

## EVIDENCE

OTTAWA, Monday, May 8, 2023

The Standing Senate Committee on Human Rights met with videoconference this day at 4:13 p.m. [ET] to examine such issues as may arise from time to time relating to human rights generally.

[*Editor's note: Please note that this transcript may contain strong language and addresses sensitive matters that may be difficult to read.*]

**Senator Salma Ataullahjan** (*Chair*) in the chair.

[*English*]

**The Chair:** Honourable senators, I am Salma Ataullahjan, a senator from Ontario and chair of this committee. Today we are conducting a public hearing of the Standing Senate Committee on Human Rights. I will let the members of the committee who are participating in this meeting introduce themselves, starting with the deputy chair.

**Senator Bernard:** I am Wanda Thomas Bernard, a senator from Nova Scotia.

[*Translation*]

**Senator Gerba:** Amina Gerba from Quebec.

[*English*]

**Senator Arnot:** Senator David Arnot from Saskatchewan.

**Senator Jaffer:** Welcome. I am Mobina Jaffer from British Columbia.

**Senator Omidvar:** Ratna Omidvar, Ontario.

**The Chair:** Thank you, senators.

Today our committee will continue its study on anti-Black racism, sexism and systemic discrimination in the Canadian Human Rights Commission under its general order of reference. In recent years, allegations of anti-Black racism have raised concerns about the CHRC's treatment of its own employees, as well as its decision-making processes when dealing with complaints.

Let me provide some details about our meeting today. This afternoon, we shall have three panels. In each panel, we shall hear from the witnesses, and then the senators will have a question-and-answer session.

## TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 8 mai 2023

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 13 (HE), avec vidéoconférence, pour examiner les questions qui pourraient survenir concernant les droits de la personne en général.

[*Note de la rédaction : Veuillez noter que ces délibérations peuvent contenir un langage pouvant choquer certaines personnes et qu'elles traitent de sujets sensibles qui peuvent être difficiles à lire.*]

**La sénatrice Salma Ataullahjan** (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

**La présidente :** Je m'appelle Salma Ataullahjan. Je suis sénatrice de l'Ontario et présidente de ce comité. Aujourd'hui, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne tient une audience publique. Je vais laisser les membres du comité qui participent à cette réunion se présenter, en commençant par la vice-présidente.

**La sénatrice Bernard :** Wanda Thomas Bernard, sénatrice de la Nouvelle-Écosse.

[*Français*]

**La sénatrice Gerba :** Amina Gerba, du Québec.

[*Traduction*]

**Le sénateur Arnot :** Sénateur David Arnot, de la Saskatchewan.

**La sénatrice Jaffer :** Mobina Jaffer, de la Colombie-Britannique. Bienvenue à tous.

**La sénatrice Omidvar :** Ratna Omidvar, de l'Ontario.

**La présidente :** Merci, chers collègues.

Aujourd'hui, conformément à son ordre de renvoi général, notre comité poursuivra son étude sur le racisme, le sexisme et la discrimination systémique à l'égard des Noirs à la Commission canadienne des droits de la personne. Dans les dernières années, des allégations de racisme contre les Noirs ont soulevé des questions au sujet du traitement que la CDDP réserve à ses propres employés et concernant ses processus décisionnels dans le traitement des plaintes.

Permettez-moi de vous donner quelques détails au sujet de notre réunion d'aujourd'hui. Cet après-midi, nous entendrons trois groupes de témoins. Nous les entendrons à tour de rôle, puis les sénateurs poseront des questions à chaque témoin.

Now I will introduce our first panel. Our witness has been asked to make an opening statement of 10 minutes. Generally, the rule is 5 minutes, but we really want to hear from you, so it's 10 minutes for you. We shall hear from the witness, and then turn to questions from the senators. Our first witness, who is with us in person at the table, is Bernadeth Betchi, employee of the Canadian Human Rights Commission.

Before I invite you to make your presentation, I would like to allow Ms. Coward and Ms. Babineau to sit with you for support. I now invite Ms. Betchi to make her presentation.

[Translation]

**Bernadeth Betchi, Employee of the Canadian Human Rights Commission, as an individual:** Good morning, honourable senators. *Mbemba amos.*

I would like to first thank you for the invitation and for this historic occasion. I would like to thank all the people who came before me and those present today. I would like us all to take a moment to think about those who have suffered and continue to suffer because of systemic racism. I think of the survivors here in the room and those watching from home. To all those people who are not here because of the fear and trauma inflicted by the commission and throughout the public service. Please know that I believe you, I see you, and I honour your strength to carry on.

I stand today on the shoulders of my ancestors and the global community; thank you for being a source of inspiration and strength to me.

My name is Bernadeth Betchi, I am a Black African woman, Cameroonian, and I am also Canadian. I am the mother of three children, they and she are my best guides and the reason why I am speaking out today and continuing this fight against racism and discrimination, despite the risks associated with this cause: a better world for our children.

It is impossible for me to say everything I would like to say and everything that is relevant to the study of this committee in just 10 minutes. Therefore, I will provide my speaking notes to the committee, and I have already provided a number of key relevant documents that I urge all of you to review in order to fully understand this issue.

[English]

I am a substantive employee of the commission, but I am currently on secondment to another department. I haven't returned to the commission due to the workplace culture and the

Nous aurons un témoin dans ce premier groupe. Nous lui avons demandé de faire un exposé préliminaire de 10 minutes. La règle prévoit en principe 5 minutes, mais nous voulons vraiment l'entendre, et ce sera donc 10 minutes pour elle. Nous entendrons donc le témoin, puis nous passerons aux questions des sénateurs. Notre premier témoin, ici présente, est Bernadeth Betchi, employée de la Commission canadienne des droits de la personne.

Avant de vous donner la parole, madame, j'aimerais permettre à Mme Coward et à Mme Babineau de s'asseoir auprès de vous pour vous aider. Madame Betchi, vous pouvez faire votre exposé.

[Français]

**Bernadeth Betchi, employée à la Commission canadienne des droits de la personne, à titre personnel :** Honorables sénateurs, bonjour. *Mbemba amos.*

J'aimerais tout d'abord vous remercier pour l'invitation et pour cette occasion historique. J'aimerais remercier toutes les personnes qui sont venues avant moi et celles présentes aujourd'hui. J'aimerais que nous prenions, tous ensemble, un moment pour penser à ceux qui ont souffert et continuent de souffrir à cause du racisme systémique. Je pense aux survivants ici, dans la salle, et à ceux qui regardent de la maison. À toutes ces personnes qui ne sont pas ici en raison de la peur et du traumatisme infligés par la commission et partout dans la fonction publique. Sachez que je vous crois, je vous vois, et j'honore votre force de continuer.

Je me pose aujourd'hui sur les épaules de mes ancêtres et de la communauté globale; merci d'être une source d'inspiration et de force pour moi.

Je m'appelle Bernadeth Betchi, je suis une femme noire africaine, camerounaise, et je suis aussi Canadienne. Je suis la maman de trois enfants, ils et elle sont mes meilleurs guides et la raison pour laquelle je prends la parole aujourd'hui et que je continue cette lutte contre le racisme et la discrimination, malgré les risques associés à cette cause : un monde meilleur pour nos enfants.

Il m'est impossible de dire tout ce que je voudrais dire et tout ce qui est pertinent pour l'étude de ce comité en seulement 10 minutes. Par conséquent, je fournirai mes notes d'allocution au comité et j'ai déjà fourni un certain nombre de documents clés pertinents que je vous exhorte tous à examiner afin de bien comprendre cette question.

[Traduction]

Mon poste d'attache est à la commission, mais je suis actuellement détachée dans un autre ministère. Je ne suis pas retournée à la commission en raison de la culture de ce milieu de

trauma from what I witnessed and experienced. Let me bring you back to the beginning of my journey with the commission.

I want to say that I fell in love with the commission's core values and mandate. They aligned with mine and what I think to be one of my missions on earth. I started working at the commission in October 2019.

When I first met with leadership at the commission and expanded on my professional and academic experiences, especially being fresh out of the Prime Minister's Office, it was understood that I could do so much. Those coming from the PMO typically occupy executive and management positions, much less senior advisor positions. I hold a bachelor degree in communications, a master's degree in gender studies, and I am currently completing my doctorate studies. I have been teaching as a professor for many years now.

However, despite a recognition of this reality in our discussions, I was offered a junior role on the team — an EC-04 policy analyst position. I was told that they knew that this was a drastic demotion for me, but that it was the only position they could offer me right away. I was frank and said that this position was not only going to prevent me from using all my talents, grow in learning and expose myself to more opportunities, but it was also restricting them in benefiting from what I could do for the commission. I was told that once I was hired, we could discuss more opportunities. I took the position because the cause was — and is still — so important to me.

But what this initial interaction would later reveal is a consistent and well-documented practice of devaluing the expertise, credentials and professional experience of Black people at the commission. I would quickly learn that few people were hired at such a level in my unit, that there were rarely, if ever, any open competitions for positions, and that I would be expected to do the same work as the senior advisors on the team. I faced intersectional forms of discrimination. For instance, when I approached the acting director of the policy team to discuss acting opportunities, they speculated that I had my hands full at home because of my children and to maybe reconsider wanting to seek higher opportunities. I was also told by the director that I did not demonstrate having enough experience debriefing senior management. To that I responded, how more senior than the Prime Minister of Canada and his team do you want?

The commission systematically abuses staffing processes to reward certain behaviours, promote certain individuals, almost exclusively without competition, and to inflate the levels of positions. There are no avenues for meaningful career development for Black employees, regardless of their

travail et du traumatisme causé par ce que j'y ai vécu et dont j'ai été témoin. Permettez-moi de revenir au début de mon parcours au sein de la commission.

Je tiens à dire que j'étais très attirée par les valeurs fondamentales et le mandat de la commission. Ils étaient semblables à mes valeurs et à ce que je crois être l'une de mes missions sur terre. J'ai commencé à y travailler en octobre 2019.

Quand j'ai rencontré les dirigeants de la commission pour la première fois et leur ai expliqué mon expérience professionnelle et universitaire, surtout compte tenu de mon séjour au Cabinet du premier ministre, il était entendu que je pourrais faire beaucoup. Ceux qui viennent du CPM occupent plutôt des postes de direction et de gestion et moins des postes de conseiller principal. Je suis titulaire d'un baccalauréat en communications et d'une maîtrise en études de genre, et je termine actuellement mon doctorat. Je suis professeure depuis de nombreuses années.

Malgré la reconnaissance de cette réalité dans nos discussions, on m'a offert un poste subalterne au sein de l'équipe, à savoir un poste d'analyste de politiques classé EC-04. On m'a dit qu'on savait que c'était une rétrogradation drastique pour moi, mais que c'était le seul poste qu'on pouvait m'offrir dans l'immédiat. J'ai expliqué franchement que ce poste allait non seulement m'empêcher d'utiliser tous mes talents, m'interdire d'apprendre et de m'exposer à plus de possibilités, mais aussi priver la commission de ce que je pourrais lui offrir. On m'a répondu que, une fois embauchée, je pourrais discuter d'autres possibilités. J'ai accepté le poste parce que la cause était — et reste — très importante pour moi.

Mais cette première interaction initiale allait se révéler plus tard une pratique systématique et bien documentée de dévalorisation de l'expertise, des titres de compétence et de l'expérience professionnelle des Noirs à la commission. J'ai vite appris que peu de gens étaient embauchés à ce niveau dans mon unité, qu'il y avait rarement, voire jamais, de concours ouverts pour des postes, et qu'on s'attendait à ce que je fasse le même travail que les conseillers principaux de l'équipe. J'ai subi des formes de discrimination intersectionnelle. Par exemple, quand j'ai communiqué avec le directeur intérimaire de l'équipe des politiques pour discuter des possibilités de nomination intérimaire, on m'a dit que j'avais déjà les mains pleines à la maison avec mes enfants et que je devrais peut-être reconsidérer mes ambitions. Le directeur m'a également dit que je n'avais pas démontré que je possédais suffisamment d'expérience en débriefage de la haute direction. À cela, j'ai répondu : quoi de plus haut placé que le premier ministre du Canada et son équipe?

La commission abuse systématiquement des processus de dotation pour récompenser certains comportements, favoriser certaines personnes, presque exclusivement sans concours, et gonfler les niveaux des postes. Il n'y a pas de possibilités de perfectionnement professionnel significatif pour les employés

contributions. The institution relies on non-advertised processes to create advantage for some and disadvantage for others.

It wasn't until I was going to engage the union that I was offered an acting position for four months. When the time came, I was told I would actually have to compete for the position, but I watched colleagues quietly promoted without competition, sometimes several levels up. How could I compete if the organization never holds competitions?

Please note that I never asked for any favour. Black people are not asking for favours. We are often overqualified, have multiple degrees, are bilingual or speak more than two languages, like me. We have extensive work experience, yet we are under classified and are not given fair opportunities.

I met with senior management. I outlined the violence that was happening within the CHRC's walls. Just like so many have done before, he took the information, kept asking other Black employees and me to tell them and senior leadership our trauma, but continued and still continue to bring performative actions to hide what is actually systematically happening at the commission.

When I started attending meetings at the commission, I quickly started witnessing troubling behaviours. The dismissal of race complaints and the normalization of racist and sexist narratives are unfortunately not uncommon occurrences at the commission. I sat at tables where I heard dehumanizing conversations from people who are in charge of assessing complaints. It was shocking to see that all four investigation managers were White, with the exception of one employee, and that the entire team of investigators handling complaints filed on the grounds of race, colour, national and ethnic origin and religion were White and did not have relevant experience regarding race-based discrimination.

Long before any investigation took place, it was commonplace for staff to speculate about how a complainant is imagining things. It couldn't possibly be about race. They must be lying. Pre-judging the outcome of a complaint is sadly normalized among all grounds, but the insidiousness of racism meant that almost every race-based complaint I saw was dismissed, irrespective of the evidence presented.

In a workplace where discrimination and racism are present, I felt marginalized, isolated, unsupported and excluded. I know that this is what created and continues to create feelings of anxiety, stress and trauma. The impact of racism is far-reaching and long-lasting. It affected my physical and mental health. I left the commission on sick leave in September 2020. I was then pregnant with my third child and was worried at how stress and

noirs, quelle que soit leur contribution. L'institution s'appuie sur des processus non annoncés pour avantager certains et en désavantager d'autres.

Ce n'est qu'au moment où j'allais faire intervenir le syndicat qu'on m'a offert un poste intérimaire de quatre mois. Le moment venu, on m'a dit que je devrais participer à un concours pour obtenir le poste, mais j'ai vu des collègues être promus discrètement sans concours, parfois à plusieurs niveaux supérieurs. Comment participer si l'organisation n'organise jamais de concours?

Je précise que je n'ai jamais demandé de faveur. Les Noirs ne demandent pas de favours. Nous sommes souvent surqualifiés, nous avons plusieurs diplômes, nous sommes bilingues ou parlons plus de deux langues, comme moi. Nous avons une vaste expérience de travail, mais nous sommes sous-classés, et on ne nous donne pas de possibilités équitables.

J'ai rencontré un membre de la haute direction. J'ai parlé de la violence qui avait cours à la CCDP. Comme tant d'autres l'avaient déjà fait, il a pris note de l'information, il a demandé aux autres employés noirs et à moi-même de parler de la façon dont on nous traitait, mais il a continué et continue de prendre des mesures purement formelles pour dissimuler ce qui se passe, en fait, systématiquement à la commission.

Quand j'ai commencé à assister aux réunions de la commission, je me suis vite rendu compte de comportements troublants. Le rejet des plaintes pour racisme et la normalisation des récits racistes et sexistes n'y sont malheureusement pas rares. J'ai participé à des discussions où j'ai entendu des conversations déshumanisantes de la part de personnes chargées d'évaluer les plaintes. Il était choquant de constater que les quatre gestionnaires d'enquête étaient blancs, à l'exception d'un employé, et que toute l'équipe d'enquêteurs traitant les plaintes déposées aux motifs de la race, de la couleur, de l'origine nationale et ethnique et de la religion était composée de Blancs qui n'avaient pas d'expérience en matière de discrimination fondée sur la race.

Bien avant qu'une enquête soit entamée, le personnel spéculait régulièrement sur le fait que tel ou tel plaignant aurait imaginé les choses. Cela ne pouvait pas être une question de race. Ces plaignants mentaient sûrement. Le fait de préjuger du résultat d'une plainte est malheureusement normalisé quels que soient les motifs, mais le caractère insidieux du racisme a fait en sorte que presque toutes les plaintes fondées sur la race que j'ai vues ont été rejetées, sans égard à la preuve produite.

Dans un milieu de travail où il y a de la discrimination et du racisme, je me sentais marginalisée, isolée, sans soutien et exclue. Je sais que c'est ce qui a déclenché et continue de provoquer des sentiments d'anxiété, de stress et de souffrance. Le racisme a des répercussions profondes et durables. Cela a eu une incidence sur ma santé physique et mentale. J'ai pris un congé de maladie en septembre 2020. J'étais alors enceinte de

violence experienced in the workplace were negatively affecting my pregnancy. I ended up giving birth earlier than the due date, which has never happened to me in all my previous pregnancies.

Many of those who have spoken out over the years continue to suffer and are too afraid to speak up. They have suffered from mental health issues such as depression, anxiety and suicidal ideation. Career loss, stagnation and exclusion from development opportunities have intergenerational effects for families. Some quit the public service and have had to navigate the job market during a pandemic without references as a consequence of speaking up for Canadians. It is not easy to speak up against an institution such as the commission, especially in a world where anti-Black racism exists in almost all communities and is so normalized that it is rendered invisible to most.

I will be making several recommendations in my brief, but today I want to speak to a few.

I support the recommendations made by experts and witnesses to reform Canada's human rights system by facilitating a direct access model for complaints to the tribunal. Every Canadian deserves to have their complaints considered in a fair and timely manner by an independent body with the means to effectively resolve them.

The commission requires a complete overhaul of workplace reviews, including limiting its mandate to public education, outreach and policy support. There also needs to be accountability for those who have abused the system and harmed Canadians. We now have a finding of discrimination and evidence of the disproportionate dismissal of race complaints. There should be consequences for those in leadership who committed, enabled and promoted a culture of disregard for the human rights of employees and the public.

Lastly, I believe that it is time for Canada to embark on a path of reconciliation with people of African descent and to contend with its own history of enslavement, segregation and marginalization. We need national legislation and a policy framework that formally recognizes people of African descent in Canada as a distinct group whose human rights must be promoted and protected. A course of reconciliation with people of African descent requires an apology, public education and the preservation of records of historical injustices, including slavery, segregation and its impacts. To advance substantive equality, it must require the implementation of corrective measures, a robust framework for results and public reporting and facilitate consequential amendments to existing legislation and regulations to remove barriers, eradicate anti-Black racism and address disparities in outcomes.

mon troisième enfant et je m'inquiétais du risque que le stress et la violence vécus en milieu de travail nuisent à ma grossesse. J'ai fini par donner naissance précocement, ce qui ne m'était jamais arrivé dans toutes mes grossesses précédentes.

Beaucoup de ceux qui se sont exprimés au fil des ans continuent de souffrir et ont trop peur de parler. Ils souffrent de problèmes de santé mentale comme la dépression, l'anxiété et les idées suicidaires. La perte de carrière, la stagnation et l'exclusion des possibilités de perfectionnement ont des effets intergénérationnels sur les familles. Certains ont quitté la fonction publique et ont dû se frayer un chemin sur le marché du travail pendant la pandémie, sans référence, parce qu'ils avaient défendu des Canadiens. Il n'est pas facile de dénoncer une institution comme la commission, surtout dans un monde où le racisme contre les Noirs existe dans presque tous les milieux et qu'il est tellement normalisé qu'il est rendu le plus souvent invisible.

Je formulerai plusieurs recommandations dans mon mémoire, mais je vais parler de quelques-unes d'entre elles aujourd'hui.

J'appuie les recommandations formulées par des experts et des témoins dans le but de réformer le système canadien des droits de la personne en instaurant un modèle d'accès direct pour les plaintes adressées au tribunal. Tous les Canadiens méritent que leurs plaintes soient examinées de façon juste et rapide par un organisme indépendant ayant les moyens de les régler efficacement.

La commission a besoin d'une refonte complète des examens des milieux de travail, et il faudrait notamment limiter son mandat en matière d'éducation, de sensibilisation et de soutien des politiques. Il faut aussi que ceux qui ont abusé du système et ont fait du tort aux Canadiens rendent des comptes. Nous avons une situation de discrimination avérée et des preuves de rejet disproportionné des plaintes pour racisme. Les dirigeants qui ont nourri, permis et favorisé une culture du mépris à l'égard des droits de la personne des employés et de la population devraient en subir les conséquences.

Enfin, je crois qu'il est temps que le Canada s'engage dans la voie de la réconciliation avec les personnes afrodescendantes et qu'il affronte sa propre histoire d'esclavage, de ségrégation et de marginalisation. Nous avons besoin d'une loi nationale et d'un cadre stratégique qui reconnaissent officiellement les personnes afrodescendantes du Canada comme groupe distinct dont les droits de la personne doivent être promus et protégés. La voie de la réconciliation avec les personnes afrodescendantes passe par des excuses, par l'éducation de la population et par la préservation des dossiers sur les injustices historiques, dont l'esclavage, la ségrégation et leurs répercussions. Pour faire advenir l'égalité réelle, il faut mettre en œuvre des mesures correctives, instaurer un cadre solide de reddition des comptes et faciliter les modifications corrélatives aux lois et règlements existants afin d'éliminer les obstacles, d'éradiquer le racisme

[Translation]

In conclusion, Madam Chair, senators, to you here and at home —

[English]

I will not believe words without actions anymore and allow people to continue performative allyship. As a Black woman, as a mother, as a professional and as an academic, I contribute to this country and make it a better place to be.

On behalf of Black people in this country and around the globe, we deserve equitable treatment. We deserve the spaces we occupy and to exist in the skin that we are in. We deserve compassion and to be celebrated, and to experience joy, abundance and prosperity. We are intelligent, strong, resilient and talented. We will not tolerate being dehumanized anymore.

To this I say, *Ubuntu*: I am because we are. Thank you. *Akiba*.

**The Chair:** Thank you, Ms. Betchi, for your presentation, and thank you for your courage in sharing your story with us.

Before asking and answering questions, I would like to ask senators and witnesses in this room, for the duration of this meeting, to please refrain from leaning in too close to the microphone or to remove your earpiece when doing so. This will avoid any sound feedback that could negatively impact the committee staff in the room.

I will now turn to the deputy chair, Senator Bernard, for her question.

**Senator Bernard:** I want to start, Bernadeth, by applauding you for your resilience and thanking you for your courage. I know it takes a lot of courage to come into a public space such as this to talk about the trauma and racism you've experienced and witnessed. I also know you're not just speaking of your own story — this is not just your story; this is the story of many people.

I have far too many questions, so I'll put myself on the second round now.

There's so much in what you've shared with us, but the first question I want to ask you is this: What consequences do you think would be appropriate for the finding of the recent grievance that you and others have put forward? You said there should be consequences. What is the scope of consequences you're thinking about?

à l'égard des Noirs et de s'attaquer aux disparités dans les résultats.

[Français]

En conclusion, madame la présidente, sénatrices, sénateurs, à vous ici et à la maison —

[Traduction]

Je ne croirai plus aux promesses non suivies de mesures concrètes et je ne permettrai plus aux gens d'être des alliés pour la forme. Comme femme noire, comme mère, comme professionnelle et comme universitaire, je fais ma part pour ce pays et je contribue à le rendre meilleur.

Au nom des Noirs de ce pays et du monde entier, je dis que nous méritons un traitement équitable. Nous avons droit aux espaces que nous occupons et nous avons le droit d'exister dans notre peau. Nous avons droit à la compassion, à la célébration, à la joie, à l'abondance et à la prospérité. Nous sommes intelligents, forts, résilients et talentueux. Nous ne tolérerons plus d'être déshumanisés.

Et je dis *Ubuntu* : je suis parce que nous sommes. Merci. *Akiba*.

**La présidente :** Merci de votre exposé, madame Betchi, et merci d'avoir eu le courage de nous raconter votre histoire.

Avant de passer aux questions, j'invite les sénateurs et les témoins présents dans la salle à ne pas se pencher trop près de leur micro ou, sinon, de retirer leur oreillette quand ils le font. Cela évitera les échos susceptibles d'incommoder le personnel du comité ici présent.

Je donne la parole à la sénatrice Bernard, notre vice-présidente.

**La sénatrice Bernard :** Madame Betchi, je vais commencer par vous féliciter de votre résilience et vous remercier de votre courage. Je sais qu'il en faut beaucoup pour venir dans un espace public comme celui-ci parler du traumatisme et du racisme que vous avez vécus et dont vous avez été témoin. Je sais aussi que vous ne parlez pas seulement de vous — ce n'est pas seulement votre histoire, mais celle de beaucoup de gens.

J'ai beaucoup trop de questions et je me réserve donc pour le deuxième tour.

Il y a tant de choses dans ce que vous nous avez dit, mais la première question que je veux vous poser est la suivante : quelles devraient être, selon vous, les conséquences de la conclusion du grief que vous et d'autres avez récemment déposé? Vous avez dit qu'il devrait y avoir des conséquences. De quelle ampleur seraient-elles?

**Ms. Betchi:** Thank you so much for your question, senator.

I would start by saying that people who caused harm need to be held accountable. They should have the humility to step down from their positions and leave room for people who can come and solve or fix all the problems they have caused by perpetuating violence in many ways. That would be a very important one.

The structural and systemic changes we're also asking for include reform of the commission. That is another important one to note.

At this moment, the actions we are bringing to the commission will only go forward if the people who have perpetuated the harms are removed from their positions and if we have folks who will come with their expertise, a new lens, and with meaningful and intentional actions to actually bring the reform that we'd like to see at the Human Rights Commission.

Those are the two recommendations I would like to focus on.

**Senator Bernard:** Thank you.

As a follow-up, you noted that you're on secondment. What would need to change at the commission for you to go back there? What would make that a workplace to which you'd want to return?

**Ms. Betchi:** A big part of why I don't feel safe at the commission is the people in senior leadership. I trusted them with my story. I went to them to explain what was happening to me and other colleagues of mine. Like so many others, they took that story and used it but didn't do anything. There were no meaningful actions that followed from me sharing my story with them. I believe it will be a triggering place for me until those people no longer work there.

**Senator Bernard:** I'll just ask one more question for now and then give my colleagues an opportunity to ask questions.

You used the term "violence" to refer to racism. Not many Canadians would frame racism as a form of violence, but of course, we have research that has documented racism as a form of violence. Can you tell us a bit more about that and why you would frame the racism you've experienced and witnessed as a form of violence?

**Ms. Betchi:** Thank you for that question.

To better answer this question, I need to say that this is my interpretation of racism. If you were to ask another Black person, maybe they would answer something else.

I have been experiencing racism since the day I arrived in this country. I was three years old. Racism for Black people is at school, at the grocery store, at the soccer field and at the park.

**Mme Betchi :** Merci beaucoup de votre question, sénatrice.

Je dirais d'abord que les gens qui ont causé des torts doivent en être tenus responsables. Ils devraient avoir l'humilité de démissionner et de laisser place à des gens qui peuvent régler tous les problèmes qu'ils ont causés en perpétuant la violence de bien des façons. Ce serait une mesure très importante.

Les changements structurels et systémiques que nous demandons comprennent également une réforme de la commission. Ce serait une autre mesure importante.

À l'heure actuelle, les mesures que nous proposons à la commission n'auront de sens que si les gens qui ont perpétué les torts sont démis de leurs fonctions et remplacés par des gens dont l'expertise, le point de vue et les mesures significatives et délibérées permettront réellement de faire advenir la réforme que nous aimerions voir à la commission.

Ce sont les deux recommandations sur lesquelles j'insisterais.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

À titre de suivi, vous avez dit que vous étiez en détachement. Que faudrait-il changer à la commission pour que vous y retourniez? Qu'est-ce qui en ferait un lieu de travail où vous voudriez retourner?

**Mme Betchi :** Si je ne me sens pas en sécurité à la commission, c'est en grande partie à cause de ses cadres supérieurs. Je leur ai confié mon histoire. Je leur ai expliqué ce qui m'arrivait, à moi et à d'autres collègues. Comme tant d'autres, ils en ont pris note et s'en sont servi, mais ils n'ont rien fait. Aucune mesure concrète n'a suivi cet échange. L'élément déclencheur pour moi serait, je crois, que ces gens n'y travaillent plus.

**La sénatrice Bernard :** Je vais m'en tenir à une autre question pour l'instant, puis je passerai la parole à mes collègues.

Vous avez employé le terme « violence » pour parler de racisme. Peu de Canadiens considéreraient le racisme comme une forme de violence, mais des études ont évidemment permis de conclure que le racisme est effectivement une forme de violence. Pourriez-vous nous fournir des détails et nous expliquer pourquoi vous considérez le racisme que vous avez vécu et dont vous avez été témoin comme de la violence?

**Mme Betchi :** Je vous remercie de cette question.

Pour mieux y répondre, je dois préciser que c'est ma propre interprétation du racisme. Si vous posiez la question à une autre personne noire, elle répondrait peut-être autre chose.

Je suis victime de racisme depuis mon arrivée au pays à l'âge de 3 ans. Le racisme envers les Noirs est présent à l'école, à l'épicerie, sur terrain de soccer et au parc. Et aujourd'hui, c'est

It's now in the workplace. I have internalized so many of the violent words that have been spoken to me. Those words play in my head, day in and day out, even though I know my worth. That's because of the racism I have experienced my entire life. There's so much harm that I cause to myself because of internalized racism. It's psychological. It's harm that you can't always see physically, but it is internalized. That is why I refer to racism as violence.

**Senator Bernard:** Thank you.

**Senator Jaffer:** Ms. Betchi, I thank you. I follow Senator Bernard in saying you're courageous. I agree. By being here today, you're not just asking to protect your children, but you are asking for all our children to be protected.

**Ms. Betchi:** Absolutely.

**Senator Jaffer:** I salute you, because many of us have experienced racism, even in this institution, but we're not as brave as you are. When I say to you that you're brave, it comes from the bottom of my heart.

**Ms. Betchi:** And I respect that.

**Senator Jaffer:** Thank you.

I don't know where to start. I'm in the same position as Senator Bernard. I listened to you, and I see somebody who has worked at the PMO. You're not a shrinking violet or somebody who doesn't know our system or how to work it, yet you are sitting in front of us and telling us these things. It sort of takes my breath away.

Given what you have said about your experiences and the internal culture, do you even think reform is possible, or do we need a fundamental change in the structure of that department? You have made recommendations. With what I heard from you, I just wonder if it is even possible to change the toxic culture.

**Ms. Betchi:** Thank you for that question. It's a loaded one.

I will start by saying this: If I didn't have hope, I wouldn't be sitting here. Hope is what is at the core of my body, and that is why I'm fighting for all of our kids and all of us. We need to have hope that change can happen.

**Senator Jaffer:** Change at the commission?

**Ms. Betchi:** Change at the commission can happen. I provided a few recommendations. Like I said, there are more detailed recommendations in the briefing documents that I provided.

dans le milieu de travail. J'ai intériorisé un grand nombre des paroles violentes qui m'ont été adressées. Ces mots tournent dans ma tête, jour après jour, même si je suis consciente de ma propre valeur. Et c'est à cause du racisme que j'ai vécu toute ma vie. Je me cause beaucoup de tort à cause du racisme intériorisé. C'est psychologique. C'est un mal qu'on ne peut pas toujours voir physiquement, mais qui est intériorisé. C'est pourquoi je considère le racisme comme de la violence.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

**La sénatrice Jaffer :** Je vous remercie, madame Betchi. Comme la sénatrice Bernard, je vous trouve courageuse. Je suis d'accord. En venant ici aujourd'hui, vous ne demandez pas seulement de protéger vos enfants, mais vous demandez que tous nos enfants soient protégés.

**Mme Betchi :** Absolument.

**La sénatrice Jaffer :** Je vous félicite, parce que beaucoup d'entre nous ont vécu du racisme, même dans cette institution, mais nous ne sommes pas aussi courageux que vous. Quand je vous dis que vous êtes courageuse, c'est du fond du cœur.

**Mme Betchi :** Je comprends.

**La sénatrice Jaffer :** Merci.

Je ne sais pas par où commencer. Je suis dans la même situation que la sénatrice Bernard. J'ai écouté vos propos et je suis consciente d'être en présence de quelqu'un qui a travaillé au Cabinet du premier ministre. Vous n'êtes pas timide, ni quelqu'un qui ne connaîtrait pas notre système ou qui ne saurait pas comment il fonctionne, et pourtant vous êtes assise devant nous et vous nous dites ces choses. J'en ai le souffle coupé.

Compte tenu de ce que vous avez dit au sujet de vos expériences et de la culture interne, pensez-vous qu'une réforme soit même possible ou faudrait-il un changement structurel radical? Vous avez fait des recommandations. D'après ce que vous avez dit, je me demande s'il est même possible de changer cette culture toxique.

**Mme Betchi :** Merci de cette question. C'est toute une question.

Je commencerais par dire ceci : si je n'avais pas d'espoir, je ne serais pas ici. J'ai l'espoir chevillé au corps, et c'est pourquoi je me bats pour tous nos enfants et pour nous tous. Nous devons avoir l'espoir que le changement pourra se produire.

**La sénatrice Jaffer :** À la commission?

**Mme Betchi :** Les choses peuvent changer à la commission. J'ai formulé quelques recommandations. Comme je l'ai dit, les documents d'information que j'ai fournis contiennent des recommandations plus détaillées.

**Senator Jaffer:** I read them, but I am not so much looking at recommendations, because you've already made them, and I don't want to take up time on that. But after hearing what you said, and you've been at the PMO, it is an environment even more toxic — not that I'm saying the PMO has racism issues, but it's a tough environment to work in.

**Ms. Betchi:** Absolutely. I can testify that the commission is way more toxic than any other place where I've worked before. I can say that.

Now, if we go and proceed with the structural changes and remove the people who are leading the institution, I think there's hope that we can bring true and meaningful reform.

**Senator Jaffer:** From what I hear from you, it's everywhere. It's not just the leadership. The leadership is based on this foundation of racism.

**Ms. Betchi:** Absolutely, yes.

**Senator Jaffer:** So do you think just removing the leadership would do it? Because it's ingrained everywhere.

**Ms. Betchi:** It is ingrained everywhere. It's ingrained at the commission. It's systemic. The problem is that systemic racism is part of the system. The system is created like that and is created in a way that individuals are perpetuating what's embedded in the system. Removing a few key players is a way that we can advance, and then we need to work to educate the public. There are so many other things that also need to accompany the reform, but I would say that because it's in the system, we also need to focus on changing the system.

**Senator Jaffer:** Having worked at the PMO, did you contact anybody at the PMO to talk to them about your terrible situation?

**Ms. Betchi:** No, I didn't contact anybody at the PMO to explain. Most of them learned about this situation, like everybody else, on the media.

**Senator Arnot:** Thank you, witness, for your courage. I think it's echoed by all the senators that heard you testify here today.

I have a similar question to the one raised by my colleague Senator Jaffer. You've described an experience of being marginalized, of sadness, of anger, of anxiety, stress and trauma, in what seems to be a thoroughly toxic environment. It actually paints a very bleak picture. I know you have some hope, but I really question whether there is anything that could be done to restore the trust and confidence that Black Canadians would have

**La sénatrice Jaffer :** Je les ai lues, mais ce n'est pas directement mon propos, puisque vous les avez déjà formulées, et je ne veux pas prendre de temps pour en parler. Cela dit, d'après ce que vous avez dit, et vous avez travaillé au Cabinet du premier ministre, c'est un environnement encore plus toxique — je ne dis qu'il y a des problèmes de racisme au Cabinet du premier ministre, mais c'est un environnement dans lequel il est difficile de travailler.

**Mme Betchi :** Absolument. Je peux vous dire que la commission est beaucoup plus toxique que tout autre endroit où j'ai travaillé auparavant. Je peux le dire.

Maintenant, si on apporte des changements structurels et qu'on démet de leurs fonctions les personnes qui dirigent l'institution, on peut espérer instaurer une réforme véritable et significative.

**La sénatrice Jaffer :** D'après ce que vous dites, c'est partout. Il n'y a pas que la haute direction. Le leadership repose sur ce fondement, le racisme.

**Mme Betchi :** Absolument, oui.

**La sénatrice Jaffer :** Pensez-vous que le simple fait de démettre les cadres de leurs fonctions suffirait? Parce que c'est enraciné partout.

**Mme Betchi :** C'est enraciné partout, en effet. C'est enraciné à la commission. C'est systémique. Le problème, c'est que le racisme fait partie du système. Le système est ainsi fait, et chacun perpétue ce qui fait partie intégrante du système. Le retrait de quelques intervenants importants est une façon d'avancer, après quoi il faudrait sensibiliser les gens. Il y a beaucoup d'autres choses qui doivent accompagner la réforme, mais je dirais que, comme cela fait partie du système, il faut aussi travailler à modifier le système.

**La sénatrice Jaffer :** Puisque vous avez travaillé au Cabinet du premier ministre, y avez-vous communiqué avec quelqu'un pour lui parler de votre terrible situation?

**Mme Betchi :** Non, je n'ai communiqué avec personne au Cabinet du premier ministre. La plupart de ses membres ont appris ce qui se passait par les médias, comme tout le monde.

**Le sénateur Arnot :** Merci de votre courage, madame. Je pense que tous les sénateurs qui vous ont entendue témoigner ici aujourd'hui abondent dans le même sens.

J'ai une question semblable à celle de la sénatrice Jaffer. Vous avez décrit une expérience de marginalisation, de tristesse, de colère, d'anxiété, de stress et de traumatisme, dans ce qui semble être un environnement extrêmement toxique. En fait, le tableau est très sombre. Je sais que vous avez de l'espoir, mais je me demande s'il est vraiment possible de faire quelque chose pour rétablir la confiance des Canadiens noirs envers la Commission

in the Canadian Human Rights Commission. I hear that you have some hope in that regard, with structural reform, deconstructing the commission and some of the processes and the leadership, and perhaps new leadership and new people are required because of the deep-seated cultural bias that appears to be part of your evidence but also part of the evidence of others that have come before you. I would like you to comment on that.

Second, would it be fair to say that we can assume that the same kind of systemic discrimination that has occurred at the Canadian Human Rights Commission is, in fact, occurring in most of the ministries and agencies of the federal government?

**Ms. Betchi:** I will start by answering your second question. My story is not a unique story for me at the Canadian Human Rights Commission or any department across the public service and in the private sector. I'm here, you hear my voice, but I'm speaking on behalf of everybody, all the other Black people that have experienced similar realities as mine. I'm here representing so many people. It happened at the commission, and it happens in so many other departments — I would say all the departments.

To go back to your first question, the reason I bring hope in here is because if I don't have hope, then what else do we have? Okay, I don't think that the commission is capable of change or even reform in a way that is meaningful, but then we need to try. That's why I bring hope into this.

[*Translation*]

**Senator Gerba:** Thank you, Ms. Betchi, for your very touching testimony that corroborates everything we have seen and heard since we have been doing this study. I also thank you for the hope you have for this commission. I am sorry to hear that this toxic environment at the Canadian Human Rights Commission caused your premature delivery; that is truly distressing.

How do you see the reform taking shape at the Canadian Human Rights Commission? Should there be more Black employees in senior management? Should there be more people who are informed and educated to understand the environment and context of Black people? How do you see this reform? Should the Canadian Human Rights Commission still exist? Some have suggested that it be disbanded. Most want a direct route. How do you see this reform of the Canadian Human Rights Commission?

**Ms. Betchi:** Thank you for your question, senator. In fact, there are several aspects to how I see reform at the Canadian Human Rights Commission. Earlier, I was talking about a

canadienne des droits de la personne. J'entends bien que vous avez de l'espoir à cet égard, à la condition d'une réforme structurelle, de la déconstruction de la commission et de certains des processus et du leadership, et peut-être que de nouveaux dirigeants et un nouveau personnel seraient nécessaires en raison du préjugé culturel profondément enraciné dont vous témoignez, mais que d'autres aussi ont vécu avant vous. J'aimerais entendre vos réflexions à ce sujet.

Par ailleurs, peut-on supposer que le genre de discrimination systémique en vigueur à la Commission canadienne des droits de la personne s'observe en fait dans la plupart des ministères et organismes du gouvernement fédéral?

**Mme Betchi :** Je vais commencer par votre deuxième question. Mon histoire n'est pas unique, ni à la Commission canadienne des droits de la personne, ni dans les autres ministères de la fonction publique, ni dans le secteur privé. Je suis ici devant vous, vous m'entendez, mais je parle au nom de tout le monde, de tous les autres Noirs qui ont vécu la même chose que moi. Je représente un grand nombre de personnes. C'est arrivé à la commission, mais c'est arrivé dans beaucoup d'autres ministères — je dirais, effectivement, tous les ministères.

Pour revenir à votre première question, la raison pour laquelle j'exprime de l'espoir est que, si je n'en ai pas, que reste-t-il? C'est vrai, je ne crois pas que la commission soit capable de changer ou même de se réformer valablement, mais il faut essayer. C'est pourquoi j'y mets de l'espoir.

[*Français*]

**La sénatrice Gerba :** Je vous remercie, madame Betchi, pour votre témoignage très touchant et qui vient corroborer tout qu'on a vu et entendu depuis que l'on fait cette étude. Je vous remercie également pour l'espoir que vous nourrissez pour cette commission. Je suis désolée d'apprendre que cet environnement toxique à la Commission canadienne des droits de la personne a provoqué votre accouchement prématuré; c'est vraiment désolant.

Comment voyez-vous la réforme qui se dessine à la Commission canadienne des droits de la personne? Faudrait-il davantage d'employés noirs dans la haute direction? Faudrait-il plus de gens informés et éduqués afin de comprendre l'environnement et le contexte des personnes noires? Comment voyez-vous cette réforme? La Commission canadienne des droits de la personne doit-elle encore exister? Certains ont proposé de la dissoudre. La plupart souhaitent que ce soit une voie directe. Comment voyez-vous cette réforme de la Commission canadienne des droits de la personne?

**Mme Betchi :** Je vous remercie de votre question, sénatrice. En fait, il y a plusieurs volets à la façon dont je vois la réforme à la Commission canadienne des droits de la personne. Tout à

problem of systemic racism. So the very system is created in a certain way, and then people are perpetuating that way, that discrimination, racism and oppression.

Having more Black people at the executive level, that's always kind of an interesting question and tactic. I've been disappointed many times, precisely by Black people. They get into management positions and it seems like they forget everything that's going on. Then maybe to keep their job, or out of fear, I couldn't even tell you the reasons, their struggle stops at the door and doesn't continue in their position as executives. They forget about us.

So, the people who have these roles need to be representatives with a strong heart, who are willing to continue to fight systemic racism against Black people. That's the first thing.

So to say that we just appointed a person who identifies as a Black person, precisely to hide what's going on in the Canadian Human Rights Commission or in other departments, I think that's outdated, until you can really see the hard, real work that person is doing.

Also, I would say to you that the direct model that was discussed last week, that I brought back today to the tribunal, could be another way to break the control that the Canadian Human Rights Commission currently has over complaints. So the idea of having a direct model to the tribunal might be another way to do it, too.

I'd like to come back to the fact that appointing a Black person as a senior manager, so in a leadership position, is not enough. It is absolutely necessary that this person and their team bring about real change. So far, we've been very disappointed because when these people come into these positions, oftentimes they forget about us.

**Senator Gerba:** In the case that concerns you right now, have you filed any complaints that are in the process of being resolved?

**Ms. Betchi:** Yes, absolutely. I have made a complaint to the Canadian Human Rights Commission and I am also part of the Black Class Action.

**Senator Gerba:** Thank you very much.

[English]

**Senator Omidvar:** I join my colleagues in thanking you for being here, educating us today and doing so at some significant risk to yourself, I imagine, so thank you for that.

l'heure, je vous parlais d'un problème de racisme systémique. Donc, le système même est créé d'une certaine façon, puis les gens sont en train de perpétuer cette façon de faire, donc cette discrimination, ce racisme et cette oppression.

Le fait d'avoir plus de personnes noires au niveau des cadres, c'est toujours un peu intéressant comme question et comme tactique. J'ai été souvent déçue, justement par des personnes noires. Elles arrivent à des postes de cadres et on dirait qu'elles oublient tout ce qui se passe. Puis peut-être pour garder leur emploi ou par peur, je ne pourrais même pas vous dire les raisons, leur lutte s'arrête à la porte et ne continue pas dans leur poste en tant que cadres. Ils nous oublient.

Alors, les personnes qui ont ces rôles doivent être des représentants ayant un cœur solide, qui sont prêts à continuer de lutter contre le racisme systémique envers les personnes noires. C'est la première chose.

Alors, dire qu'on vient de nommer une personne qui s'identifie en tant que personne noire, justement pour cacher ce qui se passe au sein de la Commission canadienne des droits de la personne ou dans d'autres ministères, je crois que cela est désuet, jusqu'au moment où on peut vraiment voir le travail assidu et concret de cette personne.

Aussi, je vous dirais que le modèle direct qui a été discuté la semaine dernière, que j'ai ramené aujourd'hui vers le tribunal, pourrait être une autre façon de casser le fait que la Commission canadienne des droits de la personne a actuellement le contrôle des plaintes. Donc, l'idée d'avoir un modèle direct vers le tribunal pourrait être une autre façon de faire, également.

J'aimerais revenir sur le fait que nommer une personne noire comme cadre supérieur, donc dans une position de leadership, n'est pas suffisant. Il faut absolument que cette personne et son équipe apportent du vrai changement. Jusqu'à maintenant, on est très déçus, car lorsque ces personnes arrivent dans ces postes, souvent, elles nous oublient.

**La sénatrice Gerba :** Dans le cas qui vous concerne en ce moment, avez-vous déposé des plaintes qui sont en cours de résolution?

**Mme Betchi :** Oui, absolument. J'ai fait une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne et je fais également partie du Recours collectif noir.

**La sénatrice Gerba :** Merci beaucoup.

[Traduction]

**La sénatrice Omidvar :** Je me joins à mes collègues pour vous remercier d'être ici, de nous sensibiliser et de le faire à vos risques, j'imagine. Merci à vous.

My question is on leadership, which seems to be the strain that my colleagues are exploring. You said in your testimony that key players need to be removed, but when key players are removed new players are put in place. I wonder if you would comment on the Canadian Human Rights Act itself, which mandates six commissioners to be named by the Governor-in-Council, including the chief commissioner, the deputy chief commissioner and members referred to as the accessibility commissioners and pay equity commissioners. There is nothing in the act that refers to the commissioners being from the designated groups themselves — women, persons with disabilities, Aboriginal peoples and visible minorities, and of course, there are intersections between these. Do you believe that the government should amend the Canadian Human Rights Act to ensure that there is, as you said, both experience and competency as well as the perspectives of marginalized groups at the leadership table so that you don't have processes such as what you described: How can you compete when there's no official competition? This goes to leadership. Tone comes from the top.

**Ms. Betchi:** Thank you, senator.

I believe that you answered your powerful question when you said you believe that there needs to be designated — I forget exactly how you stated it — but there needs to be people appointed from designated equity-seeking groups. They need to be at the head so that, as you said, it trickles down to the bottom in the processes, the structure and the conversations. The conversations at the commission will change if there are people around the table that know what they're talking about. Yes. My answer is very short, because in your statement you answered your own question. I would say, yes, I think there needs to be that change, and there needs to be people appointed at those positions.

**Senator Omidvar:** Thank you very much. We'll add it to your list of recommendations, and we look forward to receiving the brief.

I'm curious for you to compare the political sandbox with the public service sandbox. It stuns me, frankly, but can you describe your trajectory to the PMO? We've heard about your trajectory at the public service, but can you describe that trajectory and compare some key moments?

**Ms. Betchi:** When you say "explain," do you mean my educational background and everything that led me there? What do you mean?

**Senator Omidvar:** How did you get to be at the PMO, and how do you compare and contrast that with your journey to the public service?

Ma question porte sur le leadership, qui semble être le fil conducteur exploré par mes collègues. Vous avez dit dans votre témoignage qu'il faut retirer les protagonistes principaux et en nommer de nouveaux. Pourriez-vous nous parler de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui prévoit la nomination de six commissaires par le gouverneur en conseil, dont le président, le vice-président et les commissaires à l'accessibilité et à l'équité salariale. Rien dans la loi n'indique que les commissaires doivent appartenir aux groupes désignés — les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles — et, bien sûr, il y a des recoupements entre ces groupes. Le gouvernement devrait-il modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne pour faire en sorte que les titulaires possèdent à la fois l'expérience et les compétences nécessaires, mais aussi que les points de vue des groupes marginalisés soient représentés à la table des dirigeants et que, ainsi, il n'y ait pas de processus comme celui que vous avez décrit? Comment peut-on faire valoir sa candidature quand il n'y a pas de concours officiel? Cela concerne le leadership. Le ton vient d'en haut.

**Mme Betchi :** Merci, sénatrice.

À mon avis, vous avez vous-même répondu à votre question percutante lorsque vous avez dit que vous croyez qu'il faudrait — je ne sais plus comment vous l'avez dit exactement — nommer des personnes provenant des groupes désignés en quête d'équité. Ces personnes doivent être au sommet de la hiérarchie pour que, effectivement, cela s'infilte jusqu'au bas de l'échelle dans les processus, la structure et les conversations. Ces conversations seront différentes le jour où les gens autour de la table sauront de quoi ils parlent. Effectivement. Ma réponse est très courte, parce que vous avez répondu à votre propre question. Je dirais que, en effet, il faudrait apporter ce changement et nommer ces gens à ces postes.

**La sénatrice Omidvar :** Merci beaucoup. Nous l'ajouterons à votre liste de recommandations et nous serons heureux de lire votre mémoire.

Pourriez-vous comparer le bac à sable politique et le bac à sable bureaucratique? Franchement, cela m'étonne, mais pourriez-vous décrire votre parcours jusqu'au Cabinet du premier ministre, ou CPM? Vous nous avez parlé de votre parcours dans la fonction publique, mais pourriez-vous le décrire et comparer certains moments majeurs?

**Mme Betchi :** Quand vous dites « expliquer », parlez-vous de mes antécédents universitaires et de tout ce qui m'a menée là? Que voulez-vous dire exactement?

**La sénatrice Omidvar :** Qu'est-ce qui vous a amenée au Cabinet du premier ministre et comment comparez-vous ce parcours avec celui qui vous a menée à la fonction publique?

**Ms. Betchi:** First of all, any of the positions that I occupied and had the opportunity to be in, I worked extremely hard to get there. I also want to say that I'm educated, and I don't always start by saying that because I believe that I'm a person first, but we have learned that education is important. We see it in the needs to require a bachelor degree. I almost have a doctorate degree. I'm educated, I speak multiple languages, and I am someone who works for the community. I'm a community builder. That is how I got to PMO.

I want to bring change. I want to work for the other. I love the other. I love people. I want to bring change. I am also thinking that, in a way, I'm trying to heal myself from everything I have experienced as a Black person, and I do that by helping others because I don't want them to suffer as I have suffered and I continue to suffer. That is how I got to PMO: by telling people that maybe if I'm in that space, I can bring change.

I was hired at PMO and I worked there, and I eventually decided to leave. I told you I have a growing family. My children were young, and you know — I don't need to teach you anything — how demanding the work is when you work in politics. It's 24 hours, seven days a week. It is a tough place to be, but we need be in these spaces. I was there, and I loved my experience, and maybe when my children are grown, I will come back.

I had already left the public service three times because I keep experiencing racism everywhere I go. I left and I came back, and I left again. Then because I think it's going to change this time, I come back and I leave again. I started working in the public service in 2009, and I started as an administrative assistant. I worked there a few years, went into politics at the PMO, and after my time there I came back to the public service. But I had left once already, and I came back.

Going back to the core of your question about the differences, existing in a black body in any space we go to is difficult. I'll say that, and you can receive it the way you want to receive it, but existing in this body is not easy anywhere you go. I would have stayed if it had not been for external factors at the PMO, but I decided to go back to the public service, and to the commission, which, as I said at the beginning, had the core values that are embedded in my heart. But again, I've been disappointed. So as for the differences, I'm not sure, but I would say to exist in a black body in any space we go to is an act of resilience on its own.

**Senator Omidvar:** Thank you.

**Mme Betchi :** Tout d'abord, j'ai énormément travaillé pour accéder à tous les postes que j'ai occupés et à toutes les fonctions que j'ai eu la possibilité d'assumer. Je tiens également à dire que je suis instruite, et je ne commence pas toujours en disant cela parce que je crois que je suis d'abord une personne, mais on nous a appris que l'éducation est importante. Nous le voyons dans la nécessité d'exiger un baccalauréat. Je suis sur le point d'obtenir un doctorat. Je suis donc instruite, je parle plusieurs langues et je travaille pour la communauté. Je suis une bâtisseuse communautaire. C'est ainsi que je suis arrivée au Cabinet du premier ministre.

Je veux apporter des changements. Je veux travailler pour les autres. J'aime les autres. J'aime les gens. Je veux apporter des changements. Je me dis aussi que, d'une certaine façon, j'essaie de me guérir de tout ce que j'ai vécu comme femme noire, et je le fais en aidant les autres parce que je ne veux pas qu'ils souffrent comme j'ai souffert et continue de souffrir. C'est ainsi que je suis arrivée au CPM : en disant aux gens que je pourrais peut-être changer les choses si j'occupais cet espace.

J'ai été engagée par le CPM et j'y ai travaillé, mais j'ai finalement décidé de partir. Je vous ai dit que ma famille grandissait. Mes enfants étaient jeunes, et vous savez — je n'ai pas besoin de vous l'expliquer — à quel point le travail est exigeant quand on travaille en politique. C'est 24 heures sur 24, sept jours sur sept. C'est un milieu difficile, mais nous devons y être présents. J'y étais et j'ai adoré mon expérience. Peut-être même que j'y reviendrai quand mes enfants auront grandi.

J'avais déjà quitté la fonction publique à trois reprises parce que je suis constamment victime de racisme partout où je vais. Je suis partie, puis revenue, puis repartie encore. Quand je pense que cela va changer, je reviens, et je repars de nouveau. J'ai commencé à travailler dans la fonction publique en 2009, comme adjointe administrative. J'y ai travaillé quelques années, puis je me suis lancée en politique au Cabinet du premier ministre, pour ensuite, le temps venu, revenir à la fonction publique. J'étais déjà partie une fois, et je suis revenue.

Pour revenir à l'essentiel de votre question au sujet des différences, il est difficile de vivre dans un corps noir, quel que soit l'espace où l'on se trouve. Je le dis, et vous pouvez l'entendre comme vous voulez, mais il n'est pas facile d'exister dans ce corps, où qu'on aille. Je serais bien restée au Cabinet du premier ministre si ce n'avait été de facteurs externes, et j'ai décidé de retourner à la fonction publique et à la commission qui, comme je l'ai dit au début, affichait des valeurs chères à mon cœur. Mais j'ai été déçue encore une fois. Quant aux différences, je ne suis pas sûre, mais je dirais que vivre dans un corps noir, quel que soit l'espace où l'on se trouve, est en soi un acte de résilience.

**La sénatrice Omidvar :** Merci.

**The Chair:** I know I said I wasn't going to ask a question, but I have a very brief one. We have a long list of senators on second round.

I want to take you back to the day that you started working at the Canadian Human Rights Commission and the first time you had an incident of racism. What was your reaction? Something you said really resonated with me, that you worked very hard to get where you are, and I think a lot of us sitting here at this table can agree with that. I know that I keep pushing myself, and I feel like I have to keep proving myself as a racialized person. I understand when you say that. But you're working at the Canadian Human Rights Commission, and you're experiencing racism. What was your reaction?

**Ms. Betchi:** The first time that it happened — and I'm rarely speechless — I was speechless. I could not believe what I was hearing. For a while, I was upset at myself for not saying anything. Because that's what happens. You sit at those tables, and you're the only Black person. If you say something, it's because you're angry. You're always questioned: How do you know it was racism? Why is it always the race card? So I didn't say anything because this was the last place I thought I would be hearing anything in that regard.

The first time, I remember having a conversation with my manager after telling that person I could not believe what I heard. That person told me that it wasn't the first time. The second time that I witnessed it, I was prepared, mentally and physically, to say something, and ever since, I have been saying something. But when you say things, people don't like you. They don't invite you to tables where decisions are made, you're not privy, they cut you out of conversations, and you hear after the fact. There are many things that will come after you speak up. But I was completely speechless, senator.

**The Chair:** Thank you.

Senators, we have 10 minutes left, and I have four senators on second round. If we can keep our questions and answers to two minutes, I would appreciate it.

**Senator Bernard:** Thank you so much.

There's one other point I want to get on the record. You talked about a path of reconciliation for African Canadians in this country. You talked about an apology. When Canada signed on to the UN International Decade for People of African Descent, they did not issue an apology. When Canada recognized Emancipation Day for the first time in 2021, they fell short of issuing an apology. A group in African Nova Scotian Decade for People of African Descent have twice launched a petition calling

**La présidente :** Je sais que j'ai dit que je ne poserais pas de question, mais j'en ai une très brève. Nous avons une longue liste de sénateurs pour le deuxième tour.

Je voudrais vous ramener au jour où vous avez commencé à travailler à la Commission canadienne des droits de la personne et au premier incident de racisme. Quelle a été votre réaction? Vous avez dit quelque chose qui m'a vraiment interpellée, à savoir que vous avez travaillé très fort pour arriver là où vous êtes, et je pense que beaucoup autour de cette table peuvent être d'accord avec cela. Quant à moi, je passe mon temps à faire des efforts et j'ai l'impression que je dois constamment prouver ma valeur comme personne racisée. Je comprends donc ce que vous dites. Alors, vous travaillez à la Commission canadienne des droits de la personne et vous êtes victime de racisme. Quelle a été votre réaction?

**Mme Betchi :** La première fois, je suis restée sans voix — et je suis rarement sans voix. Je n'en croyais pas mes oreilles. Pendant un certain temps, je m'en suis voulu de ne rien dire. Parce que c'est ce qui arrive. On est assis à ces tables et on est la seule personne noire. Si on dit quelque chose, c'est parce qu'on est en colère. Les gens vous demandent : comment savez-vous que c'était du racisme? Pourquoi toujours sortir la carte du racisme? Je n'ai donc rien dit, parce que c'était le dernier endroit où j'aurais pensé entendre ce genre de choses.

La première fois, je me souviens d'avoir eu une conversation avec mon gestionnaire après lui avoir dit que je ne pouvais pas croire ce que j'avais entendu. Il m'a dit que ce n'était pas la première fois. La deuxième fois que j'en ai été témoin, j'étais prête à parler, mentalement et physiquement, et je parle toujours depuis ce temps. Mais, quand on parle, les gens ne vous aiment pas. Ils ne vous invitent pas aux tables décisionnelles, ils ne vous tiennent pas au courant, ils vous excluent des conversations, et on est informé après coup. Il se passe beaucoup de choses quand on commence à parler. Mais, ce jour-là, sénatrice, je suis restée sans voix.

**La présidente :** Merci.

Honorables sénateurs, il nous reste 10 minutes, et j'ai quatre sénateurs au deuxième tour. Je vous serais reconnaissante de limiter vos échanges à deux minutes.

**La sénatrice Bernard :** Merci beaucoup.

Il y a autre chose que j'aimerais voir verser au compte rendu. Vous avez parlé d'une voie de réconciliation pour les Afro-Canadiens. Vous avez notamment parlé d'excuses. Lorsque le Canada a adhéré à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations unies, il n'a pas présenté d'excuses. Lorsqu'il a reconnu le Jour de l'émancipation pour la première fois en 2021, il n'a pas présenté d'excuses. Un groupe de l'African Nova Scotian Decade for People of African Descent

for an apology, and we have not received one. African Canadians have not received an apology for the history and legacy of enslavement in this country.

In July 2022, we had an apology to the descendants of the No. 2 Construction Battalion. I recall speaking at that event and saying at that time that more apologies are due. We've not had one.

It sounds to me like you're saying a path of reconciliation can only happen if there's an apology. I'm wondering if you would give us a comment on that and if you could comment on why you think there's such reluctance in this country to offer an apology to African people, to Black people, for not only the legacy of enslavement of our ancestors but the ongoing persistence of anti-Black racism.

**Ms. Betchi:** Thank you for your question, senator.

Black people are not recognized as humans. We're treated as second-class citizens. That is why it is so hard. If you believe that I'm a human too and I deserve love and respect, it will be easy for you to give me an apology. That's how I see this. That's how I raise my children. It's easy to apologize when you respect someone and when you want the best for them.

I said in my speaking notes that key term "performative actions." That is what's been happening: a lot of performativity, symbols with no substance behind them. There are a lot of words with no actions behind them. There's a lot of, "We're going to show up in public space so the public, Canadians, can say we were there," but then we hear nothing after. We want concrete actions, and we want many apologies because there are many things to apologize for. That's a good start. Then we'll see.

**Senator Bernard:** Thank you.

**Senator Jaffer:** I meant to say this earlier and I forgot. For all those who are here with you, if it wasn't for you, Ms. Betchi would probably not be here. We also appreciate your support because it's support to all of us. Thank you very much for being here.

We all have so many questions, but time has run out. Since you went public and bravely started speaking about racism and the toxic environment at the Human Rights Commission, have you received support? Has your union been supporting you?

**Ms. Betchi:** My journey of going public started in 2020 when I came out with a Black class action suit. I have been on this journey since 2020. The collective, the community, my parents,

a lancé à deux reprises une pétition demandant des excuses, mais nous n'en avons pas reçu. Les Afro-Canadiens n'ont pas reçu d'excuses pour l'histoire et l'héritage de l'esclavage au Canada.

En juillet 2022, nous avons présenté des excuses aux descendants du 2<sup>e</sup> Bataillon de construction. Je me souviens d'avoir pris la parole à cette occasion et d'avoir dit que d'autres excuses s'imposaient. Nous n'en avons pas obtenu.

Vous semblez dire que la réconciliation doit passer par des excuses. Pourriez-vous nous faire part de vos réflexions à cet égard et nous dire pourquoi, selon vous, le Canada semble hésiter à en présenter aux Africains, aux Noirs, non seulement pour l'esclavage de nos ancêtres, mais aussi pour la persistance du racisme contre les Noirs?

**Mme Betchi :** Merci de votre question, sénatrice.

Les Noirs ne sont pas considérés comme des êtres humains. Nous sommes traités comme des citoyens de seconde zone. C'est pourquoi c'est si difficile. Si vous croyez que je suis aussi un être humain et que je mérite amour et respect, il vous sera facile de me présenter des excuses. C'est ainsi que je vois les choses. C'est ainsi que j'élève mes enfants. Il est facile de s'excuser quand on respecte quelqu'un et quand on veut ce qu'il y a de mieux pour lui.

J'ai parlé dans mes notes d'allocation de « mesures purement formelles ». C'est ce qui se passe : beaucoup de mesures formelles, de symboles sans substance. Il y a beaucoup de paroles et peu d'action. Beaucoup de gens disent : « Nous allons nous présenter dans l'espace public pour que la population, pour que les Canadiens puissent dire que nous étions là », mais il ne se passe rien par la suite. Nous voulons des mesures concrètes et nous voulons de nombreuses excuses parce qu'il y a beaucoup de choses qui méritent des excuses. Ce serait un bon début. On verra ensuite.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

**La sénatrice Jaffer :** Je voulais le dire tout à l'heure et j'ai oublié. À tous ceux qui vous accompagnent, si ce n'était de vous, Mme Betchi ne serait probablement pas ici aujourd'hui. Nous vous sommes également reconnaissants de votre soutien, car c'est un soutien pour nous tous. Merci beaucoup d'être ici.

Nous avons tous beaucoup de questions, mais le temps est écoulé. Depuis que vous avez pris la parole publiquement et que vous avez courageusement commencé à parler du racisme et de l'environnement toxique à la Commission des droits de la personne, avez-vous reçu de l'aide? Votre syndicat vous a-t-il soutenue?

**Mme Betchi :** Ma prise de parole publique a commencé en 2020, quand j'ai intenté un recours collectif pour les Noirs. Je suis sur cette lancée depuis 2020. Il y a le collectif, la

my siblings — I'm one of five, and I have the best siblings, my friends — I have an amazing village that is taking care of me and my children.

**Senator Jaffer:** What about the union?

**Ms. Betchi:** They could do better, and I think it's a lesson for my unions, really. You need to go to your Black employees and ask them how you can provide support.

**Senator Jaffer:** [Technical difficulties]

**Ms. Betchi:** They have. It sometimes takes time, but they have. I can now say that they are asking me how they can help me. Again, ask me, ask another person, it might be different, but I can now feel the support. I believe it took some time.

**Senator Jaffer:** What about fighting for you with the commission? That is more important.

**Ms. Betchi:** Absolutely that is more important.

**Senator Jaffer:** Have they done that?

**Ms. Betchi:** Again, it's in how they've done it and maybe what they think is important or was important or how to do things.

**Senator Jaffer:** So they haven't done it?

**Ms. Betchi:** I don't want to say they have not done it. There are different things that they could still be doing.

**Senator Arnot:** Thank you, witness.

You've spoken other times about the need for an independent review to do an in-depth analysis of the problem that you're describing and to come up with very strategic recommendations for change. Are you still calling for that? Can you amplify some of the things you would like to see, some benefit to Canada?

**Ms. Betchi:** Absolutely. When I first went public with this news, I said that we're asking for an expert to go to the commission and do an internal investigation. That expert absolutely needs to be a Black person with anti-Black racism knowledge, which has not happened. The report that comes out of it needs to be public to all of us — no hiding anything, no secrets. That is something that we're asking.

**Senator Arnot:** Okay. Thank you.

communauté, mes parents, mes frères et sœurs — nous sommes cinq et j'ai les meilleurs frères et sœurs qui soient, ce sont mes amis. J'ai un village extraordinaire qui prend soin de moi et de mes enfants.

**La sénatrice Jaffer :** Et le syndicat?

**Mme Betchi :** Il pourrait faire mieux, et je pense que c'est vraiment une leçon pour les syndicats. Je les invite à s'adresser aux employés noirs et à leur demander comment leur offrir du soutien.

**La sénatrice Jaffer :** [Difficultés techniques]

**Mme Betchi :** Oui. Cela prend parfois du temps, mais c'est un fait. Je peux maintenant dire qu'ils me demandent comment m'aider. Encore une fois, une autre personne pourrait dire autre chose, mais je peux maintenant sentir ce soutien. Cela a pris du temps.

**La sénatrice Jaffer :** Pourquoi ne pas se battre pour vous contre la commission? C'est plus important.

**Mme Betchi :** Absolument, c'est plus important.

**La sénatrice Jaffer :** L'ont-ils fait?

**Mme Betchi :** Cela dépend de la façon de s'y prendre, et peut-être de ce qu'ils jugent important ou jugeaient important ou de la façon de faire les choses.

**La sénatrice Jaffer :** Ils ne l'ont donc pas fait?

**Mme Betchi :** Je ne veux pas dire qu'ils ne l'ont pas fait. Mais il y a des choses qu'ils pourraient encore faire.

**Le sénateur Arnot :** Merci, madame.

Vous avez aussi parlé de la nécessité d'un examen indépendant pour faire une analyse approfondie du problème que vous décrivez et formuler des recommandations très stratégiques de changement. Est-ce que vous maintenez cette demande? Pourriez-vous nous en dire davantage sur ce que vous aimeriez voir advenir et sur les avantages qu'en tirerait le Canada?

**Mme Betchi :** Absolument. Quand je l'ai annoncé publiquement la première fois, j'ai dit que nous demandions qu'un expert mène une enquête interne à la commission. Cet expert devrait absolument être une personne noire sensibilisée au racisme envers les Noirs, mais ce n'est jamais arrivé. Le rapport qui en découlerait devrait être rendu public — pour que rien ne soit caché ou gardé secret. C'est ce que nous demandons.

**Le sénateur Arnot :** D'accord. Merci.

[Translation]

**Senator Gerba:** Actually, I think Senator Arnot asked the same question that I wanted to ask, which is that today you have made a lot of recommendations and we need them. It will help us greatly in writing the report that we are going to give to the government, because at the end of this study, we are going to make a report, which hopefully will be taken into account.

If you had one important recommendation, as a result of all that you have done, which would allow you to say that your presence before us will have been useful, what would it be?

**Ms. Betchi:** Thank you for the question, first. It's a great question.

In fact, this work, I'll say it again, should not be done just by me, but by the entire community. If we could already allow complaints to go directly to the tribunal so that all Canadians could receive the justice that they deserve, I believe that my work here would have been done. That's what I would say.

[English]

**The Chair:** I want to thank you for your courage and for sharing your story. People watching will have the courage to speak out when confronted with racism. We really appreciate your help in assisting us with this study.

I shall now introduce our second panel. The witnesses have been asked to make an opening statement of five minutes. We shall hear from the witnesses and then have questions from senators. With us in person at the table, from the Canadian Human Rights Commission, I wish to welcome Charlotte-Anne Malischewski, Interim Chief Commissioner. She is accompanied by Ian Fine, Executive Director; and Holly Holtman, Director General and Senior General Counsel. I will now invite Ms. Malischewski to make her opening statement.

**Charlotte-Anne Malischewski, Interim Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission:** Good evening, honourable senators. Thank you for the invitation to appear before your committee. My colleagues and I are humbled to gather on the traditional and unceded territory of the Algonquin Anishinaabe nation, this territory now known as Ottawa.

As Canada's national human rights institution, the commission has long acknowledged that systemic anti-Black racism is real in Canada. No organization is immune, and it is up to all of us to uncover and reject all forms of racism and discrimination whenever they arise. That is exactly what the commission is doing and will continue to do. We are committed to doing what

[Français]

**La sénatrice Gerba :** En fait, je pense que le sénateur Arnot a posé la même question que je voulais poser, c'est-à-dire qu'aujourd'hui, vous avez fait beaucoup de recommandations et nous en avons besoin. Cela nous aidera grandement à rédiger le rapport que nous allons remettre au gouvernement, parce qu'à la fin de cette étude, nous allons faire un rapport, qui, on l'espère, sera pris en compte.

Si vous aviez une seule recommandation importante, à la suite de tout ce que vous avez fait, ce qui vous permettrait de dire que votre présence devant nous aura été utile, quelle serait-elle?

**Mme Betchi :** Merci pour la question, d'abord. C'est une grande question.

En fait, ce travail, je vais le répéter, il ne doit pas seulement être fait par moi, mais par toute la collectivité. Si on pouvait déjà permettre aux plaintes de se rendre directement devant le tribunal pour que tous les Canadiens et les Canadiennes puissent recevoir la justice à laquelle ils ont droit, je crois que mon travail ici aurait été fait. C'est ce que je dirais.

[Traduction]

**La présidente :** Je tiens à vous remercier de votre courage et de nous avoir raconté votre histoire. Les gens qui nous regardent auront ainsi le courage de dénoncer le racisme. Nous vous sommes très reconnaissants de votre aide dans le cadre de cette étude.

Je vais maintenant présenter notre deuxième groupe de témoins. Ceux-ci ont été invités à faire un exposé préliminaire de cinq minutes. Nous les entendrons, puis les sénateurs poseront des questions. Nous accueillons en personne Charlotte-Anne Malischewski, présidente intérimaire de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle est accompagnée de Ian Fine, directeur exécutif, et de Me Holly Holtman, directrice générale et avocate générale principale. J'invite maintenant Mme Malischewski à faire son exposé préliminaire.

**Charlotte-Anne Malischewski, présidente intérimaire, Commission canadienne des droits de la personne :** Bonsoir, honorables sénateurs. Je vous remercie de m'avoir invitée à comparaître devant vous. Mes collègues et moi sommes honorés de nous réunir sur le territoire traditionnel non cédé de la nation algonquine anishinabe, aujourd'hui connu sous le nom d'Ottawa.

Comme institution nationale de défense des droits de la personne au Canada, la commission reconnaît depuis longtemps que le racisme systémique à l'égard des Noirs est bien réel au Canada. Aucune organisation n'est à l'abri, et il nous incombe à tous de dénoncer et de rejeter toutes les formes de racisme et de discrimination. C'est exactement ce que la commission fait et

is necessary to ensure that everyone in Canada can trust the commission to conduct its work with integrity and accountability.

The Canadian Human Rights Commission sincerely apologizes for any instances in which we have fallen short of our obligations, whether as an employer or service provider. The commission does not tolerate racism of any kind in our workplace. We are committed to providing our employees a psychologically healthy, safe and respectful environment in which to do their important work. We are fully prepared to undergo an independent third-party workplace assessment, and we welcome a discussion of reforms to the Canadian Human Rights Act.

We also understand that the Treasury Board of Canada Secretariat decisions have raised questions about the commission that cannot go unanswered.

In July 2020, nine Black and racialized employees wrote a letter raising concerns about racism and discrimination in the workplace and how the commission had been reviewing race-based complaints. That formed the basis of the policy grievances the unions filed that same year.

In March 2023, the Treasury Board of Canada Secretariat released its decisions on the policy grievances. They found a breach of the no-discrimination clauses with respect to the collective agreements and no breaches of the other clauses cited.

The commission fully accepted the Treasury Board's decisions and acknowledged to our staff and the public the very difficult fact that employees experienced discrimination in our workplace.

Until now, we have refrained from commenting on specific instances in the workplace, based on our obligation to protect the privacy of all those involved. We recognize now we must go further. Here's what I can tell you.

There were situations in our Complaints Services Branch in which employees responded in unprofessional and disrespectful ways to the contributions that their Black and racialized colleagues made at work. That had a profound negative impact, which we deeply regret and apologize for.

Let me be clear: When this happened in 2020, the commission took prompt and appropriate corrective action to address the misconduct, but we did not stop there. Over the last nearly three years, we also took commission-wide action to ensure we are addressing the full scope of the concerns raised. The Treasury Board acknowledged those positive actions in its decisions and did not order us to do more.

continuera de faire. Nous sommes déterminés à faire le nécessaire pour que tout le monde au Canada puisse nous faire confiance et soit convaincu que nous faisons notre travail avec intégrité et responsabilité.

La Commission canadienne des droits de la personne s'excuse sincèrement de tout manquement à ses obligations, que ce soit à titre d'employeur ou de fournisseur de services. Elle ne tolère aucune forme de racisme dans son milieu de travail. Nous sommes déterminés à offrir à nos employés un environnement psychologiquement sain, sécuritaire et respectueux dans lequel ils puissent accomplir leur important travail. Nous sommes tout à fait disposés à nous prêter à une évaluation indépendante de notre milieu de travail et nous sommes prêts à discuter d'une réforme de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Nous comprenons également que les conclusions du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ont soulevé, au sujet de la commission, des questions qui ne peuvent rester sans réponse.

En juillet 2020, neuf employés noirs et racisés ont écrit une lettre pour dénoncer le racisme et la discrimination en milieu de travail et la façon dont la commission examinait les plaintes fondées sur la race. Cela a servi de base aux griefs de principe déposés par les syndicats la même année.

En mars 2023, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a publié ses conclusions sur ces griefs de principe. Il a conclu à la violation des clauses de non-discrimination des conventions collectives et n'a conclu à aucune violation des autres clauses citées.

La commission a intégralement accepté les conclusions du Conseil du Trésor et a admis, devant le personnel et devant la population, le fait très difficile que des employés avaient été victimes de discrimination.

Jusqu'à présent, nous nous sommes abstenus de commenter des cas précis en raison de notre obligation de protéger la vie privée de toutes les personnes concernées. Nous devons manifestement aller plus loin. Voici ce que je peux vous dire.

Des employés de la Direction générale des services des plaintes ont effectivement réagi de façon non professionnelle et irrespectueuse aux contributions de leurs collègues noirs et racisés au travail. Cela a eu un impact négatif profond. Nous le regrettons vivement et nous nous en excusons.

Je tiens à dire que, quand cela s'est produit, en 2020, la commission a pris rapidement les mesures correctives qu'il fallait pour sanctionner l'inconduite en question, mais nous ne nous sommes pas arrêtés là. Au cours des trois dernières années, nous avons également pris des mesures à l'échelle de la commission pour nous assurer de répondre à l'ensemble des préoccupations soulevées. Le Conseil du Trésor a reconnu ces

On the recommendation of the signatories to the letter, the commission worked with an independent external facilitator, Arleen Huggins, to create a confidential forum for employees to share their experiences. The commission also developed a comprehensive anti-racism action plan based on Ms. Huggins' recommendations and input from employees, unions, stakeholders and external experts. Every commission executive is accountable for implementing this plan, and that is assessed in their yearly performance evaluations.

There are 23 people on the commission's executive team, 83% of those executives belong to one or more of the four employment equity groups, and 35% of the commission's executive team are Black, racialized or Indigenous.

As part of our anti-racism action plan, we provided commission-wide training to increase awareness and discussion around anti-Black racism and the impacts of systemic racism, colonialism and trauma. We provided psychological supports, including a dedicated trauma-informed counsellor available to employees. We established the Decolonization and Anti-Racism Consultation Committee, made up of Black, racialized and Indigenous employees, as a forum for ongoing employee engagement, feedback and accountability related to all aspects of our work. We struck a network for advancing racial equality to engage external Black and racialized stakeholders and rights holders in our work. We worked with the former vice-chair of the Human Rights Tribunal in Ontario to review how we handled race-based complaints and implemented his recommendations, which included revising our tools and approaches. We continue to use non-advertised appointments, acting opportunities and other flexible approaches to support our Black, racialized and Indigenous employees' career development and progression.

The commission has already seen meaningful results. Since 2018, the commission has reduced the dismissal rate for race-based complaints from 26% to 9% and increased the rate at which race-based complaints are referred to the tribunal from 6% in 2018 to 21% in 2022. We're staying involved to make crucial legal arguments and present evidence in 93% of the race-based complaints that are before the tribunal.

We've also heard testimony of witnesses about the need to reform the Canadian Human Rights Act and the Employment Equity Act. We echo many of those concerns. In fact, for years we've been advocating for many of the changes they have called for.

mesures positives dans ses conclusions et ne nous a pas ordonné d'en faire plus.

Sur la recommandation des signataires de la lettre, nous avons collaboré avec une facilitatrice externe indépendante, Arleen Huggins, pour créer un forum confidentiel où les employés peuvent partager leurs expériences. Nous avons également dressé un plan d'action exhaustif contre le racisme à partir des recommandations de Mme Huggins et des commentaires des employés, des syndicats, des intervenants et d'experts externes. Chaque cadre supérieur de la commission est responsable de la mise en œuvre de ce plan, et cela fait partie des évaluations annuelles du rendement.

L'équipe de direction de la commission compte 23 personnes, dont 83 % font partie d'un ou de plusieurs des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi et 35 % sont noirs, racisés ou autochtones.

Dans le cadre de notre plan d'action contre le racisme, nous avons offert une formation à l'échelle de la Commission pour accroître la sensibilisation et élargir la discussion au sujet du racisme à l'égard des Noirs et des répercussions du racisme systémique, du colonialisme et des traumatismes. Nous avons offert un soutien psychologique aux employés, notamment en engageant un conseiller spécialisé en traumatologie. Nous avons mis sur pied le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme, composé d'employés noirs, racisés et autochtones, qui est une tribune permettant aux employés de s'exprimer, de donner leur avis et de se responsabiliser à l'égard de tous les aspects de notre travail. Nous avons créé un réseau pour faire avancer l'égalité raciale en y faisant participer des intervenants externes noirs et racisés et des détenteurs de droits. Nous avons travaillé avec l'ancien vice-président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour examiner le traitement des plaintes fondées sur la race et nous avons donné suite à ses recommandations, qui comprenaient la révision de nos outils et de nos méthodes. Nous continuons d'utiliser les nominations non annoncées, les possibilités d'intérim et d'autres moyens adaptés pour faciliter le perfectionnement et l'avancement professionnel de nos employés noirs, racisés et autochtones.

La commission a déjà obtenu des résultats significatifs. Depuis 2018, le taux de rejet des plaintes fondées sur la race est passé de 26 à 9 %, et le taux de renvoi des plaintes fondées sur la race au tribunal est passé de 6 % en 2018 à 21 % en 2022. Nous continuons de présenter des arguments juridiques cruciaux et des preuves dans 93 % des plaintes fondées sur la race dont le tribunal est saisi.

Des témoins ont également parlé de la nécessité de réformer la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous partageons beaucoup de ces préoccupations. En fait, depuis des années, nous préconisons beaucoup des changements qu'ils réclament.

In closing, the people who work at the commission are a diverse group of people, many of whom have lived experiences of the very kinds of discrimination that the Canadian Human Rights Act exists to protect. They are dedicated individuals who care deeply about uncovering and eliminating discrimination and racism in all its forms. We are coming together to heal and effect change within our organization.

Thank you. We look forward to your questions.

**The Chair:** Thank you for your presentation.

We will proceed to questions from senators. As is our previous practice, you have five minutes for your questions, and that includes the answer.

Before going to the other senators, I'm going to ask a question. You heard some of the testimony. You've been following. We heard the CHRC isn't capable of change, and I have heard words from you today, "appropriate, corrective action taken." Can you share with us what that means? We heard about flexible approaches to support Black, racialized and Indigenous employees, and you have already seen meaningful results. Can you tell me what all these words mean and what the changes are that have taken place?

**Ms. Malischewski:** Thank you very much, senator, for your question.

The work the Canadian Human Rights Commission has been doing over the last number of years is work that is really broad in scope and is detailed in our Anti-Racism Action Plan. That plan is meant to address the commission as a whole. Every single part of the commission, every level of the commission, has a role to play in ensuring that we are the workplace that our employees deserve and the national human rights institution that Canadians can trust and rely on when they come with complaints.

**The Chair:** Effective action that you have taken. We have a limited amount of time. Can you tell me one or two? Just give me one corrective action that has been taken.

**Ms. Malischewski:** When we're speaking about individuals, we use the term "corrective action" because that is in reference to the way in which we handle misconduct in real time. While I'm not able to speak to the specifics of any individual personnel file, I would welcome the opportunity to speak to you about some of the meaningful work we've done across the organization to bring about change.

You asked a question around what that change really looks like, how do we know and what have we done? Let me take the example of our Complaints Services Branch. That is an area where we have heard this evening, and in previous testimony,

En conclusion, les gens qui travaillent à la commission forment un groupe diversifié de personnes, dont beaucoup ont vécu le genre de discrimination que la Loi canadienne sur les droits de la personne vise à sanctionner. Ce sont des personnes dévouées qui ont à cœur de dénoncer et d'éliminer la discrimination et le racisme sous toutes leurs formes. Nous unissons nos efforts pour guérir et apporter des changements au sein de notre organisation.

Merci. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

**La présidente :** Merci de votre exposé.

Nous allons passer aux questions des sénateurs. Comme auparavant, chacun a cinq minutes d'échange à sa disposition.

Avant de donner la parole aux autres sénateurs, je vais poser une question. Vous avez entendu certains témoignages. Vous avez suivi. On nous a dit que la CCDP n'est pas en mesure de changer, et vous dites aujourd'hui que les mesures correctives nécessaires ont été prises. Qu'est-ce que cela signifie précisément? Vous avez parlé de moyens adaptés pour aider les employés noirs, racisés et autochtones, et vous dites avoir déjà constaté des résultats significatifs. Pourriez-vous m'expliquer le sens de tous ces mots et m'indiquer les changements apportés?

**Mme Malischewski :** Merci beaucoup de votre question, sénatrice.

Le travail accompli par la Commission canadienne des droits de la personne depuis quelques années a une portée vraiment vaste et fait l'objet d'une description détaillée dans notre Plan d'action contre le racisme. Ce plan vise l'ensemble de la commission. Chaque segment de la commission, chaque palier de la commission, a un rôle à jouer pour s'assurer que nous sommes le milieu de travail que nos employés méritent et l'institution nationale des droits de la personne à laquelle les Canadiens peuvent faire confiance quand ils déposent des plaintes.

**La présidente :** Des mesures efficaces, dites-vous. Nous avons peu de temps. Pourriez-vous m'en nommer une ou deux? Donnez-moi simplement un exemple de mesure corrective.

**Mme Malischewski :** Quand nous parlons de personnes, nous employons l'expression « mesures correctives » parce qu'il s'agit de la façon dont nous traitons les cas d'inconduite en temps réel. Même si je ne suis pas en mesure de parler des détails d'un dossier personnel, je me ferais un plaisir de vous parler du travail important que nous avons accompli à l'échelle de l'organisation pour apporter des changements.

Vous demandez à quoi ressemble précisément ces changements, comment nous le savons et ce que nous avons fait. Prenons l'exemple de notre direction générale des services des plaintes. C'est un domaine dans lequel de graves préoccupations

considerable concerns about the way in which the commission was examining and deciding race-based complaints.

The commission has undertaken over the last number of years a significant modernization initiative which has involved the following steps, amongst many. First, there's been training across the complaint services division, and that training includes trauma-informed approaches, uncovering unconscious bias and a series of other forms of ongoing training that's been mandatory across the branch.

The complaints services division has also engaged by hiring Mark Hart, former vice-chair of the Ontario Human Rights Tribunal, who himself had written a number of important race-based decisions in that forum, to come and look at the tools we were using. He gave a really frank account of what the commission was doing and gave some really helpful guidance in terms of what the commission should be doing differently, and that was concrete. It was changing the review criteria that we're using when we're assessing files. It was also developing a series of educational tools that are mandatory, both for people who work within the Complaints Services Branch and commissioners who review complaints.

We know that the work that's being done in complaints is seeing positive impacts because we've looked at the numbers and we've seen the number of dismissals go down, and, more importantly, we've seen the number of referrals to tribunal go up. We've seen from 2018 at 6% now up in 2022 to 18% of these complaints going forward. We know that if we want to effect meaningful change in this area, we need to have better data, and we've heard this from many stakeholders and —

**The Chair:** Thank you very much.

I would proceed to questions from senators starting with the deputy chair, Senator Bernard.

**Senator Bernard:** Thank you for your testimony. Thank you all for being here.

I'll start with a very specific question. With regard to the development of the action plan, were any of the nine Black employees who actually filed the grievance involved in the development of the action plan?

**Ms. Malischewski:** As you may be aware, I joined the commission a few months ago. While I've been learning a great deal about the work —

**Senator Bernard:** Your colleagues could answer that?

**Ms. Malischewski:** Absolutely. My understanding is yes, but I'm going to turn it over to Mr. Fine.

ont été exprimées ce soir, et dans des témoignages précédents, au sujet de la façon dont la commission examinait et tranchait les plaintes fondées sur la race.

Au cours des dernières années, la commission a pris d'importantes mesures de modernisation qui comprenaient, entre autres, les étapes suivantes. Premièrement, il y a eu, à l'échelle de la Direction générale des services des plaintes, une formation comprenant des méthodes tenant compte des traumatismes, une mise au jour des préjugés inconscients et d'autres éléments de formation continue obligatoire.

La direction générale a également retenu les services de Mark Hart, ancien vice-président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, qui avait lui-même rédigé un certain nombre de décisions importantes fondées sur la race dans le cadre de ce forum, pour qu'il examine nos outils. Il a donné un compte rendu très franc de ce que faisait la commission et a fourni des conseils très utiles sur ce qu'elle pouvait changer, et c'était concret. Il s'agissait de modifier les critères d'examen que nous utilisons pour évaluer les dossiers. Il s'agissait également de mettre au point une série d'outils éducatifs obligatoires, pour les gens qui travaillent à la Direction générale des services des plaintes comme pour les commissaires chargés d'examiner les plaintes.

Nous savons que le travail qui se fait au sujet des plaintes a des répercussions positives parce que nous avons examiné les chiffres et constaté que le nombre de rejets diminuait et, surtout, que le nombre de renvois au tribunal augmentait. Nous avons vu que la proportion des plaintes accueillies est passée de 6 % en 2018 à 18 % en 2022. Nous savons que, si nous voulons apporter des changements significatifs dans ce domaine, nous avons besoin de meilleures données, et de nombreux intervenants nous ont dit...

**La présidente :** Merci beaucoup.

Nous allons passer aux questions des sénateurs en commençant par la sénatrice Bernard, notre vice-présidente.

**La sénatrice Bernard :** Merci de votre témoignage. Merci à tous d'être ici.

Je vais commencer par une question très précise. Est-ce que l'un des neuf employés noirs ayant déposé le grief a participé à l'élaboration du plan?

**Mme Malischewski :** Comme vous le savez peut-être, je suis arrivée à la commission il y a quelques mois. Bien que j'aie beaucoup appris sur le travail...

**La sénatrice Bernard :** Vos collègues pourraient-ils répondre à cette question?

**Mme Malischewski :** Absolument. Je crois savoir que oui, mais je vais céder la parole à M. Fine.

**Ian Fine, Executive Director, Canadian Human Rights Commission:** Thank you for the question, senator.

What I can tell you is that when an initial draft of our Anti-Racism Action Plan was prepared, it was disseminated amongst all of our employees, bargaining agents, stakeholders and experts for input. I cannot tell you right now who contributed, but I know many of our employees, bargaining agent, stakeholders and experts contributed to it, and we incorporated most of the comments we received back.

**Senator Bernard:** My question was, were any of the nine people involved? Maybe I could ask the question another way. Were any of them invited to be involved in the development of actions to address the concerns that they had taken forward in a very meaningful way? Were any of them invited to be specifically involved?

**Ms. Malischewski:** There were, in fact, specific invitations to all Black, racialized, Indigenous employees, including the signatories to the letter when we held a facilitation with Arleen Huggins. The idea of that facilitation was actually from the signatories of that letter. They had identified her in particular. That facilitation was a confidential space in which those employees could share their experiences, and then Arleen Huggins could provide the commission with recommendations based on those concerns. That's really one of the key parts of what then becomes the Anti-Racism Action Plan. So yes, there was an invitation to meet with Ms. Huggins, and yes, the commission accepted the recommendations Ms. Huggins made, and that formed part of the Anti-Racism Action Plan.

**Senator Bernard:** You're saying they were actively involved in the creation of the action plan? That's what I'm trying to get at. Were they actively involved in the creation of the action plan?

**Ms. Malischewski:** What I can say is they were certainly invited, those who were at the commission at the time. I'm simply not able to comment on exactly who participated in the confidential facilitation one way or the other, but certainly I can confirm they were invited.

**Senator Bernard:** I think your colleagues perhaps had another response.

**Holly Holtman, Director General and Senior General Counsel, Canadian Human Rights Commission:** Thank you, senator.

I wanted to add that within the letter from the nine individuals, there was extensive action recommended. They went to the effort of articulating what they wanted and what they would

**Ian Fine, directeur exécutif, Commission canadienne des droits de la personne :** Merci de la question, sénatrice.

Je peux vous dire que, quand une première ébauche de notre plan d'action contre le racisme a été rédigée, elle a été communiquée à tous nos employés, agents négociateurs, intervenants et experts pour obtenir leurs commentaires. Je ne peux pas vous dire d'emblée qui a participé à son élaboration, mais je sais que beaucoup de nos employés, de nos agents négociateurs, d'intervenants et d'experts y ont contribué, et nous avons tenu compte de la plupart des commentaires que nous avons reçus.

**La sénatrice Bernard :** Ma question était la suivante : l'une des neuf personnes en question y a-t-elle contribué? Je pourrais peut-être poser la question autrement. A-t-on invité certaines des personnes qui avaient soulevé des préoccupations de façon très significative à participer à l'élaboration des mesures correctives? Y en a-t-il qui ont été invitées à participer?

**Mme Malischewski :** En fait, on a précisément invité tous les employés noirs, racisés et autochtones, notamment les signataires de la lettre, à la séance de facilitation avec Arleen Huggins. L'idée de cette facilitation venait des signataires eux-mêmes. Ils avaient fait le choix de cette personne. C'était un espace confidentiel où ces employés ont pu partager leurs expériences, après quoi Arleen Huggins a pu faire des recommandations à la commission en fonction des préoccupations exprimées. C'est vraiment l'un des éléments centraux du Plan d'action contre le racisme. Donc, oui, il y a eu une invitation à rencontrer Mme Huggins, et, oui, la commission a accepté les recommandations de Mme Huggins. Elles font partie du Plan d'action contre le racisme.

**La sénatrice Bernard :** Vous dites que ces personnes ont participé activement à l'élaboration du plan d'action? C'est là où je veux en venir. Ont-elles participé activement à l'élaboration du plan d'action?

**Mme Malischewski :** En tout cas, celles qui travaillaient à la commission à l'époque ont été invitées. Mais je ne peux pas vous dire exactement qui a participé à la facilitation confidentielle, mais je peux effectivement confirmer que ces personnes ont été invitées.

**La sénatrice Bernard :** Vos collègues auraient peut-être une autre réponse.

**Me Holly Holtman, directrice générale et avocate générale principale, Services juridiques, Commission canadienne des droits de la personne :** Merci, sénatrice.

Je voudrais ajouter que, dans leur lettre, les neuf signataires recommandaient des mesures exhaustives. Ils ont fait l'effort d'exprimer clairement ce qu'ils voulaient et les changements

recommend by way of change. I can certainly attest that we were guided in large part by the information and the recommendations set forth in that letter.

I joined in May of 2021. I do know that many, if not all, racialized employees within the whole organization were written to individually to join the DAC, which is the Decolonization and Anti-Racism Committee. There was a huge overture there.

The other thing I wanted to add by way of context was at the time, it was a policy grievance brought in large part because of the letter, and there was confidentiality respected of those individuals, given the fact there was an active policy grievance in place. I don't know if that coloured that.

I would also like to add that of the nine individuals — I don't know the exact numbers — by the time I arrived at the commission, there were only two or three. I'd have to get back to the committee with the exact number of the individuals still with the commission at that time.

I'm not sure if that's helpful.

**Senator Bernard:** I'll direct this question specifically to Mr. Fine. One of the things we've heard is that one of the alleged perpetrators was actually in charge of developing the action plan. Could you comment on that, please?

**Mr. Fine:** The person who developed the action plan, senator, was someone who was a long-standing member of our organization who was very committed to our anti-racism efforts. It is, for me, unthinkable that the individual who was in charge of that could have in any way done anything untoward. In fact, she is someone who is very committed to the work we're doing and very committed to anti-racism and is herself racialized.

**Senator Bernard:** Thank you.

I'd like to ask my next question of all three of our witnesses. We have heard from many witnesses that not only is the culture at the Canadian Human Rights Commission a toxic work environment, but that anti-Black racism runs rampant throughout the public service. People in the public service would look to the Canadian Human Rights Commission to bring forward cases. We've also heard that Black Canadians have lost all confidence in the commission's ability to address complaints of anti-Black racism.

We've heard your testimony, and we appreciate you being here and giving this testimony. I've not heard anything in that testimony that speaks specifically to the workplace climate, culture and the systemic anti-Black racism that is really deep within the commission and public service. On behalf of Canadians who are watching this, on behalf of Black Canadians

qu'ils recommandaient. Je peux affirmer que nous avons été guidés en grande partie par les renseignements et les recommandations contenus dans cette lettre.

Je me suis jointe à l'équipe en mai 2021. Je sais que beaucoup d'employés racisés, sinon tous, ont été invités individuellement à participer au Comité sur la décolonisation et la lutte contre le racisme. Il y a eu une énorme ouverture.

Je voudrais ajouter, en guise de contexte, qu'il s'agissait à l'époque d'un grief de principe présenté en grande partie en raison de la lettre, et la confidentialité des identités a été respectée, puisqu'un grief de principe était actif. Je ne sais pas si ceci explique cela.

J'aimerais aussi ajouter que, deux ou trois seulement des neuf personnes en question — je ne connais pas les chiffres exacts — étaient encore à la commission quand je suis arrivée. Je pourrais vous revenir avec le nombre exact de personnes travaillant encore pour la commission à ce moment-là.

Je ne sais pas si cela vous est utile.

**La sénatrice Bernard :** Ma question s'adresse à M. Fine. On nous a dit, entre autres, que l'un des auteurs présumés de discrimination avait été chargé d'élaborer le plan d'action. Pourriez-vous nous éclairer?

**M. Fine :** La personne qui a élaboré le plan d'action était un membre de longue date de notre organisation et très engagée dans les efforts de lutte contre le racisme. Pour moi, il est impensable que cette personne ait pu faire quoi que ce soit de répréhensible. En fait, elle est très engagée dans le travail que nous faisons et dans la lutte contre le racisme, et elle est elle-même racisée.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

Ma prochaine question s'adresse aux trois témoins. Beaucoup de témoins nous ont dit que non seulement la culture de la Commission canadienne des droits de la personne est toxique, mais que le racisme à l'égard des Noirs est endémique dans l'ensemble de la fonction publique. Les fonctionnaires se tourneraient vers la Commission canadienne des droits de la personne pour faire valoir des cas. On nous a également dit que les Canadiens noirs ont perdu toute confiance dans la capacité de la commission à traiter les plaintes pour racisme à l'égard des Noirs.

Nous avons entendu votre témoignage, et nous vous sommes reconnaissants d'être venue témoigner. Je n'y ai rien entendu qui porte précisément sur le climat de travail, sur la culture et sur le racisme systémique qui serait profondément enraciné dans la commission et dans la fonction publique. Au nom des Canadiens qui nous regardent, au nom des Canadiens noirs qui suivent

who are paying attention to what we're doing here, what are you able to offer that would make them believe that things would be different?

**Ms. Malischewski:** Thank you very much for your question, Senator Bernard.

I do want to acknowledge that the commission has very much appreciated the testimony that you and others have given and the long-standing activism and advocacy that you've done in this space.

I joined the Canadian Human Rights Commission because I fundamentally believe in this organization's mission. I believe it is incredibly important that we uncover and eliminate racism and discrimination across this country. I believe systemic anti-Black racism is ingrained in all of our institutions and that the commission is not immune. Certainly, when I joined the commission, I was deeply troubled to hear some very negative experiences like those that have been shared with this committee.

I think it is very important to say that, yes, the organization has been doing a number of very concrete things to change the workplace, but this is only the beginning. We're committed to continuing to listen, to learn and to do what is necessary. When we say that we are prepared to undergo a workplace evaluation, that's certainly part of it. When we are going to the mediation table with the unions, that is also part of it.

I firmly believe in the potential of this organization. Since I've joined, I've had the opportunity to speak to employees across the organization, including Black and be racialized employees who have told me that for some of them, their experiences have been very positive. They called this organization a second family. If it's possible for some people to have that experience, every single person who works at our organization deserves that same experience and deserves to come to work knowing that they can bring their full selves to work and that they will be able to share their experiences and their expertise and be valued and respected.

**Senator Jaffer:** Thank you for being here.

I have other questions, but I'm going to go straight to what you were saying about how some have talked to you and they're very happy. We would not be here if it wasn't that many are unhappy. All my life, I've looked at the Canadian Human Rights Commission to be one place where any Canadian can go, within your mandate, and receive fair treatment. Obviously, those who have suffered are not coming to talk to you. That's why we are sitting here today.

ce que nous faisons ici, que pouvez-vous offrir pour qu'ils puissent croire que les choses seraient différentes?

**Mme Malischewski :** Merci beaucoup de votre question, sénatrice Bernard.

Je tiens à souligner que la commission a beaucoup apprécié les témoignages que vous et d'autres avez livrés, ainsi que l'activisme et la défense des droits que vous portez ici depuis longtemps.

Je suis entrée au service de la Commission canadienne des droits de la personne parce que je crois fondamentalement à la mission de cette organisation. Je crois qu'il est extrêmement important de dénoncer et d'éliminer le racisme et la discrimination partout au pays. Je crois que le racisme systémique contre les Noirs est enraciné dans toutes nos institutions et que la commission n'en est pas exempte. Quand je suis entrée en fonction, j'ai été très troublée d'entendre parler d'expériences très négatives comme celles qui ont été racontées au comité.

Il me semble très important de dire que, oui, l'organisation a pris un certain nombre de mesures très concrètes pour changer le milieu de travail, mais ce n'est qu'un début. Nous sommes déterminés à continuer d'écouter, d'apprendre et de faire ce qui est nécessaire. Quand nous disons que nous sommes disposés à faire l'objet d'une évaluation du milieu de travail, cela en fait évidemment partie. Quand nous nous joignons à la table de médiation avec les syndicats, cela en fait aussi partie.

Je crois fermement au potentiel de cette organisation. Depuis que je suis entrée en fonction, j'ai eu l'occasion de parler à des employés de tous les niveaux et notamment à des employés noirs et racisés, parmi lesquels certains disaient avoir eu une expérience très positive. L'organisation était pour eux une deuxième famille. Si certains peuvent avoir cette expérience, tous ceux qui travaillent dans notre organisation méritent la même et méritent de venir au travail en sachant qu'ils peuvent y apporter leur pleine contribution, partager leur expérience et leur expertise, être valorisés et être respectés.

**La sénatrice Jaffer :** Merci de votre présence parmi nous.

J'ai d'autres questions, mais je vais aller directement à ce que vous disiez au sujet de ceux qui se disent très heureux à la commission. Nous ne serions pas ici s'il n'y avait pas tant de mécontents. Toute ma vie, j'ai considéré que la Commission canadienne des droits de la personne avait pour mandat d'accueillir tous les Canadiens et de leur réserver un traitement équitable. Ceux qui ont souffert ne viennent évidemment pas vous parler. C'est pourquoi nous sommes ici aujourd'hui.

My colleague the chair asked you to give us specific examples, and what I'm frustrated with is that you're just giving us generalizations. I'm a lawyer, so I understand when you talk about issues of confidentiality, but there must be things that are not within the confines of confidentiality that you can tell us. Because we're not going away without hearing from you some specific things you've done.

**Ms. Malischewski:** Thank you very much for your question, senator.

I want to be very clear: When I speak about people's positive experiences, that is an indication of the potential of the workplace. It is in no way to diminish the incredibly difficult testimony that we have heard in this committee. It is very difficult for me to hear these experiences, and I know that it is for my colleagues as well. It is those very concerns that have animated the work we've done in the last number of years. Let me summarize that work —

**Senator Jaffer:** Let me stop you. It was difficult for you to hear it. With all respect, what do you think about Ms. Betchi coming here publicly and saying this and not even being able to work in a place where she really wants to work and has tried to work a number of times? How do you think she's reacting? When you apologized, why did you not specifically apologize to her? I don't want you to hide behind, "It's legal." She's sitting here, you're apologizing, and why are you not apologizing to her directly?

**Ms. Malischewski:** I want to be very clear: I was deeply moved by Ms. Betchi's testimony today. The kinds of experiences that she is describing are not experiences that I can pretend to understand. I do not live in her skin. But to hear her, as a new mom myself, about these experiences in the workplace, of a lifetime of intergenerational trauma, of having had the kinds of negative experiences she has described in our workplace, I'm dismayed to hear it. I'm heartbroken to hear it. It is absolutely, categorically unacceptable.

In my opening remarks, I spoke about some instances in which employees were treated with disrespect in the workplace, and I want to extend personally to Ms. Betchi that apology. It is unacceptable that she would have such experiences in our workplace.

**Senator Jaffer:** You personally are apologizing.

**Ms. Malischewski:** I'm apologizing on behalf of the institution to Ms. Betchi personally.

**Senator Jaffer:** From your perspective, where do you think the main issue is? Is this an institutional or a structure problem? Does it have to do more with a lack of oversight, or are there any larger sociological or cultural issues at play? I know there are

Ma collègue la présidente vous a demandé de nous donner des exemples précis, et ce qui me frustre, c'est que vous ne faites que des généralisations. Je suis avocate, et je comprends que vous teniez compte des impératifs de confidentialité, mais il doit bien y avoir des choses qui ne sont pas confidentielles et que vous pourriez nous dire. Car nous ne partirons pas sans vous entendre parler de mesures précises que vous avez prises.

**Mme Malischewski :** Merci beaucoup de votre question, sénatrice.

Je tiens à préciser que, quand je parle d'expériences positives, c'est pour indiquer le potentiel du milieu de travail. Cela ne diminue en rien les témoignages incroyablement pénibles que nous avons entendus ici. Il m'est très difficile d'entendre ces témoignages, et je sais que c'est aussi le cas pour mes collègues. Ce sont ces mêmes préoccupations qui ont guidé le travail que nous avons accompli au cours des dernières années. Permettez-moi de résumer ce travail...

**La sénatrice Jaffer :** Permettez-moi de vous interrompre. Il vous était difficile de les entendre. Avec tout le respect que je vous dois, que pensez-vous du fait que Mme Betchi vienne ici en parler publiquement et cela sans même pouvoir travailler là où elle veut vraiment travailler et a essayé de le faire à plusieurs reprises? Comment pensez-vous qu'elle réagisse? Quand vous avez présenté des excuses, pourquoi ne pas vous être adressée directement à elle? Je ne veux pas que vous vous réfugiiez dans les méandres de la légalité. Elle est assise ici même, et vous présentez des excuses, mais pourquoi ne pas les lui adresser directement?

**Mme Malischewski :** Je tiens à dire que j'ai été profondément touchée par le témoignage de Mme Betchi aujourd'hui. Je ne peux pas prétendre comprendre les expériences qu'elle décrit. Je ne vis pas dans sa peau. Mais, comme nouvelle maman moi-même, je suis consternée de l'entendre raconter ces expériences en milieu de travail, cette vie de traumatismes intergénérationnels, et ces expériences négatives. J'ai le cœur brisé à l'entendre. C'est absolument, complètement inacceptable.

Dans mon exposé préliminaire, j'ai parlé de certains employés auxquels on avait manqué de respect, et je tiens à présenter personnellement ces excuses à Mme Betchi. Il est inacceptable qu'elle ait vécu ce genre d'expériences dans notre milieu de travail.

**La sénatrice Jaffer :** Vous vous excusez personnellement.

**Mme Malischewski :** Je m'excuse personnellement auprès de Mme Betchi au nom de l'institution.

**La sénatrice Jaffer :** Selon vous, quel est le principal problème? S'agit-il d'un problème institutionnel ou structurel? S'agit-il davantage d'un manque de surveillance, ou y a-t-il des enjeux sociologiques ou culturels plus importants? Je sais qu'il y

larger sociological issues. We will leave that aside, because that exists for racialized and Black people right across. I'm just asking, why?

Six or seven years ago, the Justice Department was in front of us with the same kind of things. They made some changes, and now I understand from people who are working there that the changes are not so effective as they were right at the beginning.

Why are you here? If you're making these changes, why is Ms. Betchi here?

**Ms. Malischewski:** I believe the Canadian Human Rights Commission is on the right path, but I would absolutely never suggest that we've reached where we need to be. This is an ongoing process of taking concrete action at every level across the organization, reviewing our human resources policies, engaging external experts to help us —

**Senator Jaffer:** So tell me, what is it going to take? What exactly is it going to take? I know there are all kinds of policies, and everything has to be examined. But if you wish — and I'm sure the government would give you assistance — you could change. What would it take for you to be able to say you've made the changes?

**Ms. Holtman:** Senator, if I may respond to the question, I've thought hard about this. The reason I think it's so hard to grapple with this is systemic racism. We would all love to dismantle systemic racism, and even the Treasury Board decision acknowledges that these kinds of massive changes take time.

That being said, as you say, we wouldn't be here if it weren't for three unions, nine employees and the courage of Ms. Betchi to raise these issues to the level that the Senate would decide to dive into something like this. Clearly, it's an issue, and it's something that needs to be addressed.

As someone who has come to the commission within the last two years and things that I can point to, I think the first is the representation of diversity at all levels, top down. That is critical. As soon as you have more voices and as soon as you have lived experiences, that's a fundamental thing that we can point to that has really improved. I know we have huge representation —

**Senator Jaffer:** Why isn't there someone sitting here, a racialized or Black person with you? Are they not in executive positions?

**Ms. Holtman:** Ms. Jaffer, if I may, I'm an Indigenous person. I'm a member of the Métis Nation — apologies.

a des enjeux sociologiques plus vastes. Nous allons laisser cela de côté, parce que cela concerne les personnes racisées et noires d'un bout à l'autre du pays. Je demande simplement pourquoi.

Il y a six ou sept ans, le ministère de la Justice nous a présenté le même genre de choses. Il a apporté des changements, mais, d'après ce que me disent les gens qui y travaillent, ces mesures ne sont pas aussi efficaces qu'elles l'étaient au début.

Pourquoi êtes-vous ici? Si vous apportez ces changements, pourquoi Mme Betchi est-elle ici?

**Mme Malischewski :** Je suis convaincue que la Commission canadienne des droits de la personne est sur la bonne voie, mais je n'irais jamais jusqu'à dire que nous avons atteint notre objectif. C'est un processus de longue haleine qui consiste à prendre des mesures concrètes à tous les niveaux de l'organisation, à examiner nos politiques en matière de gestion des ressources humaines et à faire appel à des experts externes pour nous aider...

**La sénatrice Jaffer :** Alors dites-moi, que faut-il faire? De quoi a-t-on besoin exactement? Je sais qu'il y a toutes sortes de politiques et qu'il faut tout examiner. Mais si vous le voulez — et je suis sûre que le gouvernement vous y aiderait —, vous pouvez changer. De quoi auriez-vous besoin pour pouvoir dire que vous avez apporté les changements nécessaires?

**Me Holtman :** Sénatrice, si vous me permettez de répondre à la question, j'y ai beaucoup réfléchi. La raison pour laquelle il me semble si difficile de s'attaquer à ce problème est le racisme systémique. Nous aimerions tous éliminer le racisme systémique, et le Conseil du Trésor lui-même reconnaît que des changements massifs de ce genre prennent du temps.

Mais, comme vous le dites, nous ne serions pas ici si ce n'était de trois syndicats, de neuf employés et du courage de Mme Betchi à porter ces questions à un niveau où le Sénat décide de s'en mêler. Il est clair que c'est un problème et qu'il faut s'y attaquer.

Je suis entrée en fonction dans les deux dernières années et je peux vous donner des exemples, entre autres la représentation de la diversité à tous les niveaux, de haut en bas. C'est crucial. Dès que les voix sont plus nombreuses et dès qu'on vit ces expériences... c'est quelque chose de fondamental qui s'est vraiment amélioré. Je sais que nous avons une très forte représentation...

**La sénatrice Jaffer :** Pourquoi n'y a-t-il pas une personne racisée ou noire avec vous? Est-ce qu'il n'y en a pas une qui occupe un poste de direction?

**Me Holtman :** Madame Jaffer, si vous me le permettez, je suis une Autochtone. Je suis membre de la nation métisse — désolée.

**Senator Jaffer:** I realize you are an Indigenous person. This is an issue for Black employees. Why isn't there a Black person on the executive sitting here? I do very much respect you, but if they are in an executive position, why are they not here speaking with you?

**Ms. Malischewski:** It's very important to us that we not tokenize those individuals on our executive who are Black, because as leaders of this organization, we have accountability. We need to answer the questions that Canadians have, and we're not going to shirk those responsibilities. We know the diversity we have is not enough.

**Senator Jaffer:** Have you asked them whether they would come with you?

**Ms. Malischewski:** We do have some senior Black executives who offered to come with us today.

**Senator Jaffer:** But they're not here. It's evident they are not here. Thank you, chair.

**The Chair:** Does that mean you chose not to ask them, or they chose not to come? You chose not to ask them to come?

**Ms. Malischewski:** We believed that it was important that the most senior —

**The Chair:** I want a "yes" or "no" answer. You chose not to ask them to come.

**Ms. Malischewski:** We chose not to put that on the shoulders of the Black executives we have.

**The Chair:** So the answer is "no." Thank you very much. Senator Bernard has a supplementary.

**Senator Bernard:** I didn't get an answer to my question, and it's along the same line as Senator Jaffer. I really want to know what will restore faith. That's what people want to hear. What will restore faith? I haven't heard anything you've said up to now that gives me that critical hope that Ms. Betchi was talking about.

**Ms. Malischewski:** This is exactly the question that keeps me up at night. I believe we're on the right path, but what specific thing can we do that will restore confidence? I'm hopeful some of the things we've committed to doing are going to do just that. I'm hopeful that an independent workplace assessment like the unions have called for will bring some accountability and will bring some answers that people are looking for right now.

**La sénatrice Jaffer :** Je sais que vous êtes autochtone. Le problème touche les employés noirs. Pourquoi n'y a-t-il pas une personne noire parmi les représentants de la direction ici présents? Je vous respecte beaucoup, mais s'il y en a dans des postes de direction, pourquoi ne sont-elles pas ici avec vous?

**Mme Malischewski :** Il est très important pour nous de ne pas instrumentaliser les personnes noires qui font partie de notre direction, parce qu'en tant que dirigeants de cette organisation, nous avons des comptes à rendre. Nous devons répondre aux questions des Canadiens, et nous n'allons pas nous dérober à ces responsabilités. Nous savons que le niveau de diversité que nous avons atteint n'est pas suffisant.

**La sénatrice Jaffer :** Avez-vous demandé à ces personnes si elles étaient prêtes à vous accompagner?

**Mme Malischewski :** Nous avons des membres noirs de la direction qui ont offert de se joindre à nous aujourd'hui.

**La sénatrice Jaffer :** Mais ils ne sont pas ici. Il est évident qu'ils ne sont pas ici. Merci, madame la présidente.

**La présidente :** Est-ce que cela veut dire que vous avez choisi de ne pas leur demander, ou qu'ils ont choisi de ne pas venir? Vous avez choisi de ne pas leur demander de vous accompagner?

**Mme Malischewski :** Nous étions d'avis qu'il était important que les...

**La présidente :** Je veux une réponse par « oui » ou par « non ». Vous avez choisi de ne pas leur demander de venir.

**Mme Malischewski :** Nous avons choisi de ne pas faire porter cette responsabilité aux dirigeants noirs que nous avons.

**La présidente :** La réponse est donc non. Merci beaucoup. La sénatrice Bernard a une question complémentaire.

**La sénatrice Bernard :** Je n'ai pas obtenu de réponse à ma question, et elle va dans le même sens que celle de la sénatrice Jaffer. Je veux vraiment savoir ce qui rétablira la confiance. C'est ce que les gens veulent entendre. Qu'est-ce qui rétablira la confiance? Je n'ai rien entendu jusqu'à maintenant qui me donne l'espoir dont parlait Mme Betchi et qui est essentiel.

**Mme Malischewski :** C'est exactement la question qui me garde éveillée la nuit. Je crois que nous sommes sur la bonne voie, mais quelle mesure précise pouvons-nous prendre pour rétablir la confiance? J'espère que certaines des choses que nous nous sommes engagés à faire le permettront. J'espère qu'une évaluation indépendante du milieu de travail, comme les syndicats l'ont demandé, entraînera une certaine reddition de comptes et fournira les réponses que les gens recherchent actuellement.

I also hope that as we improve our ability to collect data about exactly who is coming to the commission and what the outcomes are, that we will better be able to answer people's questions about how race complaints are being dealt with. We know right now that we have been making significant improvements and they are being referred to the tribunal at a much higher rate. We want to see that continue.

We want to ensure that when Canadians think of the Human Rights Commission, they think, "I can go there, and I can trust that my complaint will be dealt with fairly and with dignity." I think that's what Canadians need to believe and know, and we need to act and show that is what they can trust when they come to the commission.

**The Chair:** Thank you.

**Senator Omidvar:** Thank you for sharing your perspectives with us.

Ms. Malischewski, I too am having a hard time. You said that you want public service employees to feel that they can go there. Based on the testimony we have heard, which frankly left me appalled, at this point, Black employees do not have any trust or confidence in the CHRC. In fact, some of the witnesses have called for it to be demolished.

You've talked about the regret you feel, you apologize on behalf of the commission and you fully accept the findings of the Treasury Board. I want to ask you about those who victimize, not the victims. They are in your midst. I want to know what consequences they have experienced as a result of this finding of individual and systemic discrimination. Are they still in your employment? Have they left? Have they been shuffled sideways? What accountability measures have you made? Please don't hide it behind legal confidentiality here. Tell me at least what process has been put in place to hold them accountable.

**Mr. Fine:** Perhaps I could begin. Thank you for that question, senator.

I want to assure you, and I want to assure all senators, that when we determined that there was misconduct in our organization, we dealt with it, and we dealt with it immediately when it happened. I can assure you that everyone was held accountable for any misconduct that happened in our organization. We did not wait. We took it very seriously.

J'espère également qu'à mesure que nous améliorerons notre capacité de recueillir des données sur les personnes qui s'adressent à la commission et sur les résultats qu'elles obtiennent, nous serons mieux en mesure de répondre aux questions des gens sur la façon dont sont traitées les plaintes fondées sur la race. Nous savons maintenant que nous avons apporté des améliorations importantes et que les plaintes sont renvoyées aux tribunaux à un taux beaucoup plus élevé qu'auparavant. Nous voulons que cela continue.

Nous voulons nous assurer que, lorsque les Canadiens et les Canadiennes pensent à la Commission canadienne des droits de la personne, ils se disent : « Je peux m'adresser à eux et j'ai confiance que ma plainte sera traitée de façon juste et avec dignité. » Je pense que c'est ce que les Canadiens et les Canadiennes doivent croire et savoir, et nous devons agir en conséquence et démontrer qu'ils peuvent avoir confiance que c'est ce qui se produira lorsqu'ils se présenteront devant la commission.

**La présidente :** Merci.

**La sénatrice Omidvar :** Merci de nous faire part de vos points de vue.

Madame Malischewski, moi aussi j'ai de la difficulté avec cela. Vous avez dit que vous vouliez que les fonctionnaires sentent qu'ils peuvent s'adresser à la commission. D'après les témoignages que nous avons entendus, qui m'ont franchement consternée, les employés noirs ne font pas confiance à la CCDP. En fait, certains témoins ont demandé qu'elle soit démantelée.

Vous avez parlé des regrets que vous éprouvez, vous vous excusez au nom de la commission et vous acceptez pleinement les conclusions du Conseil du Trésor. J'aimerais vous poser une question au sujet des personnes qui victimisent, et non pas des victimes. Elles sont parmi vous. Je veux savoir quelles ont été les conséquences pour elles de la discrimination individuelle et systémique qui a été constatée. Sont-elles toujours à votre emploi? Sont-elles parties? Ont-elles été rétrogradées? Quelles mesures de reddition de comptes avez-vous prises? S'il vous plaît, ne me donnez pas l'argument des responsabilités légales de confidentialité. Dites-moi au moins quel processus a été mis en place pour les tenir responsables.

**M. Fine :** Je pourrais peut-être commencer. Je vous remercie de cette question, sénatrice.

Je tiens à vous assurer, ainsi qu'à tous les sénateurs, que lorsque nous avons déterminé qu'il y avait eu inconduite au sein de notre organisation, nous avons réagi, et nous l'avons fait immédiatement. Je peux vous affirmer que les personnes concernées ont été tenues responsables des inconduites commises au sein de notre organisation. Nous n'avons pas attendu. Nous avons pris cela très au sérieux.

**Senator Omidvar:** What range of actions — demotion, a note on their personnel files, a sideways shuffle, dismissal? What range of actions? I know you can't talk about individual cases, and I appreciate that, but give me a sense of the range of tools that you deployed.

**Ms. Malischewski:** Some of these are exactly the questions I had when I came into this role to try to understand, because we know this is systemic, but we also know that specific individuals engaged in misconduct. I take some comfort in knowing that none of those individuals are currently managing people at the commission. That is very significant and important for us, because if we're going to have a workplace that is safe for all, it is very important that people be able to go to their managers and trust that they will be heard and respected. For us, that is a form of accountability that is very important and I think needs to be highlighted.

**Senator Omidvar:** If they were managing people before and are not managing people now, can we make a conclusion that they've either been demoted or sideways shuffled?

**Ms. Malischewski:** It would be fair to say they are no longer in the same positions they were before.

**Senator Omidvar:** I've heard you talk a lot about a whole-of-institution approach, embracing the whole organization. We heard a lot about your plans, your processes, your policies and consultation. But frankly, in my opinion, process is often used by not just your institution but by others to obfuscate real progress. On a scale of one to ten, where do you put yourself?

**Ms. Malischewski:** That's a very hard question. The Treasury Board decision certainly is a difficult one, and the testimony we've heard. I don't know that we can give ourselves a good mark at this point. I certainly wouldn't be doing that.

When you say procedures and policies can obfuscate progress, what is very important for us is that we have consistency across the organization from a top level down that this is being not just messaged but that there are concrete measures where we're looking to identify where do the barriers exist for Black and racialized employees? What is actually happening in their experiences in the workplace? How can we support them, whether that's through training or acting opportunities? Those are very concrete things. They may seem like human resources policies, and they may seem somewhat abstract, but those are the things that provide our employees with the support they need, the career advancement opportunities they need, and it's the way that we address this as a systemic problem, because we know that this goes far beyond particular individual bad behaviour. We

**La sénatrice Omidvar :** Quel éventail de mesures — rétrogradation, note au dossier personnel, mutation, congédiement — avez-vous appliqué? Quel a été l'éventail de mesures? Je sais que vous ne pouvez pas parler de cas particuliers, et je comprends cela, mais donnez-moi une idée de la gamme d'outils que vous avez déployés.

**Mme Malischewski :** Certaines de ces questions sont exactement les mêmes que celles que je me posais lorsque j'ai assumé mes fonctions, afin d'essayer de comprendre, parce que nous savons qu'il s'agit d'un problème systémique, mais nous savons aussi que les actes répréhensibles sont le fait de certaines personnes. Je trouve un peu rassurant de savoir qu'aucune de ces personnes ne dirige actuellement des employés à la commission. C'est très important pour nous, parce que si nous voulons un milieu de travail sûr pour tous, il faut absolument que les employés puissent s'adresser à leurs gestionnaires et avoir confiance qu'ils seront entendus et respectés. Pour nous, c'est une forme de reddition de comptes qui est très importante et qui mérite d'être soulignée.

**La sénatrice Omidvar :** S'ils dirigeaient des gens auparavant et qu'ils ne le font plus maintenant, pouvons-nous conclure qu'ils ont été rétrogradés ou mutés?

**Mme Malischewski :** Il serait juste de dire qu'ils n'occupent plus le même poste qu'avant.

**La sénatrice Omidvar :** Vous avez beaucoup parlé d'une approche à l'échelle de l'institution, qui englobe l'ensemble de l'organisation. Nous avons beaucoup entendu parler de vos plans, de vos processus, de vos politiques et de vos consultations. À mon avis, toutefois, le processus est souvent utilisé non seulement par votre institution, mais par d'autres aussi, pour dissimuler l'absence de réels progrès. Sur une échelle d'un à dix, où vous situez-vous?

**Mme Malischewski :** C'est une question très difficile. La décision du Conseil du Trésor est certainement difficile, tout comme les témoignages que nous avons entendus. Je ne sais pas si nous pouvons nous donner une bonne note pour l'instant. Ce n'est certainement pas ce que je ferais.

Lorsque vous dites que les procédures et les politiques peuvent dissimuler l'absence de réels progrès, ce qui est très important pour nous, c'est d'assurer l'uniformité à l'échelle de l'organisation, d'un niveau hiérarchique à l'autre. Il ne s'agit pas seulement de messages, mais aussi de mesures concrètes visant à cerner les obstacles pour les employés noirs et racisés. Quelle est leur expérience réelle dans leur milieu de travail? Comment pouvons-nous les aider, que ce soit en leur offrant de la formation ou des affectations intérimaires? Il s'agit de choses très concrètes. On peut penser qu'il s'agit de politiques de ressources humaines, de quelque chose d'abstrait, mais ce sont des mesures qui fournissent à nos employés le soutien et les possibilités d'avancement professionnel dont ils ont besoin, et c'est ainsi que nous abordons la situation comme un problème

know that systemic anti-racism is ingrained in our institutions, so we need to look at the very foundation of those institutions to bring about the change that is required so that this Human Rights Commission lives up to the potential that it has and that it's the workplace the employees deserve and Canadians expect of us.

**Senator Omidvar:** Thank you.

**Senator Arnot:** Thank you for coming today.

I know that you have a significant challenge to your reputation. The Canadian Human Rights Commission is always recognized as speaking on human rights issues internationally and nationally. It's fair to say you have a big impact on the provincial and territorial human rights commissions in this country. That challenge is huge, given what we've seen. I'm hoping that you can be a positive example and exemplar to the rest of the civil service.

As we know, there's a deep-seated anti-Black racism in Canadian society, and that's what is at the core of this issue. You've talked about the change. You've acknowledged that change is required, and in order for change to happen, it has to be measured or else it won't happen. I know you have a plan that you've implemented, but I'd be interested to know about how goals are set in that plan and how you are measuring for accountability and transparency in the plan that you have.

Finally, I'd like to hear about your confidence in actually creating a positive trust relationship between Canadians, especially Black Canadians, and the Canadian Human Rights Commission.

**Ms. Malischewski:** Thank you very much, Senator Arnot, for the question.

It is absolutely fundamental that we address these issues because of the trust and public confidence that is required for the commission to carry out its mandate. That's why accountability is fundamental in this anti-racism work. Let me tell you a bit about what that accountability looks like.

We have built it into performance agreements at the executive level, and we're working on ensuring it's across the organization for every employee and that they be assessed based on their contributions to anti-racism work. That is actually a fundamental part of their work, and they are held accountable for it across the organization. That's one piece.

systemique, parce que nous savons que cela va bien au-delà des mauvais comportements individuels. Nous savons que le racisme systémique est enraciné dans nos institutions, nous devons donc examiner les fondements mêmes de ces institutions pour apporter les changements qui s'imposent, afin que la Commission canadienne des droits de la personne réalise tout son potentiel, et que ce soit le milieu de travail que les employés méritent et que les Canadiens et les Canadiennes attendent de nous.

**La sénatrice Omidvar :** Merci.

**Le sénateur Arnot :** Merci d'être parmi nous aujourd'hui.

Je sais que votre réputation est sérieusement entachée. La Commission canadienne des droits de la personne a toujours été reconnue pour ses prises de position pour les droits de la personne à l'échelle internationale et nationale. Il est juste de dire que vous avez une grande influence sur les commissions provinciales et territoriales des droits de la personne au pays. Ce défi est énorme, compte tenu de ce que nous avons vu. J'espère que vous serez un exemple positif pour le reste de la fonction publique.

Comme nous le savons, il y a un racisme profondément ancré contre les Noirs dans la société canadienne, et c'est ce qui est au cœur de cette question. Vous avez parlé de changement. Vous avez reconnu qu'un changement est nécessaire, et pour qu'il se produise, il doit être mesuré, sinon cela n'arrivera pas. Je sais que vous avez un plan que vous avez mis en œuvre, mais j'aimerais savoir comment les objectifs sont établis dans ce plan et comment vous mesurez la reddition de comptes et la transparence dans le plan que vous avez.

Enfin, j'aimerais que vous me disiez dans quelle mesure vous croyez à la création d'une relation de confiance positive entre les Canadiens et les Canadiennes, en particulier ceux de race noire, et la Commission canadienne des droits de la personne.

**Mme Malischewski :** Merci beaucoup, sénateur Arnot, de votre question.

Il est absolument fondamental que nous nous penchions sur ces questions en raison de la confiance du public dont la commission a besoin pour s'acquitter de son mandat. C'est pourquoi la reddition de comptes est fondamentale dans ce travail de lutte contre le racisme. Permettez-moi de vous expliquer un peu à quoi ressemble cette reddition de comptes.

Nous avons intégré cela dans les ententes de rendement au niveau de la direction, et nous nous efforçons de veiller à ce que cela se fasse à l'échelle de l'organisation, pour chaque employé, et à ce que les membres de la direction soient évalués en fonction de leur contribution au travail de lutte contre le racisme. C'est en fait une partie fondamentale de leur travail, et ils doivent en rendre compte dans l'ensemble de l'organisation. Voilà pour cet aspect.

Another important piece of the accountability is recognizing that the commitments we've made at one point in time may need to evolve, change and be added to. We are engaged, on an ongoing basis, with an independent anti-racism change expert, Charles Smith, who meets with our senior leadership on a monthly basis. He has these hard conversations. In the time I've been in the organization, we have gone branch by branch and looked at what the anti-racism commitments are in that branch and the progress that has been made on those. We've been asking ourselves the difficult question: When the progress hasn't been what we have hoped, what do we need to do differently? He has helped us hold ourselves accountable and, by providing us feedback on those conversations, ensure that, from the highest levels in the organization all the way through, we are reflecting on an ongoing basis on the commitments we've made and thinking about what those commitments need to be going forward and what changes need to be put in place.

It's also important to recognize that that we are in a situation in which we are expecting to mediate with the unions. Certainly, whether in that forum or through our network for advancing racial equality or internally with our Decolonization and Anti-Racism Consultation Committee, we are very open to hearing about what more needs to be done to move the dial on this and to make sure that as much of this happens as quickly as possible, despite knowing that some of this will take time. This is a problem ingrained in our society and our institutions that is having such a traumatic impact on people, as we have heard, so time is of the essence. We need to continue this work on an ongoing basis.

Those are some of the forms of accountability that we have in place to ensure that is exactly what we are doing.

[Translation]

**Senator Gerba:** My question is for Ms. Malischewski.

I'm glad to know that you already recognize that there is systemic racism, that's a good point of view to say that you recognize the problem in order to better address it. I'm also glad to know that you've taken steps to try to address the problem at the source.

My first question, which my colleague has already asked, is why has no representative from the Black community in a senior leadership position come forward to give us input on what is going on. Obviously, there is a breach of trust internally and externally.

Un autre élément important de la reddition de comptes consiste à reconnaître que les engagements que nous avons pris à un moment donné devront peut-être évoluer, changer et être augmentés. Nous collaborons de façon continue avec un expert indépendant en matière de lutte contre le racisme, Charles Smith, qui rencontre la haute direction chaque mois. Les conversations que nous avons sont difficiles. Depuis que je suis dans l'organisation, nous avons examiné les engagements de lutte contre le racisme dans chaque direction générale, ainsi que les progrès réalisés à cet égard. Nous nous sommes posé la question difficile suivante : si les progrès n'ont pas été ce que nous espérons, que devons-nous faire différemment? Il nous a aidés à nous responsabiliser et, en nous donnant de la rétroaction sur ces conversations, à veiller à ce que, à tous les échelons de l'organisation jusqu'aux plus hauts, nous réfléchissons continuellement aux engagements que nous avons pris et nous déterminions ce qu'ils doivent être à l'avenir et les changements qui doivent être mis en place.

Il est également important de reconnaître que nous nous attendons à une médiation avec les syndicats. Il est certain que, dans le cadre de cette tribune ou de notre réseau pour faire avancer l'égalité raciale, ou encore à l'interne, grâce à notre Comité consultatif de la décolonisation et de l'antiracisme, nous sommes très ouverts aux suggestions de mesures supplémentaires pour faire avancer les choses, et nous voulons nous assurer que le plus grand nombre possible de ces mesures seront prises le plus rapidement possible, même si nous savons que certaines d'entre elles prendront du temps. C'est un problème bien ancré dans notre société et dans nos institutions, qui a des répercussions très traumatisantes sur les gens, comme nous l'avons entendu, et le temps presse. Nous devons poursuivre ce travail.

Voilà certaines des formes de reddition de comptes que nous avons mises en place pour nous assurer que nous allons dans la bonne direction.

[Français]

**La sénatrice Gerba :** Ma question s'adresse à Mme Malischewski.

Je me réjouis de savoir que vous reconnaissez déjà qu'il y a du racisme systémique, c'est un bon point de vue de dire que l'on reconnaît le problème pour mieux le traiter. Je me réjouis également de savoir que vous avez pris des dispositions pour essayer de traiter le problème à la source.

Ma première question, ma collègue l'a déjà posée, était de savoir la raison pour laquelle il n'y a pas de représentant de la communauté noire qui occupe un poste de haute direction qui est venu nous donner son avis sur ce qui se passe. À l'évidence, on constate qu'il y a un abus de confiance à l'interne et à l'externe.

The breach of trust comes from the fact that complaints are routinely dismissed and those that are upheld take a very long time to process. However, in your opening remarks, I did not hear anything that would restore trust. In particular, are we going to accept more complaints without systematically dismissing them?

When you talk about decreasing or increasing the handling of complaints, do you take into account that employees are afraid to complain? What are you going to do to reduce the problematic delays? We're talking about two or three years, and some complaints have taken six years to be processed. Have you thought of a system that would bring trust back into this organization?

**Ms. Malischewski:** Thank you for the question, senator.

Public trust is really fundamental. What is important for us is to make sure that when people come to complain, they know that we will treat them fairly. We've worked hard on that. We're starting to see change in that regard and we're going to continue to make sure that there are changes.

You asked about timelines.

[*English*]

One of the questions that has been raised here and is something that we're really grappling with at the commission is around the importance of the fact that we be accepting race-based complaints, dealing with them and then referring them on to the tribunal whenever there is that subtle scent of racism. That's what the case law tells us. We have seen improvements in terms of the number of cases that are being referred on to tribunal. That significant increase in the last five years is a trend we want to make sure continues.

In looking at the way in which we deal with complaints and timelines, we are, quite frankly, having to juggle different pieces. On the one hand, timeliness is key. Delayed justice is no justice for many people. At the moment, our average time from first contact to the commission to the closing of the file is two years. That's a really long time. We get that. It's better than it might have been, but it's still a long time. That's on one hand.

On the other hand, there is the necessity to deal with such complaints in a fulsome way to ensure that when our human rights officers are assessing those files, they are really looking for the evidence. They are assisting complaints throughout and there is an opportunity for our equal access unit within the complaints services to help support people through. It's about

L'abus de confiance vient du fait que les plaintes sont systématiquement rejetées et que celles retenues prennent énormément de temps à être traitées. Or, lors de vos remarques liminaires, je n'ai rien entendu qui pourrait faire en sorte que la confiance renaisse. Notamment, va-t-on accepter plus de plaintes sans les rejeter systématiquement?

Lorsque vous parlez de la baisse ou de l'augmentation du traitement des plaintes, tenez-vous compte du fait que les employés ont peur de porter plainte? Qu'allez-vous faire afin que les délais problématiques diminuent? On parle de deux ou trois ans, certaines plaintes ont pris six ans à être traitées. Avez-vous pensé à un système qui ferait en sorte que la confiance renaisse dans cette organisation?

**Mme Malischewski :** Je vous remercie pour la question, sénatrice.

La confiance du public, c'est vraiment fondamental. Ce qui est important pour nous, c'est de nous assurer que lorsque les gens viennent porter plainte, ils savent que nous allons les traiter justement. On a beaucoup travaillé là-dessus. On commence à voir du changement à cet égard et nous allons continuer à nous assurer qu'il y a des changements.

Vous avez posé des questions au sujet des délais.

[*Traduction*]

L'une des questions qui ont été soulevées ici et qui nous préoccupe vraiment à la commission concerne l'importance d'accepter les plaintes fondées sur la race, de les traiter et de les renvoyer au tribunal chaque fois qu'il y a ne serait-ce qu'apparence de racisme. C'est ce que nous dit la jurisprudence. Nous avons constaté une augmentation considérable du nombre de cas renvoyés au tribunal au cours des cinq dernières années, et nous voulons maintenir cette tendance.

Pour ce qui est de la façon dont nous traitons les plaintes et les échéanciers, très franchement, nous devons jongler avec différents éléments. D'une part, la rapidité est essentielle. Pour bien des gens, justice différée équivaut à déni de justice. À l'heure actuelle, le délai moyen entre le premier contact avec la commission et la fermeture du dossier est de deux ans. C'est vraiment long. Nous sommes conscients de cela. La situation s'est améliorée, mais il faut encore beaucoup de temps. Voilà un aspect.

L'autre aspect, c'est qu'il est nécessaire de traiter les plaintes de façon exhaustive pour s'assurer que, lorsque nos agents des droits de la personne évaluent ces dossiers, ils recherchent vraiment des preuves. Ils s'occupent des plaintes tout au long du processus, et l'unité chargée de l'égalité d'accès au sein des services de traitement des plaintes est là pour soutenir les gens

taking time for mediation and really engaging meaningfully with the complaints. It's a bit of a balancing act between going through quickly versus going through in a really meaningful way.

In the organization's history, there have been times when the commission has put timeliness above all else. In those times, there have been much more significant dismissal rates across all forms of complaints. We're seeing a trend away from that, because we've specifically decided that it is important for us to be dealing with complaints wherever we have the jurisdiction to deal with them and that we be taking a really informed look at what it means when complainants come to the commission and what they might be alleging. We need to look behind and find all the evidence to ensure we're identifying systemic issues and referring on to tribunal when cases require further inquiry and that we're able to find mediated solutions when that's possible as well.

[Translation]

**Senator Gerba:** Do you have a time frame, internally, for handling complaints? Do you have a goal, for example, that a file should not take more than three months to process before being transferred to the court? Is there a processing objective?

**Ms. Malischewski:** Yes, of course.

[English]

The question seems to be around whether we have objectives or standards around the handling of complaints. I'd be happy to provide the committee with exactly what our service standards are after we finish here. They do go to specific parts of the complaint process and how long we're dealing with them at each stage.

It is really important to recognize that when we're talking about a two-year period, it's not as though someone is working on it for that entire time. Actually, one of the biggest problems we have is that, at any given time, about 25% of our inventory is assigned to a human rights officer, because that's the capacity we have. We are working within the system we have to be as efficient as we can be and to modernize our processes so that we can move these files forward more quickly. Certainly, there are different places where complaints are sort of waiting, and one of them, quite frankly, is waiting to be assigned to a human rights officer for assessment.

du début à la fin. Il faut consacrer le temps nécessaire à la médiation et vraiment discuter des plaintes. Il s'agit de trouver l'équilibre entre un processus rapide et un processus approfondi.

Dans son histoire, il est arrivé que la commission accorde la priorité à la rapidité. À cette époque, les taux de rejet étaient beaucoup plus élevés pour toutes les formes de plaintes. Nous constatons une tendance à s'éloigner de cela, parce que nous avons précisément décidé qu'il est important pour nous de traiter les plaintes dans les domaines où nous avons la compétence pour le faire et d'examiner de façon vraiment éclairée ce que signifient les plaintes devant la commission et les allégations des plaignants. Nous devons nous pencher sur chaque situation et trouver tous les éléments de preuve pour nous assurer que nous cernons les problèmes systémiques et que nous renvoyons au tribunal les cas qui nécessitent une enquête plus approfondie, tout en trouvant en parallèle des solutions par la médiation lorsque cela est possible.

[Français]

**La sénatrice Gerba :** Avez-vous un délai, à l'interne, en ce qui concerne le traitement des plaintes? Avez-vous comme objectif, par exemple, qu'il ne faut pas qu'un dossier prenne plus de trois mois à traiter avant d'être transféré au tribunal? Est-ce qu'il y a un objectif en matière de traitement?

**Mme Malischewski :** Oui, bien sûr.

[Traduction]

La question semble être de savoir si nous avons des objectifs ou des normes concernant le traitement des plaintes. Je me ferai un plaisir de fournir au comité les normes de service exactes que nous avons établies, après notre comparution. Ces normes définissent des parties précises du processus de plainte et précisent la durée du traitement à chaque étape.

Il est vraiment important de reconnaître qu'au cours de la période de deux ans dont il a été question, ce n'est pas comme s'il y avait quelqu'un qui s'occupait de cela à temps plein. En fait, l'un de nos plus gros problèmes est que, à tout moment, environ 25 % de l'ensemble des plaintes sont attribuées à un agent des droits de la personne, parce que c'est la capacité dont nous disposons. Nous travaillons dans le cadre du système que nous avons, en essayant d'être aussi efficaces que possible et de moderniser nos processus, afin de pouvoir traiter ces dossiers plus rapidement. Il y a certainement différents moments où les plaintes sont en quelque sorte en attente, et l'un d'entre eux, très franchement, est l'assignation à un agent des droits de la personne pour une évaluation.

[Translation]

**Senator Gerba:** What are you doing for the victims, the people who have filed complaints? We heard earlier from one of our witnesses, Ms. Betchi, who gave birth prematurely. What are you doing for the victims while they are waiting for their complaint to be processed?

**Ms. Malischewski:** Hearing the story of this experience, I cannot imagine going through this. I am a new mother and I find it so difficult; I am at a loss for words when I hear what she went through. There is no doubt that many people who come to the Canadian Human Rights Commission have had very difficult experiences and remain in difficult situations while their complaint is being processed.

Support for people who are before the Canadian Human Rights Commission would be welcome. We do what we can within the law that we have, but if there could be more support for people during the process, that would be welcome. We certainly support that.

[English]

**Senator Pate:** Thank you to the witnesses.

I have a couple of things that I want to ask you to comment on at the end. I was struck when Ms. Betchi spoke about the comment that people want to be treated as a human, to be seen as human. All of my working life has been spent working with individuals who, for various reasons, have made that plea, whether it's because of discrimination on the basis of race, sex or gender, ability, class or circumstance. It strikes me that we need to see leadership within the government writ large and that we look to the Human Rights Commission to be an exemplar, if you will.

I have three questions. First, if we don't already have a copy of the action plan, could we receive a copy of it and some of the measures you've spoken about? Second, what are the recommendations that you feel would be helpful to the commission to move forward on the types of commitments that you're talking about and that my colleagues have asked you about? And third, where are you seeing leadership on this that provides the forward movement within the government writ large?

I was also struck by Ms. Betchi's comment about most things being performative, and in my humble opinion, most of what we've seen this government put forward with respect to substantive equality or the priority interests of those who are intentionally ignored — and I think of the section 15 protections that should be in place for folks in this country that aren't —

[Français]

**La sénatrice Gerba :** Que faites-vous pour les victimes, les gens qui ont porté plainte? On entendait tout à l'heure une de nos témoins, Mme Betchi, qui a accouché prématurément. Que faites-vous pour les victimes pendant qu'elles attendent le traitement de leur plainte?

**Mme Malischewski :** En entendant le récit de cette expérience, je ne peux m'imaginer vivre cela. Je suis une nouvelle mère et je trouve cela tellement difficile; j'en perds mes mots en écoutant ce qu'elle a vécu. Il est sûr et certain que beaucoup de personnes qui se présentent à la Commission canadienne des droits de la personne ont vécu des expériences très difficiles et demeurent dans des situations difficiles pendant que leur plainte est traitée.

Du soutien pour les personnes qui sont devant la Commission canadienne des droits de la personne serait le bienvenu. On fait ce que l'on peut dans le cadre de la loi que nous avons, mais s'il pouvait y avoir plus de soutien pour les personnes pendant le processus; ce serait bienvenu. On appuie certainement cela.

[Traduction]

**La sénatrice Pate :** Merci aux témoins de leur présence parmi nous.

Il y a deux ou trois choses que j'aimerais que vous commentiez à la fin. J'ai été frappée lorsque Mme Betchi a dit que les gens veulent être traités comme des êtres humains, être perçus comme des êtres humains. J'ai passé toute ma vie professionnelle à travailler avec des personnes qui, pour diverses raisons, revendiquaient cela, que ce soit à cause de la discrimination fondée sur la race, le sexe ou le genre, la capacité, la classe ou les circonstances. Ce qui me frappe, c'est que nous avons besoin de leadership dans l'ensemble du gouvernement et que nous nous attendons à ce que la Commission canadienne des droits de la personne joue un rôle exemplaire à cet égard.

J'ai trois questions. Premièrement, si nous n'avons pas déjà une copie du plan d'action, pourriez-vous nous le communiquer, ainsi que certaines des mesures dont vous avez parlé? Deuxièmement, quelles sont les recommandations qui, selon vous, seraient utiles à la commission pour aller de l'avant avec les types d'engagements dont vous parlez et au sujet desquels mes collègues vous ont posé des questions? Et troisièmement, où situez-vous le leadership qui permettrait d'avancer au sein du gouvernement en général?

J'ai également été frappée par le commentaire de Mme Betchi selon lequel à peu près tout est axé sur le rendement. À mon humble avis, la plus grande partie de ce que nous avons vu ce gouvernement mettre de l'avant en ce qui concerne l'égalité réelle ou les intérêts prioritaires de ceux qui sont intentionnellement laissés pour compte — et je pense aux

very rarely do we see true action that is beyond performative. Where are the substantive portions of these sorts of actions coming from? Where is the leadership and support coming from for you to make these changes? Obviously, you've talked about within your commission, but also outside of the commission.

**Ms. Malischewski:** Thank you very much for the question.

Human rights law is meant to recognize the full dignity of people's lived experiences. That's what I know brings me and I think many of my colleagues to do this work, so I absolutely share in the belief that it ought to animate who we are as an employer and also as a service provider.

We do have an accountability framework within our complaints screening, which is about ensuring equity, transparency, consistency and impartiality so that everyone who participates in the system can do so ensured that it is a fair process but also with dignity. That's really important for us. Some of the ways we ensure that's happening is by avoiding situations where any one specific individual would have the ability to influence the outcome of a case. It's having checks and balances across the system. I would add that in terms of the ways we could better ensure accountability ourselves within the organization.

In terms of the anti-racism action plan, we would absolutely be pleased to provide you with a copy, as well as all the members of this committee. I would also encourage you to look at the progress reports. We are committed to publicly publishing our progress on our anti-racism action plan. We've done that twice already and will continue to do that. We will certainly provide that for you.

In terms of recommendations with respect to the Canadian Human Rights Act, as you can appreciate, it is certainly an older piece of legislation. We just celebrated 45 years of that piece of legislation, and it hasn't been comprehensively reviewed since then. There have been tweaks, for sure. The commission is in favour of a review that would look at the gaps in protection that are afforded by the Canadian Human Rights Act, and some of those are around the limited nature of financial compensation that's available. That would be upping the damages cap.

It's also around the difficulty of access of the system. As we've heard from some witnesses, it's time-consuming but also costly. Most of the people who come forward with discrimination complaints don't have a lawyer. One of the reasons we've heard from lawyers is that it's just not worth their

protections de l'article 15 qui devraient s'appliquer aux gens de ce pays, alors que ce n'est pas le cas —, ne comporte que très rarement de véritables mesures qui vont au-delà du rendement. D'où viennent les éléments importants de ce genre de mesures? Qu'en est-il du leadership et du soutien dont vous faites preuve pour apporter ces changements? Évidemment, vous avez parlé de ce qui se passe au sein de la commission, mais aussi à l'extérieur de celle-ci.

**Mme Malischewski :** Merci beaucoup de la question.

Les lois sur les droits de la personne visent à reconnaître la pleine dignité des expériences vécues par les gens. C'est ce qui m'amène et, je crois, amène beaucoup de mes collègues, à faire ce travail, alors je suis tout à fait d'accord pour dire que cela devrait être l'essence même de qui nous sommes en tant qu'employeur et aussi en tant que fournisseur de services.

Nous avons un cadre de responsabilisation dans notre processus d'évaluation des plaintes, qui vise à assurer l'équité, la transparence, l'uniformité et l'impartialité, afin que tous ceux qui participent au système puissent veiller à ce qu'il s'agisse d'un processus équitable, mais aussi digne. C'est vraiment important pour nous. Nous faisons en sorte que cela se produise en évitant les situations où une personne en particulier aurait la capacité d'influencer le résultat d'un cas. Il y a un mécanisme d'équilibre dans tout le système. J'ajouterais que cela devrait aussi s'appliquer à la reddition de comptes au sein de l'organisation.

Pour ce qui est du plan d'action contre le racisme, nous serions très heureux de vous en fournir une copie à vous, ainsi qu'à tous les membres du comité. Je vous encourage également à consulter les rapports d'étape. Nous sommes déterminés à publier les progrès réalisés dans le cadre de notre plan d'action contre le racisme. Nous l'avons déjà fait deux fois, et nous continuerons de le faire. Il est certain que nous vous fournirons ces renseignements.

Pour ce qui est des recommandations concernant la Loi canadienne sur les droits de la personne, comme vous pouvez le comprendre, il s'agit d'une loi plus ancienne. Nous venons de célébrer les 45 ans d'existence de ces dispositions législatives, qui n'ont pas fait l'objet d'un examen approfondi depuis. Il y a eu des ajustements, c'est certain. La commission est favorable à un examen portant sur les lacunes au chapitre des protections que comporte la Loi canadienne sur les droits de la personne, dont certaines concernent la nature limitée de l'indemnisation financière disponible. Il s'agirait d'augmenter le plafond des indemnités versées.

La difficulté d'accès au système est aussi en cause. Comme certains témoins nous l'ont dit, cet accès est long, mais aussi coûteux. La plupart des gens qui déposent des plaintes pour discrimination n'ont pas d'avocat. L'une des raisons invoquées par les avocats pour expliquer qu'il ne valait tout simplement pas

while to support someone through this because there's no cost regime. They may be successful at the end, but that's a limitation, for sure.

Another area is that there is quite limited protection for retaliation offered to complainants after a complaint is filed. That's an area we see as a gap.

There is currently a requirement for a legal presence in Canada as a prerequisite for filing a complaint, and we see that as a significant barrier. We believe that human rights justice ought to apply to every person in Canada, and that can exclude some folks who, for immigration and other reasons, are excluded by that provision.

Those are some of the ways in which we would see changes being made, but we would welcome any changes to the Canadian Human Rights Act and other pieces of legislation that would advance human rights justice in its full meaning. We certainly heard some interesting ideas around that, which we would welcome, such as a Black equity commissioner and other ideas like that.

**Senator Pate:** And in terms of where you're seeing leadership or support for the actions you're trying to take?

**Ms. Malischewski:** We've been seeing the support within the community. That's where we have been really relying on our stakeholders and rights holders to hold us to account, to tell us what the needs are from their perspective and to challenge us when we're not living up to it. That's where I've really seen significant leadership. It's in the communities, and that's not surprising. The most meaningful advancements in Canadian history have been from advocates. As the Canadian Human Rights Commission, we're an institution that is created by legislation, we're a governmental institution in that sense, but we are very much informed and connected to communities of people with lived experience. That's where we're seeing the leadership and where we're finding accountability as well.

**The Chair:** Last week, we heard from witnesses that training is not sufficient to put an end to racism in the workplace and that remedies are needed. Mr. Coward said last week that training is not enough, and unconscious bias is often used as an excuse. What remedies have been offered to survivors of racism within the CHRC?

**Ms. Malischewski:** Thank you very much for the question, senator.

la peine qu'ils appuient des personnes pendant ce processus, c'est qu'il n'y a pas de régime de coûts. Il se peut que la démarche des plaignants soit couronnée de succès, mais c'est certainement une limite.

Il y a aussi le fait que la protection offerte aux plaignants contre les mesures de représailles après le dépôt d'une plainte est très limitée. C'est une lacune que nous constatons.

À l'heure actuelle, la présence d'un avocat est une condition préalable au dépôt d'une plainte au Canada, et nous considérons que c'est un obstacle important. Nous croyons que la justice en matière de droits de la personne devrait s'appliquer à toutes les personnes au Canada, alors que certaines personnes sont, pour des raisons d'immigration ou autres, exclues par cette disposition.

Ce sont là quelques-unes des façons d'apporter des changements, mais nous accueillerions favorablement toute modification à la Loi canadienne sur les droits de la personne et à d'autres mesures législatives qui favoriseraient la justice en matière de droits de la personne dans son sens le plus large. Nous avons certainement entendu des idées intéressantes à ce sujet, que nous serions certainement ouverts à la création d'un poste de commissaire à l'équité de race noire et à d'autres idées de ce genre.

**La sénatrice Pate :** Pour ce qui est du leadership ou du soutien des mesures que vous essayez de prendre, où vous situez-vous?

**Mme Malischewski :** Nous avons constaté la présence d'un soutien au sein de la communauté. C'est à ce niveau que nous comptons vraiment sur nos intervenants et nos titulaires de droits pour nous demander des comptes, pour nous dire quels sont les besoins de leur point de vue et pour nous signaler les cas où cela n'est pas respecté. C'est à ce niveau que j'ai vraiment constaté un leadership important, à savoir dans les communautés, et ce n'est pas surprenant. Les progrès les plus significatifs de l'histoire du Canada ont été accomplis grâce aux défenseurs des droits. La Commission canadienne des droits de la personne est une institution créée par une loi, une institution gouvernementale en ce sens, mais nous sommes très bien informés et nous sommes en contact avec des communautés de personnes ayant des expériences concrètes. C'est là que se situent le leadership et la reddition de comptes à notre avis.

**La présidente :** La semaine dernière, des témoins nous ont dit que la formation n'était pas suffisante pour mettre fin au racisme en milieu de travail et qu'il fallait remédier à cela. M. Coward a dit la semaine dernière que la formation ne suffit pas et que les préjugés inconscients sont souvent utilisés comme excuse. Quels recours ont été offerts aux survivants des cas de racisme au sein de la CDDP?

**Mme Malischewski :** Merci beaucoup de votre question, sénatrice.

The question around training is one that we've certainly grappled with because we know that education is really important, but we also want to ensure that the training that we are offering is actually meaningful. Unconscious bias training is one part of it, but it's just one part of the training we've been doing. We've also had training around trauma-informed approaches and how to have conversations about racism that don't perpetuate hate. There are a number of forms of training that we have been undertaking to ensure that there is support for everyone who's working at the commission to do the work they are doing and to be informed and educated in doing so.

In terms of the experience of Mr. Coward — and I really do want to take a moment here because I heard about his experiences certainly before this committee's study, but I also listened to his testimony. It is unthinkable that anyone would be serving this country and face such overt racism. And then for that person to come before the Canadian Human Rights Commission with a complaint and not find a remedy here is, frankly, a disgrace and certainly a failure. I'd like to believe that since that complaint was filed in 1993, the law has evolved, society has evolved and the commission has evolved, but we know that we continue to have work to do.

With respect to the accountability piece here, I think the most important initiative — though there are many — is around our disaggregated data collection. That is so we can ensure we are tracking who is coming to the commission with a complaint beyond the 13 grounds in the Canadian Human Rights Act, because we know that groups people with quite different experiences together. For example, unless someone self-identifies as Black, we don't necessarily know that from the grounds in the Canadian Human Rights Act. So getting the data on how people self-identify and then tracking in a disaggregated way exactly what their outcomes are so that we know exactly how the complaints are being dealt with, we can identify if there are problematic trends and we can ensure we're on track to deal with all complaints in a fair manner and to ensure that complaints are being dealt with and referred to the tribunal as they should.

**The Chair:** Remedies offered to survivors? Has anything been offered to the survivors of racism?

**Ms. Malischewski:** In terms of our complaints function under the Canadian Human Rights Act, certainly there's the possibility of damages as a result of a human rights complaint. I'm not sure if that's what you're referring to. That is an area where the commission has advocated. We do believe that those caps are

Nous nous sommes certainement penchés sur la question de la formation, car nous savons que l'éducation est très importante, mais nous voulons aussi nous assurer que la formation que nous offrons est vraiment utile. La formation sur les préjugés inconscients en fait partie, mais ce n'est qu'un aspect de la formation que nous offrons. Nous avons également reçu une formation sur les approches qui tiennent compte des traumatismes et sur la façon d'avoir des conversations sur le racisme qui ne perpétuent pas la haine. Nous avons mis en place un certain nombre de types de formation pour nous assurer que tous ceux qui travaillent à la commission reçoivent le soutien dont ils ont besoin pour faire leur travail et pour être informés et éduqués.

Pour ce qui est de l'expérience de M. Coward — et je tiens vraiment à aborder cette question, car j'ai entendu parler de son expérience avant l'étude du comité, mais j'ai aussi écouté son témoignage. Il est impensable que quiconque serve notre pays et fasse face à un racisme aussi flagrant. De plus, le fait que cette personne se présente devant la Commission canadienne des droits de la personne avec une plainte sans que l'on trouve une solution est franchement une honte et certainement un échec. J'aimerais croire que depuis le dépôt de cette plainte, en 1993, la loi a évolué, la société a évolué et la commission a évolué, mais nous savons que nous avons encore du travail à faire.

En ce qui concerne la reddition de comptes, je pense que l'initiative la plus importante — bien qu'il y en ait plusieurs — concerne notre collecte de données désagrégées. Nous voulons ainsi nous assurer de savoir qui dépose une plainte auprès de la commission pour des motifs autres que les 13 motifs prévus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, car nous savons que cela concerne des personnes ayant des expériences très différentes. Par exemple, à moins que quelqu'un s'identifie comme étant de race noire, nous ne le savons pas nécessairement selon les motifs énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il s'agit donc d'obtenir des données sur la façon dont les gens s'auto-identifient et de faire un suivi désagrégé pour savoir exactement comment les plaintes sont traitées. Nous pouvons déterminer s'il y a des tendances problématiques et nous assurer que nous sommes sur la bonne voie pour traiter toutes les plaintes de façon équitable et pour veiller à ce que les plaintes fassent l'objet d'un suivi et soient renvoyées au tribunal comme il se doit.

**La présidente :** Et les recours offerts aux survivants? Propose-t-on quelque chose aux survivants du racisme?

**Mme Malischewski :** Aux termes du traitement des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, toute victime a bien sûr la possibilité de réclamer des dommages-intérêts après avoir déposé une plainte en lien avec les droits de la personne. Je ne sais pas si c'est de cela dont vous parlez. La

quite low given the nature and significance of the trauma that many people have experienced when they come with discrimination complaints.

**The Chair:** Two brief questions: Is the CHRC better positioned than the tribunal to screen complaints in a fair and impartial manner? Please explain. Also, how does the length of the federal process compare to the direct-access model in British Columbia and Ontario?

**Ms. Malischewski:** Thank you very much for the question.

I don't have in front of me the numbers for the provincial model, but I'd be happy to look into that and provide you answers.

It certainly is the commission's view that one of the things that would be very important if Parliament is looking at direct access at the federal level is to look at exactly what the experiences have been in the provinces that do have it, Ontario and B.C., so that whatever changes are made don't create more problems than they solve.

When we talk about the complaints screening function at the federal level, I think it's important to recognize what that actually entails. It's a series of quite meaningful ways in which the commission accompanies people through the complaints process. That is from intake, assisting people in articulating their complaint on the basis of the requirements of the act. It's ensuring there are supports for complainants as they are moving through the system. While there are certain supports identified, we also have an equal access unit that is designed to step in where there is more support required, and that is actively working to ensure that we have the supports in place to ensure that people are going through our system with dignity.

There's also the opportunity for mediation. We've seen that's really a meaningful way in many cases to get justice more quickly and to get something meaningful. Depending on the year, our settlement figures are anywhere between 60% and 70%. We have looked at it and ensured that settlements are happening for race-based complaints at comparable levels as they are for other complaints. That was one of the things that we wanted to ensure was the case. Mediation is one of the things.

Then, as we move forward and complaints do go on to the tribunal, the commission actually can participate. That means our lawyers showing up and making argument, hiring experts —

commission s'est battue à ce sujet. Nous jugeons que ces plafonds sont très bas, compte tenu de la nature et de l'importance du traumatisme que de nombreuses personnes ont vécu en portant plainte pour discrimination.

**La présidente :** J'ai deux petites questions. La Commission canadienne des droits de la personne est-elle mieux placée que le tribunal pour examiner les plaintes avec justesse et impartialité? Je compte sur vos explications. De plus, comment le processus fédéral se compare-t-il au modèle d'accès direct en Colombie-Britannique et en Ontario sous l'angle de la durée des procédures?

**Mme Malischewski :** Merci beaucoup de la question.

Je n'ai pas ici les chiffres correspondant au modèle provincial, mais je serais heureuse de me pencher sur la question et de vous fournir des réponses.

La commission estime que, si le Parlement envisageait d'accorder un accès direct au palier fédéral, il serait notamment important de savoir exactement ce qui s'est passé dans les provinces où cette formule existe, soit l'Ontario et la Colombie-Britannique, en sorte que les changements apportés ne créent pas plus de problèmes qu'ils n'en règlent.

En ce qui a trait à la fonction de tri des plaintes à l'échelon fédéral, il faut bien être conscient de ce que cela implique. Il s'agit d'une série de mécanismes pratiques appliqués par la commission accompagne les gens dans le processus de plainte. Il s'agit de les aider à formuler leur plainte en fonction des exigences de la loi. Nous veillons à ce que les plaignants soient appuyés tout au long de leur cheminement dans le système. Une partie des mesures de soutien est connue, mais nous avons également une unité de l'égalité d'accès qui a pour vocation d'intervenir ponctuellement plutôt que d'apporter un appui continu. Elle travaille activement pour s'assurer que des mesures de soutien soient en place afin de permettre à celles et à ceux que nous accompagnons de passer par notre système avec dignité.

La médiation est une autre possibilité. Nous avons constaté que, dans bien des cas, la médiation est un moyen tout à fait valable d'obtenir justice plus rapidement et d'obtenir des résultats probants. Selon l'année, nous réglons 60 et 70 % des cas. Nous avons examiné la question et nous sommes assurés de pouvoir régler proportionnellement autant de plaintes fondées sur la race que les autres plaintes. C'est l'une des choses dont nous voulions nous assurer. La médiation est un de ces outils.

Ensuite, au fur et à mesure que nous avançons et que les plaintes sont transmises au tribunal, la commission peut participer. Cela veut dire que nos avocats se présentent et plaident, engagent des experts...

**The Chair:** I'm sorry to interrupt, but I have two senators and we have five minutes left. Senators, if you can be really brief.

**Senator Bernard:** I just have one follow-up question. In your response to I think Senator Pate's question around changes to the act, it was raised earlier by Senator Omidvar that there's nothing in the act that speaks to commissioners being from some of the — I'll use the term — equity-deserving groups, and not equity-seeking groups. I do that deliberately. In talking about changes that you think would be helpful to the act, you've identified a number, so I appreciate that. What are your thoughts about the changes around whom the commissioners should be?

**Ms. Malischewski:** Thank you very much for the question.

Certainly, I take your correction well. They are indeed equity-deserving groups.

If it were of interest to Parliament to do something like that, that's certainly something that would be of interest to the commission. Really, what we think is important is that there be diversity at every level of the organization. As you can appreciate, commissioners are appointed by government. Ultimately, the diversity that exists at that level is a result of government decisions. Certainly, if there were to be parameters to ensure representation at that level, that would be one of the ways to ensure accountability and to make sure that there is that representation on an ongoing basis.

**Senator Bernard:** I have one last question, and I'd like a "yes" or "no" from each of you, please. We've heard from several witnesses that the commission needs a total overhaul. What do you say to that, yes or no?

**Mr. Fine:** Thank you for your question, senator.

We have been trying our very best over the past many years to address concerns raised by our employees and by Canadians.

**Senator Bernard:** Is that a "yes" or a "no"? Is there a need for a total overhaul? This links back to the question I was asking earlier. In terms of restoring the faith of Black Canadians, many feel that anything short of a total overhaul will not restore their faith. So just a "yes" or "no."

**Mr. Fine:** No.

**La présidente :** Je suis désolée de vous interrompre, mais j'ai deux sénatrices qui veulent poser des questions et il nous reste cinq minutes. Chères collègues, je vous demande d'être très brèves.

**La sénatrice Bernard :** Je n'ai qu'une question complémentaire. Dans votre réponse à la question de la sénatrice Pate, je crois, au sujet des modifications à la loi, et comme la sénatrice Omidvar l'a dit plus tôt, vous avez déclaré que rien dans la loi n'oblige à ce que les commissaires soient issus de groupes que je qualifierais de devant bénéficier des mesures d'équité plutôt que de groupes aspirant à l'équité. Je prends un angle délibéré. Vous avez mentionné, selon vous, qu'il serait utile d'apporter un certain nombre de changements à la loi, ce dont je vous remercie. Que pensez-vous des changements concernant les commissaires?

**Mme Malischewski :** Merci beaucoup de la question.

Je prends bonne note de votre correction terminologique. Ce sont effectivement des groupes qui doivent bénéficier des mesures d'équité.

S'il était dans l'intérêt du Parlement de faire quelque chose de ce genre, cela irait certainement aussi dans l'intérêt de la commission. En fait, nous croyons important que les mesures de promotion de la diversité soient présentes à tous les paliers de l'organisation. Comme vous le savez sans doute, les commissaires sont nommés par le gouvernement. En fin de compte, la diversité qui existe à ce niveau est le résultat de décisions gouvernementales. Certes, s'il y avait des paramètres pour assurer la représentation à ce niveau, ce serait l'un des moyens d'assurer la reddition de comptes et de veiller à ce qu'il y ait une représentation continue.

**La sénatrice Bernard :** J'ai une dernière question, et j'aimerais que chacun d'entre vous y réponde par oui ou par non. Plusieurs témoins nous ont dit que la commission avait besoin d'une refonte complète. Que répondez-vous à cela, oui ou non?

**M. Fine :** Je vous remercie de votre question, sénatrice.

Au cours des dernières années, nous avons fait de notre mieux pour répondre aux préoccupations soulevées par nos employés et par les Canadiens.

**La sénatrice Bernard :** Est-ce un « oui » ou un « non »? Est-il nécessaire de procéder à une refonte complète? Cela nous ramène à la question que je posais tout à l'heure. Pour ce qui est de rétablir la confiance des Canadiens noirs, nombreux sont ceux qui pensent que ce n'est pas en procédant à une refonte complète qu'on y parviendra. Répondez simplement par « oui » ou par « non ».

**M. Fine :** Non.

**Ms. Malischewski:** I similarly believe that we can change the organization from within, that there are necessary changes to legislation, absolutely, but a total overhaul is not required in this particular instance. We can bring about what is needed in other ways.

**Senator Bernard:** You're a "no"? Okay.

**Ms. Holtman:** I'm also a "no." I think it can be changed from within.

**Senator Bernard:** Thank you.

**Senator Jaffer:** You've brought up the issue of the unrepresented a number of times. That's the reality all across the country, even in appeal courts. I'm sure you know that. It's based on costs, and your structure doesn't give costs. That's just for people who are listening. That's a challenge.

Chair, I suggest that the panel be given the transcript. There are many questions that have not been answered. You have also offered to send documents. Let's have a look at that, and then call them back, because obviously there are lots of gaps.

I have to tell you, my frustration is that in the Senate, we have the privilege of asking you questions and expecting an answer. People who work with you don't have that privilege. People who appear in front of you don't have that privilege. So I feel that we need those answers from you.

Chair, may I ask for steering to consider bringing this panel back?

**The Chair:** Thank you, Senator Jaffer. We'll bring this issue up at steering.

I want to sincerely thank our witnesses for agreeing to participate in this important study. Your assistance with the study is greatly appreciated.

Honourable senators, I shall now introduce our third and last panel of the day. Each of the witnesses have been asked to make an opening statement of five minutes. We shall hear from the witnesses and then turn to questions from the senators.

With us in person at the table, I wish to welcome, from the Treasury Board of Canada Secretariat, Carole Bidal, Associate Assistant Deputy Minister, Employee Relations and Total Compensation, Office of the Chief Human Resources. From Canadian Heritage, we have Gaveen Cadotte, Assistant Deputy Minister, Anti-Racism Strategy and Action Plan on Combatting Hate Sector; and Peter Flegel, Executive Director Federal Anti-Racism Secretariat. I will now invite Ms. Cadotte to make her presentation.

**Mme Malischewski :** Je crois également que nous pouvons changer l'organisation de l'intérieur, que des changements législatifs s'imposent, mais qu'une refonte complète n'est pas nécessaire dans ce cas particulier. Nous pouvons obtenir ce dont nous avons besoin d'autres façons.

**La sénatrice Bernard :** Donc c'est un « non » pour vous, n'est-ce pas?

**Me Holtman :** Oui, c'est un « non » pour moi. Je pense que cela peut être changé de l'intérieur.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

**La sénatrice Jaffer :** Vous avez soulevé la question des personnes non représentées à plusieurs reprises. C'est une réalité à l'échelle du pays, même dans les cours d'appel. Je suis sûre que vous êtes au courant. C'est fondé sur les coûts, et votre structure ne précise pas les coûts. C'est seulement pour les gens qui nous écoutent. C'est un défi.

Madame la présidente, je suggère d'envoyer la transcription aux témoins. Beaucoup de questions sont restées sans réponse. Vous avez également offert d'envoyer des documents. Nous les examinerons et rappellerons les témoins parce qu'il nous manque beaucoup de choses.

Voici ce qui me frustre : au Sénat, nous avons le privilège de vous poser des questions et d'attendre les réponses. Les gens qui travaillent avec vous n'ont pas ce privilège. Les gens qui comparaissent devant vous n'ont pas ce privilège. Je crois que nous avons besoin de ces réponses de votre part.

Madame la présidente, puis-je demander au comité directeur d'envisager de convoquer de nouveau ce groupe de témoins?

**La présidente :** Merci, sénatrice Jaffer. Nous soulèverons cette question au comité de direction.

Je remercie sincèrement nos témoins d'avoir accepté de participer à cette importante étude. Votre aide à cet égard est grandement appréciée.

Honorables sénateurs, je vais maintenant présenter notre troisième et dernier groupe de témoins de la journée. Chacun est invité à faire une déclaration liminaire de cinq minutes. Nous entendrons donc les témoins, puis nous passerons aux questions des sénateurs.

Nous accueillons, en personne, Carole Bidal, sous-ministre adjointe déléguée, Relations avec les employés et rémunération globale, au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. De Patrimoine canadien, nous accueillons Gaveen Cadotte, sous-ministre adjointe, Secteur de la stratégie antiracisme et du plan d'action de lutte contre la haine, et Peter Flegel, directeur exécutif, Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme. J'invite maintenant Mme Cadotte à nous faire son exposé.

**Gaveen Cadotte, Assistant Deputy Minister, Anti-Racism Strategy and Action Plan on Combatting Hate Sector, Canadian Heritage:** Madam Chair and honourable members of the committee, thank you for having me. It's an honour for my colleague and I to be here joining you today on the traditional unceded territory of the Algonquin Anishinaabeg people.

I would like to say at the outset that there is no place in Canada for anti-Black racism and that hate or discrimination in any form is unacceptable and must be eradicated.

[*Translation*]

Our department works tirelessly to support government-wide efforts to build an open, welcoming, and inclusive Canada in which no one faces systemic racism, racial discrimination, or is terrorized by hatred simply because they are Black, Indigenous, Asian, Muslim, or Jewish, or a member of any other equity-seeking population.

[*English*]

The Government of Canada has acknowledged the serious problem of systemic anti-Black racism in public institutions. As such, Canada has acknowledged its responsibility to work directly with Black communities to combat systemic racism.

[*Translation*]

The Department of Canadian Heritage has been active in combatting racism against Black people. Since 2018, it has spent \$9 million to improve local community supports for Black Canadian youth, including empowering youth of African descent to address racism against Black people.

Since the launch of Canada's Anti-Racism Strategy in 2019, Canadian Heritage has committed nearly \$100 million to combat racism and systemic discrimination, including racism against Black people. This includes the creation of the Federal Anti-Racism Secretariat to lead a whole-of-government approach to combatting systemic racism, discrimination and hate in Canada.

[*English*]

The strategy focuses on the ways in which federal policies, programs, services and laws impact Canadian society at large and, more specifically, communities and peoples with lived experiences of racism.

**Gaveen Cadotte, sous-ministre adjointe, Secteur de la stratégie antiracisme et du plan d'action de lutte contre la haine, Patrimoine canadien :** Madame la présidente et distingués membres du comité, je vous remercie de me recevoir. C'est un honneur, pour mes collègues et moi, de vous rejoindre aujourd'hui sur le territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin anishinabe.

J'aimerais dire d'emblée qu'il n'y a pas de place au Canada pour le racisme envers les personnes noires et que la haine, ou la discrimination sous quelque forme que ce soit, est inacceptable et doit être éradiquée.

[*Français*]

Notre ministère travaille sans relâche pour soutenir les efforts de l'ensemble du gouvernement fédéral visant à bâtir un Canada ouvert, accueillant et inclusif dans lequel personne n'est confronté au racisme systémique, à la discrimination raciale ou n'est terrorisé par la haine simplement parce qu'il est Noir, Autochtone, Asiatique, musulman ou juif, ou encore membre de toute autre population en quête d'équité.

[*Traduction*]

Le gouvernement du Canada a reconnu le grave problème du racisme systémique envers les personnes noires dans les institutions publiques. À ce titre, le Canada reconnaît également sa responsabilité de travailler directement avec les communautés noires pour lutter contre le racisme systémique.

[*Français*]

Le ministère du Patrimoine canadien a été actif dans la lutte contre le racisme envers les personnes noires. Depuis 2018, il a dépensé 9 millions de dollars pour améliorer les soutiens communautaires locaux aux jeunes noirs canadiens, notamment en donnant aux jeunes d'ascendance africaine les moyens de lutter contre le racisme envers les personnes noires.

Depuis le lancement de la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme, en 2019, Patrimoine canadien a engagé près de 100 millions de dollars pour lutter contre le racisme et la discrimination systémique, y compris le racisme envers les personnes noires. Cela comprend la création du Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme pour diriger une approche pangouvernementale de lutte contre le racisme, la discrimination et la haine systémiques au Canada.

[*Traduction*]

La stratégie concerne les façons dont les politiques, les programmes, les services et les lois fédérales ont un impact sur la société canadienne dans son ensemble, et plus particulièrement sur les communautés et les personnes ayant une expérience vécue du racisme.

It bears mentioning that, in 2018, the Government of Canada officially recognized the International Decade for People of African Descent. Employment and Social Development Canada is leading work on leveraging the decade as a framework for the government to take concrete steps to secure the rights and freedoms of people of African descent and is doing so from a whole-of-government perspective.

The Treasury Board is the lead across the federal public service in addressing harassment, equity and inclusion within government workplaces, and my colleagues from the Treasury Board will be able to answer any questions regarding measures the government is taking to address anti-Black racism and discrimination in federal public service workplaces.

[Translation]

At Canadian Heritage, we have invested over \$5 million since 2018 to fund a variety of projects that empower Black communities, including youth, to take action against Black racism. These include the following.

[English]

Some of those include — and I'll just name two — the “It Takes a Village” project led by the Halifax-based Delmore “Buddy” Daye Learning Institute. It hosted various activities to help Black youth develop skills for the future and find solutions to overcome experiences of anti-Black racism. There is also the Edmonton-based African Canadian Civic Engagement Council which, in partnership with the Edmonton police, led a project called “advanced youth academy leadership” to advance alternatives to the traditional criminal justice system using a restorative justice approach.

The department is also providing \$1.5 million toward an endowment to support the ongoing activities of the Jean Augustine Chair in Education, Community and Diaspora.

[Translation]

The last thing I would say is that we are currently preparing Canada's new Anti-Racism Strategy and Action Plan on Combatting Hate, both of which will reflect the recommendations of hundreds of Black leaders from across the country, including Black youth, and will identify specific ways for the government to combat racism and hatred towards Black people. Both initiatives are high priorities for Minister Hussen.

Il convient de mentionner qu'en 2018, le gouvernement du Canada a officiellement reconnu la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine. Le ministère de l'Emploi et du Développement social Canada dirige les travaux visant à tirer parti de la décennie comme cadre permettant au gouvernement de prendre des mesures concrètes pour garantir les droits et libertés des personnes d'ascendance africaine dans une perspective pangouvernementale.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor est le chef de file à la fonction publique fédérale en ce qui a trait à la lutte contre le harcèlement, l'équité et l'inclusion dans les lieux de travail du gouvernement. Mes collègues du Secrétariat du Conseil du Trésor pourront répondre à toute question concernant les mesures que le gouvernement prend pour lutter contre le racisme et la discrimination envers les employés noirs en milieu de travail.

[Français]

À Patrimoine canadien, nous avons investi plus de 5 millions de dollars depuis 2018 pour financer une variété de projets permettant aux communautés noires, y compris les jeunes, d'agir contre le racisme envers les personnes noires. Ceux-ci incluent ce qui suit.

[Traduction]

Je ne vous en nommerai que deux. D'abord, le projet « It Takes a Village » dirigé par le Delmore Buddy Daye Learning Institute Inc., basé à Halifax. Ce projet a consisté à organiser diverses activités pour aider les jeunes noirs à développer des compétences pour l'avenir et à trouver des solutions pour surmonter leurs expériences de racisme envers les personnes noires. Il y a aussi l'African Canadian Civic Engagement Council d'Edmonton, en partenariat avec la police d'Edmonton, avec son projet « Advance Youth Academy Leadership » qui propose des alternatives au système de justice pénale traditionnelle par la voie de la justice restaurative.

Le ministère verse également 1,5 million de dollars à une dotation pour soutenir les activités en cours de la chaire Jean Augustine en matière d'éducation, de communauté et de diaspora.

[Français]

La dernière chose que je dirais, c'est que nous préparons actuellement la nouvelle Stratégie canadienne de lutte contre le racisme et le Plan d'action de lutte contre la haine, qui refléteront tous deux les recommandations de centaines de leaders noirs de partout au pays, y compris des jeunes noirs, et détermineront des moyens précis, pour le gouvernement, de combattre le racisme et la haine envers les personnes noires. Ces deux initiatives sont de grandes priorités pour le ministre Hussen.

[English]

We all know that there is still hard work to be done. We know this because, too often, Black people everywhere in Canada face discrimination, intolerance and hatred as a daily fact of life. That is not the Canada we want; it's not the Canada we know we can be.

Once again, I thank you for inviting us, and we're happy to answer any questions that you might have.

**The Chair:** Thank you.

Ms. Bidal, do you have an opening statement? If so, please go ahead.

[Translation]

**Carole Bidal, Associate Assistant Deputy Minister, Employee Relations and Total Compensation, Treasury Board of Canada Secretariat:** Before I begin, I would like to note that I am speaking to you from the unceded traditional territory of the Algonquin Anishinaabe people.

I want to thank the committee for inviting me to speak today. Madam Chair, I am appearing today in response to an invitation from the committee. I hold the position of Associate Assistant Deputy Minister of Employee Relations and Total Compensation in the Office of the Chief Human Resources Officer at the Treasury Board of Canada Secretariat.

While I play several roles in this position, I am here today to speak about my role as the employer's delegated decision-maker for policy grievances and, in particular, the policy grievances filed by three bargaining agents alleging discrimination at the Canadian Human Rights Commission.

[English]

The Office of the Chief Human Resources Officer is the policy centre for human resources management in the federal public service. We develop broad policy direction and standards that enable deputy heads to fulfill their responsibilities for effective people management within their organization.

The Federal Public Service Labour Relations Act refers to three types of grievances: individual grievances, group grievances and policy grievances.

Policy grievances provide the employer and the bargaining agent with the opportunity to raise a general dispute about the interpretation or application of a collective agreement as it relates to them or to the bargaining unit, generally. The policy grievance process generally has one decision-making level

[Traduction]

Nous savons tous qu'il reste encore beaucoup à faire. Nous le savons parce que trop souvent, partout au Canada, les Noirs sont confrontés à la discrimination, à l'intolérance et à la haine au quotidien. Ce n'est pas le Canada que nous voulons. Ce n'est pas le Canada que nous savons que nous pouvons être.

Alors, encore une fois, je vous remercie de nous avoir invités, et nous sommes heureux de répondre à toutes vos questions.

**La présidente :** Merci.

Madame Bidal, avez-vous une déclaration liminaire? Si oui, allez-y.

[Français]

**Carole Bidal, sous-ministre adjointe déléguée, Relations avec les employés et rémunération globale, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :** Avant de commencer, j'aimerais souligner que je m'adresse à vous à partir du territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin anishinabe.

Je tiens à remercier le comité de m'avoir invité à prendre la parole aujourd'hui. Madame la présidente, je compare aujourd'hui en réponse à une invitation du comité. J'occupe le poste de sous-ministre adjointe déléguée des Relations avec les employés et rémunération globale au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Bien que j'assume plusieurs rôles en occupant ce poste, je suis ici aujourd'hui pour parler de mon rôle en tant que décideuse déléguée de l'employeur pour les griefs de principe et, en particulier, des griefs de principe déposés par trois agents négociateurs alléguant de la discrimination à la Commission canadienne des droits de la personne.

[Traduction]

Le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines est le centre de décision pour la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Nous élaborons une orientation stratégique et des normes générales qui permettent aux administrateurs généraux de s'acquitter de leur responsabilité en matière de gestion efficace des personnes au sein de leur organisation.

La Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral fait référence à trois types de griefs : les griefs individuels, les griefs collectifs et les griefs de principe.

Les griefs de principe donnent à l'employeur et à l'agent négociateur l'occasion de soulever un différend général au sujet de l'interprétation ou de l'application de la convention collective en ce qui les concerne ou concerne l'unité de négociation en général. Le processus de règlement des griefs de principe

internal to the employer. I am the delegated authority at that level for the Treasury Board of Canada Secretariat as employer. However, bargaining agents may choose to skip this level and refer the policy grievance directly to the Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board for independent third-party adjudication.

In October and November 2020, three bargaining agents, the Public Service Alliance of Canada, the Association of Justice Council and the Canadian Association of Professional Employees, submitted policy grievances to the Treasury Board Secretariat as employer. Each grievance alleged discrimination at the Canadian Human Rights Commission in violation of the relevant collective agreements.

In my role as policy grievance decision maker, I reviewed written submissions from these bargaining agents and from the Canadian Human Rights Commission. I also met twice with the bargaining agent representatives, where they had an opportunity to make oral representations and respond to my questions relating to their submissions.

On March 6, 2023, I issued my response. Based upon the information provided to me in the context of this grievance process, I determined that the no-discrimination clause of each of the three collective agreements had been breached. As part of my decision, I advised the parties that the Treasury Board Secretariat remained available, at their request, to support them as they continued to work toward achieving a discrimination-free workplace.

The bargaining agent subsequently referred their grievances for an arbitration hearing at the Public Sector Labour Relations and Employment Board, and the board is now going to determine its process and the next steps for these cases.

[*Translation*]

The Treasury Board Secretariat, in concert with all departments, is actively working to address issues of discrimination and create a diverse and inclusive public service.

The government is working to eliminate racism and discrimination in our institutions, which includes passing legislation, creating programs, and supporting and developing disaggregated data reporting. Representation and inclusion are important.

Part of our cultural transformation is ensuring that employees from equity-seeking groups have access to barrier-free opportunities in their career progression. Programs like the

comporte généralement un niveau décisionnel interne à l'employeur. Je suis la personne déléguée à ce niveau pour le Secrétariat du Conseil du Trésor en tant qu'employeur. Toutefois, les agents négociateurs peuvent choisir de sauter ce palier et renvoyer un grief de principe directement à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour une décision indépendante par une tierce partie.

En octobre et novembre 2020, trois agents négociateurs, soit l'Alliance de la Fonction publique du Canada; l'Association des juristes de justice et l'Association canadienne des employés professionnels, ont présenté des griefs de principe au Secrétariat du Conseil du Trésor à titre d'employeur. Chaque grief alléguait de la discrimination à la Commission canadienne des droits de la personne, en violation des conventions collectives pertinentes.

Dans mon rôle de décideuse des griefs de principe, j'ai examiné les mémoires de ces agents négociateurs et de la Commission canadienne des droits de la personne. J'ai aussi rencontré les représentants des agents négociateurs à deux reprises où ils ont eu l'occasion de présenter des observations orales et de répondre à mes questions concernant leurs observations.

Le 6 mars 2023, j'ai publié ma réponse. J'ai déterminé, d'après les renseignements qui m'ont été fournis dans le cadre du processus de règlement des griefs, que la clause de non-discrimination d'aucune des trois conventions collectives n'avait pas été respectée. Dans le cadre de ma décision, j'ai informé les parties que le Secrétariat du Conseil du Trésor demeure disponible, à leur demande, pour les appuyer dans leurs efforts en vue de créer un milieu de travail exempt de discrimination.

Les agents négociateurs ont par la suite renvoyé leurs griefs pour une audience d'arbitrage à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et la commission déterminera son processus et les prochaines étapes pour ces cas.

[*Français*]

Le Secrétariat du Conseil du Trésor, de concert avec tous les ministères, s'emploie activement à traiter les enjeux liés à la discrimination et à créer une fonction publique diversifiée et inclusive.

Le gouvernement s'efforce d'éliminer le racisme et la discrimination dans nos institutions, ce qui comprend l'adoption de lois, la création de programmes et le soutien et le développement sur le plan de la publication de données désagrégées. La représentation et l'inclusion sont importantes.

Une partie de notre transformation culturelle consiste à veiller à ce que les employés des groupes en quête d'équité aient accès à des possibilités sans obstacle dans leur progression de carrière.

Mosaic Leadership Development program, a public service-wide program to equip equity-seeking employees to enter the EX group and the executive cadre, are helping to create the public service leadership of today and tomorrow that is truly inclusive and reflective of the diversity of the Canadian population.

In addition, Budget 2023 calls for the Treasury Board Secretariat to develop, through consultations with a panel of experts, a restorative engagement process for the entire public service, where employees who have experienced harassment and discrimination will be able to share their personal accounts in a secure and confidential space.

[English]

I'm happy to respond to any of the questions that you may have today. Thank you.

**The Chair:** Thank you. I will turn to the senators for questions.

**Senator Omidvar:** Thank you so much to our witnesses for your perspectives.

My questions are all for Ms. Bidal from the Treasury Board Secretariat. Maybe I can put two of them together, because they're related, and then pose a second one. The first is about recommendations that we heard last week from witnesses calling for amendments to the Employment Equity Act, including explicitly adding Black people as a designated group, separate and distinct from members of visible minority groups. What are the advantages and disadvantages of adding more specific designated groups to the Employment Equity Act?

**Ms. Bidal:** The Employment Equity Act doesn't fall under the ambit of my responsibilities at Treasury Board, nor under Treasury Board generally. However, I can tell you that in the context of self-identification, adding new opportunities for members of equity-seeking communities to be able to self-identify was seen as a positive advancement.

**Senator Omidvar:** Thank you.

Let's use the language of Senator Bernard, "equity-deserving" versus "equity-seeking" group.

My second question is on representation of equity-deserving groups, in this instance the Black community, on the commission's appointed commissioner. There are six commissioners. We all know that. How does the federal government ensure that there is representation at this level?

Des programmes comme le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque, un programme offert dans l'ensemble de la fonction publique afin d'outiller les employés en quête d'équité pour intégrer le groupe EX et entrer dans l'effectif de la direction, aident à créer le leadership de la fonction publique d'aujourd'hui et de demain, qui est réellement inclusif et qui reflète la diversité de la population canadienne.

De plus, le budget de 2023 prévoit que le Secrétariat du Conseil du Trésor élaborera, au moyen de consultations menées par un comité d'experts, un processus de mobilisation réparatrice pour l'ensemble de la fonction publique, dans le cadre duquel les employés victimes de harcèlement et de discrimination pourront partager leurs comptes personnels dans un espace sûr et confidentiel.

[Traduction]

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions. Merci.

**La présidente :** Merci. J'invite les sénateurs à poser leurs questions.

**La sénatrice Omidvar :** Merci beaucoup à nos témoins pour leurs points de vue.

Mes questions s'adressent toutes à Mme Bidal du Secrétariat du Conseil du Trésor. Je pourrais en combiner deux, parce qu'elles sont liées, puis en poser une autre. La première question concerne les recommandations que nous avons entendues la semaine dernière de la part de témoins qui réclamaient des modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, y compris la mention explicite des Noirs en tant que groupe désigné, distinct des membres des minorités visibles. Quels sont les avantages et les inconvénients de préciser des groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

**Mme Bidal :** La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne relève pas de mes responsabilités au Conseil du Trésor ni du Conseil du Trésor en général. Cependant, je peux vous dire que l'ajout de nouvelles possibilités d'auto-identification offertes aux membres des communautés en quête d'équité a été considéré comme un réel progrès.

**La sénatrice Omidvar :** Merci.

Utilisons l'expression de la sénatrice Bernard, celle de « groupe méritant l'équité » par opposition à « groupe en quête d'équité ».

Ma deuxième question porte sur la représentation des groupes qui méritent l'équité, en l'occurrence la communauté noire, aux fonctions de commissaires nommés par la commission. Il y a six commissaires. Nous le savons tous. Comment le gouvernement fédéral s'assure-t-il qu'il y a une représentation à ce niveau?

**Ms. Bidal:** Unfortunately, I'm not privy to the manner in which commissioners at the Canadian Human Rights Commission are appointed.

**Senator Omidvar:** That is a Governor-in-Council position. Okay.

My third question I'm going to read it because it's complicated and long. Last week, we heard from Hugh Scher, a human rights and constitutional lawyer, who argued that the recent finding of discrimination against the Canadian Human Rights Commission by the Treasury Board of Canada Secretariat could be intended to harm the prospects of the proposed class-action lawsuit brought by Black federal public servants alleging racial discrimination in the federal public service, stating it's an unfair and bad faith use of the grievance process. How would you respond to these comments?

**Ms. Bidal:** Thank you for the question.

In accordance with the legislated and bargaining policy grievance process, my role as a decision maker is to look at collective agreements, weigh all the information and the submissions that are provided to me, and reach a conclusion where a collective agreement has been breached. That is what I did in these cases, and I can assure you that the Treasury Board Secretariat remains committed to ensuring access to a robust, effective and fair grievance process that addresses issues as they arise.

**Senator Omidvar:** In other words, you refute the witness testimony we heard last week.

**Ms. Bidal:** What I'm stating is that the decision that I made was based on the facts that were presented before me.

**Senator Omidvar:** Thank you.

**Senator Bernard:** Thank you all for being here this evening. We apologize that we've gone later. I think the fact that we've taken more time with each of the panels really speaks to the heaviness of the issues we're addressing. Thank you for your patience.

I'll start with a question following up on Senator Omidvar's question to the Treasury Board. Could I ask you to comment on the government's response to your ruling? What are your reflections on the government's response to your ruling?

**Ms. Bidal:** I'm sorry, can you repeat the question?

**Senator Bernard:** What are your reflections on the government's response to your ruling? And I'll add, what are your reflections on the community's response to your ruling?

**Mme Bidal :** Malheureusement, je ne suis pas au courant de la façon dont les commissaires de la Commission canadienne des droits de la personne sont nommés.

**La sénatrice Omidvar :** C'est la position du gouverneur en conseil. D'accord.

Je vais lire ma troisième question parce qu'elle est compliquée et longue. La semaine dernière, Hugh Scher, avocat spécialiste des droits de la personne et constitutionnaliste, a soutenu ici que le récent reproche de discrimination par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à la Commission canadienne des droits de la personne pourrait nuire aux chances d'aboutissement du recours collectif par des fonctionnaires fédéraux noirs qui allèguent que la fonction publique fédérale fait de la discrimination raciale. Il a affirmé qu'il s'agit d'un recours injuste et de mauvaise foi au processus de règlement des griefs. Comment réagissez-vous à ces commentaires?

**Mme Bidal :** Je vous remercie de la question.

En ce qui concerne le processus de règlement des griefs de principe prévu par la loi et les règles encadrant la négociation dans les cas de violation d'une convention collective, en ma qualité de décideuse je dois examiner la convention en question, soupeser tous les renseignements et toutes les observations qui m'ont été adressés et parvenir à une conclusion. C'est ce que j'ai fait dans ces cas-là, et je peux vous assurer que le Secrétariat du Conseil du Trésor demeure déterminé à assurer l'accès à un processus de règlement des griefs solide, efficace et équitable permettant de régler les problèmes à mesure qu'ils surviennent.

**La sénatrice Omidvar :** Autrement dit, vous réfutez les témoignages que nous avons entendus la semaine dernière.

**Mme Bidal :** Ce que je dis, c'est que la décision que j'ai prise était fondée sur les faits qui m'ont été présentés.

**La sénatrice Omidvar :** Merci.

**La sénatrice Bernard :** Merci à tous d'être ici ce soir et excusez notre retard. Je pense que le fait que nous ayons pris plus de temps avec chacun des groupes de témoins est indicatif du sérieux des questions que nous abordons. Merci de votre patience.

Je vais commencer par une question qui fait suite à celle que la sénatrice Omidvar a posée au Conseil du Trésor. Puis-je vous demander de commenter la réponse du gouvernement à votre décision? Que pensez-vous de la réaction du gouvernement?

**Mme Bidal :** Excusez-moi, pouvez-vous répéter la question?

**La sénatrice Bernard :** Que pensez-vous de la réaction du gouvernement à votre décision? J'aimerais également savoir ce que vous pensez de la réaction de la communauté à votre décision.

**Ms. Bidal:** Thank you.

I understand from media reports that have been communicated to me that the Canadian Human Rights Commission did accept the findings from my decision. I also understand that there have been comments from other ministers with respect to the situation that was raised as a result of the grievances and my decision. At this point, I'm not going to be able to comment any further on their responses. The matter, as you know, is still before the Public Sector Labour Relations Board.

**Senator Bernard:** Thank you.

Let me ask of the Canadian Heritage secretariat, can you tell us how issues of anti-Black racism are specifically taken up within the anti-racism strategy? I know that when the strategy was being developed, there was strong community pressure from different parts of the country to do something specifically about anti-Black racism. How are issues of anti-Black racism specifically addressed in the secretariat?

**Ms. Cadotte:** Thank you for the question, senator. Perhaps I can start, and my colleague Mr. Flegel will continue on.

You're absolutely right, and through the work of the Federal Anti-Racism Secretariat, we actually conducted a national summit on anti-Black racism. It included hundreds of youth and Black leaders, and all of this work is helping us to inform a renewed strategy.

As part of the first strategy, there were initiatives to support Black communities and specific funding programs. Five million dollars was provided to communities to support specific initiatives for anti-Black racism. This is definitely a big part of the work we want to do, but going forward, recognizing that there needs to be specific focus on anti-Black racism.

I'll let Mr. Flegel elaborate as well.

**Peter Flegel, Executive Director, Federal Anti-Racism Secretariat, Canadian Heritage:** Thank you, senators.

When the Federal Anti-Racism Secretariat was set up, it was important for us to take a distinction-based approach to racism, recognizing racism is a systemic whole-of-government problem that cannot be solved by a cookie cutter or a one-size-fits-all approach. As soon as that was set up, we took the time to sit down with hundreds of Black community leaders from across the country, representing a variety of different communities and intersections, to first understand some of the challenges that they're facing. What are some of the systemic barriers that

**Mme Bidal :** Merci.

D'après ce que j'ai vu dans la presse, la Commission canadienne des droits de la personne a accepté les conclusions de ma décision. Je crois aussi savoir que d'autres ministres ont fait des commentaires au sujet de ce qui s'est dit dans la foulée des griefs et de ma décision. À ce stade, je ne peux pas commenter davantage leurs réponses. Comme vous le savez, la question est toujours devant la Commission des relations de travail dans le secteur public.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

Permettez-moi de poser une question au secrétariat de Patrimoine canadien. Pouvez-vous nous dire comment les questions de racisme envers les Noirs sont traitées dans le cadre de la stratégie de lutte contre le racisme? Je sais qu'à l'époque où la stratégie a été élaborée, la communauté a exercé de fortes pressions dans différentes régions du pays pour qu'on fasse quelque chose au sujet du racisme envers les Noirs. De quelle façon le secrétariat s'occupe-t-il spécifiquement des problèmes de racisme envers les Noirs?

**Mme Cadotte :** Je vous remercie de la question, sénateur. Je peux peut-être commencer, et mon collègue, M. Flegel enchaînera.

Vous avez tout à fait raison, et grâce au travail du Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme, nous avons organisé un sommet national sur le racisme envers les Noirs. Des centaines de jeunes et de leaders noirs y ont participé, et tout ce travail nous aide à orienter une stratégie renouvelée.

Des initiatives destinées à soutenir les communautés noires et des programmes de financement spécifiques ont été lancés à la faveur de la première stratégie. Cinq millions de dollars ont été versés aux communautés pour appuyer des initiatives précises de lutte contre le racisme envers les Noirs. Cela s'inscrit tout à fait dans le genre de travail que nous voulons faire, mais à l'avenir, nous savons qu'il faudra mettre l'accent sur le racisme envers les Noirs.

Je vais laisser M. Flegel vous en dire plus.

**Peter Flegel, directeur général, Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme, Patrimoine canadien :** Merci, honorables sénateurs.

Quand le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme a été mis sur pied, il lui a fallu adopter une approche fondée sur la distinction à l'égard du racisme, et reconnaître que le racisme est un problème systémique pangouvernemental qui ne peut pas être réglé par une approche à l'emporte-pièce ou une approche universelle. Dès que cela a été mis en place, nous avons pris le temps de nous asseoir avec des centaines de dirigeants de la communauté noire de partout au pays, représentant une variété de communautés et d'intersections différentes, pour commencer

currently and consistently continue to affect the communities. What are some of the gaps in the federal policies, programs, services and legislation that are out there? And lastly, and most importantly, what are the new policies, programs, services and legislation that are required to address the systemic and endemic problem of anti-Black racism in Canada?

We also sat down with hundreds of Black youth in front of cabinet ministers so that they could tell the cabinet ministers what they need for their communities, what they need to make their lives better and what they need to remove systemic anti-Black racism. There were two recommendations — among many — that stood out. One was that the federal government needed to investigate the reality of anti-Black racism within the youth criminal justice system, and two, the Government of Canada needed to set up Canada's Black Justice Strategy.

As soon as we heard that, we went directly to the Department of Justice and said, "This is what we're hearing from Black youth." We were able to work with the Department of Justice to conduct a study, which was community-led and community-driven, on the experiences of Black youth with the criminal justice system, which created a whole slew of recommendations. As you know, the other recommendation, which was setting up Canada's Black Justice Strategy was announced by the government, and we're working hand in hand with the Department of Justice, as well as with Black community organizations across the country, to advance that strategy forward.

That's just a few examples of the ways in which we take anti-Black racism very seriously and we're working with the community and our colleagues across government to effect change.

**Senator Bernard:** Thank you for that.

Do I have time for one more question, or should I go on second round?

**The Chair:** We won't have time for a second round.

**Senator Bernard:** No second round with this panel. Aren't you lucky?

I want to pick up on a question that I asked earlier around the whole issue of an apology and the resistance to an apology. Many Black youth are part of the Nova Scotian DPAD, and they have twice now had a national petition asking for an apology. Both times petitions were tabled in the House, and we've not had

par comprendre certains des défis auxquels ces gens-là font face. Quels sont certains des obstacles systémiques qui continuent de toucher les communautés? Quelles sont certaines des lacunes dans les politiques, les programmes, les services et les lois du gouvernement fédéral? Enfin, et surtout, quels sont les nouveaux programmes et services et les nouvelles politiques et lois nécessaires pour s'attaquer au problème systémique et endémique du racisme contre les Noirs au Canada?

Nous avons également organisé des rencontres entre des ministres et des centaines de jeunes Noirs afin que ces jeunes puissent leur dire ce dont ils ont besoin pour leur communauté, pour améliorer leur vie et pour éliminer le racisme systémique contre les Noirs. Deux recommandations parmi tant d'autres sont ressorties tout particulièrement. Premièrement, le fait que le gouvernement fédéral devait enquêter sur la réalité du racisme envers les Noirs au sein du système de justice pénale pour les adolescents et, deuxièmement, que le gouvernement du Canada devait mettre sur pied la Stratégie de la justice pour les Noirs du Canada.

Dès que nous avons entendu cela, nous nous sommes adressés directement au ministère de la Justice pour lui faire part de ce que nous disaient les jeunes Noirs. Nous avons été en mesure de travailler avec lui pour mener une étude, dirigée par la communauté, sur l'expérience des jeunes Noirs dans le système de justice pénale, ce qui a donné lieu à toute une série de recommandations. Comme vous le savez, l'autre recommandation, qui était d'établir la Stratégie de la justice pour les communautés noires du Canada, a été annoncée par le gouvernement, et nous travaillons main dans la main avec le ministère de la Justice, ainsi qu'avec des organismes de la communauté noire de partout au pays, pour faire avancer cette stratégie.

Ce ne sont là que quelques exemples montrant que nous prenons très au sérieux la lutte contre le racisme envers les Noirs et dont nous travaillons avec la communauté et nos collègues à l'échelle du gouvernement pour apporter des changements.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

Ai-je le temps de poser une autre question ou devrais-je attendre le deuxième tour?

**La présidente :** Nous n'aurons pas le temps pour un deuxième tour.

**La sénatrice Bernard :** Pas de deuxième tour avec ce groupe-là. Quelle chance vous avez.

J'aimerais revenir sur une question que j'ai posée plus tôt au sujet de la résistance à faire des excuses. De nombreux jeunes Noirs font partie de la coalition DPAD, en Nouvelle-Écosse. Par deux fois, ils ont déposé une pétition nationale pour réclamer que des excuses leur soient faites. Par deux fois, les pétitions ont été

an apology. What are your thoughts about that? How does that impact the work that you're doing?

**Ms. Cadotte:** We are aware of those two petitions that have been put before the House. We recognize that, to move forward, recognition of systemic racism, the harms of slavery in Canada and the harms of the discrimination that Black people live with in Canada is really a serious problem that needs to be addressed by all government at various levels. This is something that we are aware of. I know that there is consideration. As I mentioned in my opening remarks, Department of Employment and Social Development Canada are leading work on the decade and building a framework around the Decade for People of African Descent.

**Senator Bernard:** [Technical difficulties] one of the recommendations.

**Ms. Cadotte:** Yes. As I mentioned, that's something we're aware of as one of the recommendations, and we hear the calls that are being made. I'm sure this is all being used to inform steps going forward. Thank you.

**Senator Bernard:** Thank you.

**Senator Arnot:** Thank you to the witnesses.

I just wanted to make a point here. I believe Nicholas Thompson from the Black Class Action Secretariat in panel three last week mentioned publicly recently — something I think we should follow up — that the Federal Anti-Racism Secretariat should be moved from Heritage Canada to the Privy Council Office to report directly to the Clerk of the Privy Council. I'd like that person to be invited to amplify that. I'm guessing as to why he said that.

I'm asking the question, would you agree with that? You have a whole-of-government approach and a whole-of-government solution. Would it not be a stronger base, given the structure of government and the ability to have mandatory compliance given the highest priority possible, based on the strongest foundation and perhaps robust funding to go with that, to ensure that the programming that you're doing in fact has the backing of a whole-of-government approach, not just from the Ministry of Heritage but from the Clerk of the Privy Council to make it a significant priority to address anti-Black racism? I ask all three witnesses for your opinion on that.

**Ms. Cadotte:** Thank you for your question, senator.

déposées à la Chambre des communes et ils n'ont reçu aucune excuse. Qu'en pensez-vous? Quelle incidence cela a-t-il sur le travail que vous faites?

**Mme Cadotte :** Nous sommes au courant de ces deux pétitions qui ont été présentées à la Chambre des communes. Nous reconnaissons que, pour aller de l'avant, il va falloir que tous les ordres de gouvernement prennent à bras le corps les questions touchant à la reconnaissance du racisme systémique, aux torts causés par l'esclavage au Canada et des torts causés par la discrimination dont les Noirs sont victimes chez nous. C'est un problème grave. Nous en avons conscience et je sais qu'il est pris en considération. Comme je l'ai mentionné dans ma déclaration liminaire, le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada dirige les travaux sur la décennie et élabore un cadre pour la Décennie des personnes d'ascendance africaine.

**La sénatrice Bernard :** [Difficultés techniques] l'une des recommandations.

**Mme Cadotte :** Oui. Comme je l'ai dit, c'est l'une des recommandations dont nous sommes au courant, et nous entendons les appels qui sont faits. Je suis certain que tout cela va servir à orienter les prochaines étapes. Merci.

**La sénatrice Bernard :** Merci.

**Le sénateur Arnot :** Merci aux témoins.

Je veux dire une petite chose. Je crois que Nicholas Thompson, du Black Class Action Secretariat, a déclaré publiquement la semaine dernière, lors de la troisième réunion du groupe d'experts — et je pense que nous devrions faire un suivi — que le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme devrait être transféré de Patrimoine Canada au Bureau du Conseil privé pour qu'il relève directement de la greffière du Conseil privé. J'aimerais que cette personne soit invitée à nous en parler davantage. J'aimerais savoir pourquoi il a dit cela.

Je vous pose la question : êtes-vous d'accord avec ses propos? Vous avez une approche pangouvernementale et une solution pangouvernementale. Ne pourrait-on pas miser sur une base plus solide, compte tenu de la structure du gouvernement et de sa capacité à faire respecter la loi de la façon la plus prioritaire possible? Ne pourrait-on pas s'appuyer sur des bases plus solides et peut-être sur un financement solide? Nous pourrions ainsi veiller à ce que les programmes que vous mettez en œuvre obéissent à une approche pangouvernementale, pas seulement sous l'égide de Patrimoine canadien, mais sous la gouverne de la greffière du Conseil privé, cela pour que la lutte contre le racisme envers les Noirs soit une véritable priorité? J'aimerais connaître l'opinion de nos trois témoins à ce sujet.

**Mme Cadotte :** Je vous remercie de votre question, sénatrice.

As you know, decisions of machinery are not ours as public servants to take. We have a very strong Federal Anti-Racism Secretariat with strong leadership and a diverse, distributed team across the country that work day in and day out tirelessly with their full beings and hearts to work towards a whole-of-government approach to eradicating racism and anti-Black racism. This secretariat is special in that it reports directly to our associate deputy minister and also directly to me. There's a level of freedom there, if you will, to speak directly with decision makers.

I agree with you that a strengthened and supported Anti-Racism Secretariat is important. We have seen the results of their work to date and the difference this secretariat is making. That's part of the mandate letter commitment for our minister to continue to support and strengthen the secretariat.

**Senator Arnot:** Are you aware of the concern or criticism Mr. Thompson raised publicly? And if so, do you know why he's raising that?

**Ms. Cadotte:** I said in my opening remarks that Canadian Heritage is committed to addressing anti-Black racism. We're proud of the teams we have doing this work. We are aware of that message and the concerns that were raised about that individual. The department takes all information regarding its mandate and its workforce very seriously, and we're reviewing the situation. Beyond that, I cannot comment. Thank you.

**Senator Arnot:** I understand that it may not be appropriate for me to ask you that question. Mr. Flegel or Ms. Bidal, any comments on that?

**Ms. Bidal:** With respect to the clerk's call to action on anti-racism, equity and inclusion, it is being taken seriously, not only at the Treasury Board Secretariat but across all departments as well. There are a number of key government-wide initiatives taking place, and horizontal consultation is taking place with stakeholders across different departments as well. That is happening now.

[Translation]

**Senator Gerba:** Thank you to our witnesses for being here today; your presence is much appreciated.

We understand from your opening remarks, Ms. Cadotte, that there has been a great deal of effort by Canadian Heritage to combat anti-Black racism. I also understand from Ms. Bidal that the government has invested significant sums of money to support organizations that fight anti-Black racism in Canada.

Comme vous le savez, dans notre rôle de fonctionnaires, nous ne pouvons pas prendre de décisions concernant l'appareil gouvernemental. Nous avons un excellent Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme, doté d'un solide leadership, ainsi qu'une équipe diversifiée et répartie dans tout le pays qui travaille pleinement, sans relâche, et de tout cœur à l'adoption d'une approche pangouvernementale pour éradiquer le racisme notamment envers les Noirs. Ce secrétariat est spécial en ce sens qu'il relève directement de notre sous-ministre délégué et de moi. Nous disposons d'une certaine liberté, pour ainsi dire, de parler directement aux décideurs.

Je conviens avec vous qu'il est important de renforcer et d'appuyer le Secrétariat de lutte contre le racisme. Nous avons vu les résultats de son travail jusqu'à maintenant et la façon dont il a changé les choses. Cela fait partie de l'engagement pris dans la lettre de mandat de notre ministre de continuer à appuyer et à renforcer le secrétariat.

**Le sénateur Arnot :** Êtes-vous au courant des préoccupations ou des critiques que M. Thompson a soulevées publiquement? Si oui, savez-vous pourquoi il soulève cette question?

**Mme Cadotte :** J'ai indiqué dans ma déclaration liminaire que Patrimoine canadien s'engage à lutter contre le racisme envers les Noirs. Nous sommes fiers des équipes qui font ce travail. Nous sommes au courant de ce message et des préoccupations qui ont été soulevées au sujet de cette personne. Le ministère prend très au sérieux toute l'information concernant son mandat et son effectif, et nous examinons la situation. À part cela, je ne peux pas me prononcer. Merci.

**Le sénateur Arnot :** Je comprends qu'il ne convient peut-être pas que je vous pose cette question. Monsieur Flegel ou madame Bidal, avez-vous des commentaires à ce sujet?

**Mme Bidal :** L'appel à l'action de la greffière relativement à la lutte contre le racisme, ainsi qu'au respect de l'équité et de l'inclusion est pris au sérieux, non seulement au Secrétariat du Conseil du Trésor, mais également dans tous les ministères. Un certain nombre d'initiatives pangouvernementales clés sont en cours, et des consultations horizontales se déroulent auprès d'intervenants de différents ministères également. C'est ce qui se passe actuellement.

[Français]

**La sénatrice Gerba :** Merci à nos témoins d'être ici aujourd'hui, c'est très apprécié.

On comprend par vos propos liminaires, madame Cadotte, qu'il y a eu beaucoup d'efforts déployés par Patrimoine canadien pour lutter contre le racisme anti-noir. Je comprends aussi grâce à Mme Bidal que le gouvernement a investi énormément de fonds pour soutenir les organismes qui luttent contre le racisme anti-noir au Canada.

What are some of the concrete results you've seen since 2019, when you began investing so much money in fighting racism? How do you measure those results?

**Ms. Cadotte:** Thank you for the question, senator.

It's true that we have been working hard at Canadian Heritage to advance the fight against racism. One of the things we would like to improve is disaggregated data so that we have more information on progress within the public service.

For each of the initiatives, there is an evaluation plan and there are performance measures and indicators. However, at the government level, we don't have much information. That's a gap we'd like to fill in the future, to really have the data and a framework to show us the history of all our progress in the public service. However, for each of the initiatives, there is a framework to manage performance.

My colleague Mr. Flegel might be able to tell you more about that.

**Mr. Flegel:** Yes, thank you for the question, Madam Chair and senator.

If we take 2018 as an example, the government invested about \$25 million to support Black communities, to address racism against Black people, and to mark the International Decade for People of African Descent. From then on, we did a lot of consultation with Black communities to find out what the gaps are and what more the Government of Canada should do to address this issue.

Thanks to the mobilization of Black communities, the government now has a funding program for Black entrepreneurs that goes beyond \$200 million. We have the first Black-led community endowment fund worth \$200 million. So, I could give you a list that shows that since 2018, there has been a lot of investment because of the mobilization of Black communities. There's a lot more work to be done, and there are more deliverables. However, we have a very exciting Black community-based framework to eradicate the scourge of systemic racism against Black people so that they can fully enjoy their rights and freedom in this country.

**Senator Gerba:** Thank you very much for the response. What we understood from the testimony of the Canadian Human Rights Commission representatives just before you is that there are a lot of delays related to processing and there are a lot of dismissed complaints.

Quels sont les résultats concrets que vous avez obtenus depuis 2019 — depuis que vous investissez autant d'argent dans la lutte contre le racisme? Comment mesurez-vous ces résultats?

**Mme Cadotte :** Merci, madame la sénatrice, pour la question.

C'est vrai que nous avons déployé beaucoup d'efforts, à Patrimoine canadien, pour faire avancer la lutte contre le racisme. Une des choses que nous aimerions améliorer, ce sont les données désagrégées afin d'avoir plus de renseignements sur les progrès accomplis à l'intérieur de la fonction publique.

Pour chacune des initiatives, il y a un plan d'évaluation et il y a des mesures et des indicateurs de performance. Cependant, à l'échelle du gouvernement, on n'a pas beaucoup d'informations. C'est un écart qu'on aimerait combler dans le futur, de vraiment avoir les données et un cadre pour nous montrer l'histoire de tous nos progrès dans la fonction publique. Toutefois, pour chacune des initiatives, il y a un cadre pour gérer leur rendement.

Mon collègue M. Flegel pourrait vous en dire plus sur le sujet.

**M. Flegel :** Oui, merci pour la question, madame la présidente et madame la sénatrice.

Si on prend l'exemple de 2018, le gouvernement a investi environ 25 millions de dollars pour soutenir les communautés noires, pour traiter la question du racisme envers les personnes noires et pour marquer la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine. Dès lors, nous avons organisé beaucoup de consultations auprès des communautés noires pour connaître les lacunes et savoir ce que le gouvernement du Canada devrait faire de plus pour traiter cet enjeu.

Grâce à la mobilisation des communautés noires, le gouvernement a maintenant un programme de financement pour les entrepreneurs noirs qui va au-delà de 200 millions. Nous avons le premier fonds de dotation par les communautés noires d'une valeur de 200 millions. Donc, je pourrais vous dresser une liste qui démontre que depuis 2018, il y a eu beaucoup d'investissements grâce à la mobilisation des communautés noires. Il y a beaucoup plus de travail à faire, et il y a plus de résultats attendus. Toutefois, nous avons un cadre très intéressant fondé sur les communautés noires, pour éradiquer le fléau du racisme systémique envers les personnes noires, afin que celles-ci puissent jouir pleinement de leurs droits et de leur liberté au Canada.

**La sénatrice Gerba :** Merci beaucoup pour la réponse. Ce qu'on a compris grâce aux témoignages de représentants de la Commission canadienne des droits de la personne, juste avant vous, est qu'il y a beaucoup de délais relatifs au traitement et qu'il y a beaucoup de plaintes rejetées.

Do you have a policy that goes beyond your department to observe what's going on at the commission, to take action and maybe influence the complaint analysis process? Because we heard from an aide here in the room that the reality is that the burden of proof is on the complainant and not on the commission itself. Do you have any practical ways to go and observe and make sure that there is a solution?

**Ms. Cadotte:** Generally speaking, we have a tool; I'll ask my colleague to explain the anti-racism framework.

**Mr. Flegel:** Indeed, we have developed and continue to develop a tool called the Anti-Racism Analysis Framework, which is similar to Gender Plus Analysis. It is used to look at different policies and initiatives within government from an anti-racism perspective. These tools deal with things like creating new policies, contracts for businesses, communication. We are developing tools to enable government agencies to act more effectively to eliminate racism within those practices. We have been in direct contact with the Canadian Human Rights Commission, very recently, to help them be better equipped to combat racism within the organization.

When the analysis tool is ready, we will be happy to share it with you so you can use it.

[*English*]

**Senator Pate:** Thank you to you all for being here and for your appearance in the past as well.

I know that you've made many incredible recommendations about disaggregated data and policy changes. I'd be very interested in the framework that you've just discussed, if you haven't already shared it. I apologize. I'm subbing for someone, so if you have already shared it, I will defer to the fact that you have already done it. If you haven't, if you can do so, as well as any other recommendations you've made to other departments about this.

While none of us, I believe, would hold any brief for any individual or organization by admission or commission contributing to anti-Black racism, I am one of a group that worries that some of the approach right now, focusing on the Canadian Human Rights Commission, may also be an attempt to get rid of some of the protections, albeit that need to absolutely be corrected, that do exist right now.

I'm interested in whether you've made any recommendations that have not been followed by the Canadian Human Rights Commission, and I'd like to know what those are.

Est-ce que vous avez une politique qui va au-delà de votre ministère pour aller observer ce qui se passe à la commission, pour agir et peut-être pour influencer le processus d'analyse des plaintes? Parce qu'un assistant ici, dans la salle, nous a dit que la réalité est que le fardeau de la preuve repose sur le plaignant et non sur la commission en tant que telle. Est-ce que vous avez des choses pratico-pratiques pour aller observer et faire en sorte qu'il y ait une solution?

**Mme Cadotte :** Grosso modo, on a un outil; je vais demander à mon collègue d'expliquer le cadre antiracisme.

**M. Flegel :** Effectivement, nous avons développé et continuons de développer un outil appelé Cadre d'analyse de lutte contre le racisme, qui ressemble à l'analyse comparative entre les sexes plus. Il sert à observer les différentes politiques et les initiatives au sein du gouvernement dans une optique de lutte contre le racisme. Ces outils traitent de choses comme la création de nouvelles politiques, les contrats pour les entreprises, la communication. Nous développons des outils pour permettre aux organismes gouvernementaux de mieux agir pour éliminer le racisme au sein de ces pratiques. Nous sommes entrés directement en contact avec la Commission canadienne des droits de la personne, très récemment, pour l'aider à être mieux outillée afin de combattre le racisme au sein de l'organisme.

Lorsque l'outil d'analyse sera prêt, nous serons ravis de la partager avec vous pour que vous puissiez l'utiliser.

[*Traduction*]

**La sénatrice Pate :** Je vous remercie tous de votre présence aujourd'hui et par le passé.

Je sais que vous avez formulé de nombreuses recommandations extraordinaires au sujet des données désagrégées et des changements de politique. J'aimerais en savoir davantage au sujet du cadre dont vous venez de parler, si cela n'a pas déjà été fait. Vous m'excuserez, mais je remplace quelqu'un. Donc si vous en avez déjà parlé, je me contenterais de ce qui a été dit jusqu'ici. Si vous n'avez pas encore fourni ces informations, je vous saurais gré de le faire. J'aimerais également savoir si vous avez fait des recommandations à ce sujet à d'autres ministères.

Je suis sûre qu'aucun de vous ne défendrait une personne ou un organisme qui contribuerait au racisme contre les Noirs, par omission ou par commission, je fais partie d'un groupe qui craint que l'approche actuelle, axée sur la Commission canadienne des droits de la personne, pourrait aussi être une tentative d'éliminer certaines des protections qui existent déjà, même si elles doivent absolument être corrigées.

J'aimerais savoir si vous avez formulé des recommandations qui n'ont pas été suivies par la Commission canadienne des droits de la personne, et j'aimerais savoir quelles sont ces recommandations.

I'd also be interested in what other recommendations you have made to government about including the Anti-Racism Strategy. Probably it won't surprise you, given my history and what's being proposed in terms of the justice strategy, but my fear is, knowing what's happened with some of the Indigenous justice strategy, that it's merely indigenizing a performative approach rather than a decolonizing or an anti-racist approach that has been taken there. Is there anything that this committee could recommend that would assist your work in that regard?

And, finally — and I apologize there are so many questions, but we're at the end here — if there is any downside to the recommendation that my colleague Senator Arnot asked about, about moving this to a Privy Council position, if you're comfortable raising that, if there is a downside. If not, we can leave it as is. Many of us are concerned about seeing anti-racism work writ large being raised to a much higher bar and priority, not just by this government but within Canada.

I apologize. I know those are broad, sweeping questions and comments, but any contribution to that would be gratefully received.

**Ms. Cadotte:** Thank you, senator, for the questions. I hope I remember them all.

Let me start by saying that we are aware of the decision that was made and the policy grievance. When it comes to the workplace and the federal public service workforce, when it comes to the Anti-Racism Strategy, it's more of an external-facing strategy, so it is more about Canadian society. It's really our colleagues at Treasury Board, as Carole had mentioned in her speech, that had offered to provide support to the CHRC with regard to implementing changes following that policy grievance. So nothing in particular for us on that particular point.

I will sidestep the downsides on the machinery question. I will say that in the last budget, there was an announcement made that there would be a small office or team at the Privy Council Office as well, looking at anti-racism, equity, diversity and inclusion. We look forward to seeing how we can work together with that office.

As Carole had mentioned, from an internal public service perspective, the call to action has been a very strong instrument to incite change and to motivate leaders and hold leaders accountable for making changes in terms of anti-racism and diversity and equity.

J'aimerais aussi savoir quelles autres recommandations vous avez adressées au gouvernement au sujet de l'inclusion de la Stratégie de lutte contre le racisme. Cela ne vous surprendra probablement pas, au vu de mon parcours et de ce qui est proposé relativement à la stratégie en matière de justice, mais je crains que, sachant ce qui s'est passé avec une partie de la stratégie en matière de justice autochtone, cela ne fasse qu'autochtoniser une approche axée sur le rendement plutôt que de favoriser une approche axée sur la décolonisation ou l'antiracisme. Notre comité pourrait-il formuler une recommandation qui serait susceptible de vous aider à cet égard?

Enfin — et vous excuserez l'empilade de questions, mais nous touchons à la fin — voyez-vous un problème dans la recommandation à propos de laquelle mon collègue, le sénateur Arnot, a posé une question, soit sur le fait que le dispositif relève du Conseil privé? Seriez-vous à l'aise d'en parler ou y voyez-vous un inconvénient? Sinon, nous pouvons en rester là. Plusieurs d'entre nous souhaitent que le travail de lutte contre le racisme, dans son ensemble, fasse l'objet d'une priorité beaucoup plus élevée, non seulement par ce gouvernement, mais aussi au niveau du Canada en général.

Excusez-moi. Je sais qu'il s'agit de questions et d'observations générales, mais toute contribution à cet égard serait appréciée.

**Mme Cadotte :** Merci de vos questions, sénatrice. J'espère pouvoir me souvenir de chacune d'entre elles.

Je commencerai par dire que nous sommes au courant de la décision qui a été prise et du grief de principe. En ce qui concerne le lieu de travail et les effectifs de la fonction publique fédérale, la stratégie de lutte contre le racisme est davantage tournée vers l'extérieur et concerne donc davantage la société canadienne. En fait, ce sont nos collègues du Conseil du Trésor, comme Mme Bidal l'a mentionné dans son discours, qui ont offert leur soutien à la Commission canadienne des droits de la personne pour la mise en œuvre des changements à la suite de ce grief de principe. Il n'y a donc rien de particulier pour nous à ce sujet.

Je vais passer outre les inconvénients de la question de l'appareil gouvernemental. Je dirais que, dans le dernier budget, on a annoncé la création d'un petit bureau ou d'une petite équipe au Bureau du Conseil privé pour se pencher sur la lutte contre le racisme, l'équité, la diversité et l'inclusion. Nous avons hâte de voir comment nous pouvons collaborer avec ce bureau.

Comme Mme Bidal l'a indiqué, du point de vue de la fonction publique interne, l'appel à l'action a été un instrument très solide pour inciter au changement et pour motiver les dirigeants et les tenir responsables des changements en matière de lutte contre le racisme, de diversité et d'équité.

In terms of our support to other government departments, I'll turn to my colleague Peter to outline a few of the areas where we've worked with departments.

**Mr. Flegel:** Thank you, senator.

What I'll say is that in the slew of documents we will be sending to the committee, one will be the report on the experience of Black youth within the youth criminal justice system. You will see listed several robust recommendations coming directly from young people, their families and organizations that support Black youth and who have experience with the youth criminal justice system.

**Senator Pate:** I don't know if you can share this, but how robust was the interest of the government in looking at completely non-carceral, non-criminalizing components as opposed to the restorative types of approaches, if I can put it that way?

**Mr. Flegel:** What I can say is that a very dynamic and robust discussion is happening within government about the best approach to tackling the over-representation of people of African descent within federal penitentiaries, in the context of developing Canada's Black justice strategy. You'll be able to see that approach once the strategy is launched.

**Senator Bernard:** One of the things we've heard from a number of witnesses is that anti-Black racism is not an issue that is solely related to the Canadian Human Rights Commission. It is across the public service and across Canadian society. If we look specifically at the public service, can you offer any comment in terms of your thoughts about what we're hearing from witnesses, namely, that anti-Black racism is quite rampant? Maybe we'll start with the Treasury Board because it would be one of those public service departments.

**The Chair:** Could I just add my question? It is very similar.

In 2017, Black civil servants who were working on a mental health program at the Treasury Board to help colleagues cope with racism were themselves subjected to racism. As you said, it is across the board.

**Ms. Bidal:** Thank you for the question.

There are two components to the answer. The first is in relation to the work I am asked to do with respect to the grievance processes and the oversight and role that the Treasury Board plays as an employer when something has occurred and ensuring that employees have access to a robust and equitable recourse mechanism in order to have their realities heard. As I indicated in my opening remarks, the grievance process offers

Pour ce qui est de notre soutien aux autres ministères, je demanderai à mon collègue M. Flegel de vous décrire quelques-uns des domaines dans lesquels nous avons travaillé avec les ministères.

**M. Flegel :** Merci, sénatrice.

Je dirai que, dans la série de documents que nous enverrons au comité, il y aura le rapport sur l'expérience des jeunes Noirs dans le système de justice pénale pour les adolescents. Vous y trouverez une liste de recommandations solides venant directement des jeunes, de leurs familles et des organisations qui appuient les jeunes Noirs et qui ont l'expérience du système de justice pénale pour les adolescents.

**La sénatrice Pate :** Je ne sais pas si vous pouvez nous en parler, mais dans quelle mesure le gouvernement était-il prêt à envisager des éléments non liés à la criminalité plutôt que des approches réparatrices, si je peux m'exprimer ainsi?

**M. Flegel :** Ce que je peux dire, c'est qu'il y a une discussion très dynamique et robuste au sein du gouvernement sur la meilleure façon de s'attaquer à la surreprésentation des personnes d'origine africaine dans les pénitenciers fédéraux, dans le contexte de l'élaboration de la Stratégie canadienne en matière de justice pour les personnes noires. Vous pourrez voir cette approche une fois la stratégie lancée.

**La sénatrice Bernard :** Un certain nombre de témoins nous ont dit que le racisme envers les Noirs n'est pas un problème qui relève uniquement de la Commission canadienne des droits de la personne. Cela existe dans l'ensemble de la fonction publique et de la société canadienne. En ce qui concerne la fonction publique en particulier, pouvez-vous nous faire part de vos réflexions sur ce que nous disent les témoins, à savoir que le racisme envers les Noirs est très répandu? Nous pourrions peut-être commencer par le Conseil du Trésor, car c'est l'un de ces ministères de la fonction publique.

**La présidente :** Puis-je ajouter ma question? Elle est très semblable.

En 2017, des fonctionnaires noirs qui travaillaient à un programme de santé mentale au Conseil du Trésor pour aider leurs collègues à faire face au racisme ont eux-mêmes été victimes de racisme. Comme vous l'avez dit, c'est généralisé.

**Mme Bidal :** Je vous remercie de la question.

La réponse comporte deux volets. Le premier concerne le travail qu'on me demande de faire relativement aux processus de règlement des griefs ainsi que la surveillance et le rôle que joue le Conseil du Trésor à titre d'employeur quand quelque chose survient pour veiller à ce que les employés aient accès à un mécanisme de recours solide et équitable pour examiner leurs plaintes. Comme je l'ai indiqué dans ma déclaration

different types of recourse for employees, as well as the bargaining agents, to support them through that, up to and including third-party, independent adjudication under the representation of their bargaining agents.

The second portion of your question is under the policy arm of the Treasury Board to guide departments in fulfilling their requirements. As my colleagues indicated earlier, a significant amount of work has already been done. A number of different programs have been launched, especially in the last few years, in response to the clerk's call to action but also in response to the information we're now gathering. We have a collection of disaggregated data at a level that we have not yet had the opportunity to benefit from. In that context, we are arming and equipping ourselves through the consultations and various programs that are happening across the public service, and in relation to people management at Treasury Board itself, to be able to set the foundation to ensure an equitable, diverse and inclusive workplace for everybody.

**Senator Bernard:** This particular grievance took almost three years to reach a decision. Is that a normal length of time for a grievance of this nature? It seems like a long time. I'm thinking particularly of the people who were directly involved but also those who were witnessing. That's a long time.

**Ms. Bidal:** It was a long time. The grievance was filed in the fall of 2020. Initially, the unions did agree to hold their grievances in abeyance in order that they could receive and review certain information from the Canadian Human Rights Commission. So there was a certain lag at the outset in order to collect the correct amount of information, and this did take some time. Additionally, it did take some time for us to receive the submissions from both the bargaining agents and the Canadian Human Rights Commission. Scheduling the hearings in the middle of the pandemic was quite difficult as well. There were two separate hearing dates — one in the fall of 2022 and another in the winter of 2023 — before my decision was rendered. That accounts for, at least in part, the delays in this particular case.

**Senator Bernard:** How does that timeline compare to a typical grievance of this nature?

**Ms. Bidal:** It's an interesting question. To be honest with you, this is the first time that Treasury Board Secretariat, as an employer, has been seized with a policy grievance with the types of allegations we've seen. That is not to say that there have not been individual grievances or other types of grievances, but this was the first situation in terms of the scope and breadth of the allegations. It was also the first time that three separate

préliminaire, le processus de règlement des griefs offre différents types de recours aux employés, ainsi qu'aux agents négociateurs, pour les appuyer tout au long du processus, jusqu'à l'arbitrage indépendant par une tierce partie, sous la représentation de leurs agents négociateurs.

La deuxième partie de votre question porte sur les politiques du Conseil du Trésor visant à guider les ministères dans l'exécution de leurs exigences. Comme mes collègues l'ont indiqué plus tôt, beaucoup de travail a déjà été fait. Un certain nombre de programmes différents ont été lancés, surtout au cours des dernières années, en réponse à l'appel à l'action du greffier, mais aussi en réponse à l'information que nous recueillons maintenant. Nous avons une collecte de données désagrégées à un niveau dont nous n'avons pas encore eu l'occasion de profiter. Dans ce contexte, nous sommes en train de nous armer et de nous équiper dans le cadre des consultations et des divers programmes qui se déroulent dans l'ensemble de la fonction publique, et en ce qui concerne la gestion des personnes au sein du Conseil du Trésor lui-même, afin de pouvoir jeter les bases d'une gestion équitable, un milieu de travail diversifié et inclusif pour tous.

**La sénatrice Bernard :** Il a fallu près de trois ans pour en arriver à une décision. Est-ce une période normale pour un grief de cette nature? Cela semble long. Je pense notamment aux gens qui étaient directement concernés, mais aussi à ceux qui étaient témoins. C'est long.

**Mme Bidal :** Ce fut long. Le grief a été déposé à l'automne 2020. Au départ, les syndicats ont accepté de mettre leurs griefs en suspens afin d'examiner certains renseignements de la Commission canadienne des droits de la personne. Il y a donc eu un certain délai au début pour recueillir la bonne quantité de renseignements, et cela a pris un certain temps. De plus, il nous a fallu du temps pour recevoir les mémoires des agents négociateurs et de la Commission canadienne des droits de la personne. Il a aussi été très difficile de planifier les audiences en pleine pandémie. Il y a eu deux dates d'audience distinctes — l'une à l'automne 2022 et l'autre à l'hiver 2023 — avant que ma décision ne soit rendue. Cela explique, du moins en partie, les retards dans ce cas particulier.

**La sénatrice Bernard :** Comment ce délai se compare-t-il à un grief typique de cette nature?

**Mme Bidal :** C'est une question intéressante. Pour être honnête avec vous, c'est la première fois que le Secrétariat du Conseil du Trésor, à titre d'employeur, est saisi d'un grief d'interprétation comportant le genre d'allégations que nous avons vues. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu de griefs individuels ou d'autres types de griefs, mais c'était la première situation en ce qui concerne la portée et l'étendue

bargaining agents filed grievances at the same time. Normally, it's an allegation with respect to a single grievance. That added to the complexity of the situation as well.

**The Chair:** I want to take this opportunity to thank our witnesses. We greatly appreciate the help you have given us as we move forward with this important study. I speak for all the senators when I say that your assistance is greatly appreciated.

Senators, I want to thank you. We had indicated that we might finish at 7:00, but we didn't because there were so many questions. I want to thank you for your patience too.

(The committee adjourned.)

des allégations. C'était aussi la première fois que trois agents négociateurs distincts déposaient des griefs au même moment. Normalement, l'allégation concerne un seul grief. Cela a ajouté à la complexité de la situation.

**La présidente :** Je profite de l'occasion pour remercier nos témoins. Nous vous sommes très reconnaissants de l'aide que vous nous avez apportée dans le cadre de cette importante étude. Je parle au nom de tous les sénateurs lorsque je dis que votre aide est grandement appréciée.

Honorables sénateurs, je vous remercie. Nous avons indiqué que nous pourrions terminer à 19 heures, mais nous ne l'avons pas fait parce qu'il y avait énormément de questions. Je vous remercie également de votre patience.

(La séance est levée.)

---