombreuses questions semblables à celles signalées par le personnel noir de la Commission ont été soulevées. Nous demandons au gouvernement fédéral de régler le recours collectif en acceptant des mesures correctives individuelles et systémiques significatives, plutôt que de se battre contre les employés noirs devant les tribunaux.

➤ **La Commission de la fonction publique doit mener d'autres recherches sur l'expérience du personnel noir et une enquête sur les pratiques de dotation à la Commission**

La Commission de la fonction publique (CFP) devrait mener d'autres recherches sur l'expérience des employés noirs à la CCDP. Elle devrait également enquêter sur l'embauche, la promotion et le maintien en poste du personnel noir au sein de la fonction publique fédérale. Les recherches menées jusqu'à présent sont importantes, mais leur valeur est limitée parce qu'elles n'ont porté que sur les processus externes annoncés ou sur les taux de promotion des « minorités visibles », sans tenir compte des expériences uniques du personnel noir. En outre, dans ses futures analyses des données relatives à l'emploi dans la fonction publique fédérale, la CFP devrait contrôler des facteurs comme le niveau d'éducation et les années d'expérience, afin de pouvoir découvrir l'ampleur des préjugés et des prises de décision discriminatoires concernant le personnel noir ce qui constitue actuellement une lacune dans ses études.

**Modification législative**

En plus des modifications législatives mentionnées précédemment, les syndicats et d'autres parties prenantes ont plaidé en faveur d'une modification de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour inclure les personnes « noires » en tant que groupe distinct visé par l'équité en matière d'emploi, ainsi que pour inclure des mécanismes d'application plus solides. Comme le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine des Nations Unies l'a souligné à juste titre dans son rapport de 2017 à la suite de sa mission au Canada : « la catégorie "minorité visible" occulte les degrés de disparité de traitement et les préoccupations particulières des personnes de descendance africaine au Canada en matière de droits de la personne. »

➤ **Demander à la Commission d'utiliser les outils déjà à sa disposition pour augmenter immédiatement la représentation du personnel noir à tous les niveaux de l'organisation**

Selon le paragraphe 34(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, la CCDP peut déjà restreindre la « zone de sélection » dans un processus de nomination pour le personnel noir et racialisé. Cette approche permettrait à la CCDP de promouvoir le personnel noir ou racialisé dans des affectations intérimaires ou dans des postes de durée indéterminée.

---

**À propos de l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP)**

Avec plus de 23 000 membres, l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) est le troisième syndicat en importance du secteur public du Canada. L'ACEP défend les intérêts des fonctionnaires membres des groupes Économique et services de sciences sociales (EC) et Traduction (TR), ainsi que des membres du personnel de la Bibliothèque du Parlement (BdP) et du Bureau du directeur parlementaire du budget (BDPB) et des membres civil·e·s de la GRC (groupes ESS et TRL).

Pour en savoir plus : <https://www.acep-cape.ca/fr>