



Commission  
canadienne  
des droits de

Commission  
canadienne des  
droits de la personne

## PAR COURRIEL

Le 12 mai 2023

L'honorable sénatrice Salma Ataullahjan,  
Présidente, Comité sénatorial permanent des droits de la personne  
Le Sénat  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0A4

Madame la Sénatrice,

Au nom de la Commission canadienne des droits de la personne (Commission), et à la suite de notre comparution du 8 mai 2023 devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne dans le cadre de l'étude du comité sur le racisme contre les Noirs, le sexisme et la discrimination systémique à la Commission canadienne des droits de la personne, nous vous écrivons pour fournir au comité des informations plus détaillées sur les efforts continus et concrets de la Commission pour apporter des changements mesurables et rétablir la confiance.

Comme indiqué précédemment, la Commission a accepté la réponse du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) aux griefs de principe<sup>1</sup> des trois syndicats<sup>2</sup>, qui affirment que la Commission a enfreint les dispositions d'« élimination de la discrimination » de leurs conventions collectives<sup>3</sup>. La Commission regrette profondément et s'excuse sans réserve pour tous les cas où, en tant qu'employeur ou prestataire de services, elle n'a pas respecté ses obligations. Nous nous engageons à garantir à nos employés un environnement sécuritaire, sain et respectueux, et à faire en sorte que toute personne qui s'adresse à la Commission pour déposer une plainte puisse avoir la certitude qu'elle sera traitée de manière équitable et avec dignité.

---

<sup>1</sup> Les syndicats déposent des griefs de principe lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec l'interprétation, l'application ou la gestion de leurs conventions collectives par l'employeur. Les griefs de principe ne dépendent pas de la situation d'un employé ou n'affectent pas une personne en particulier. Il s'agit d'examiner les politiques qui ont un impact sur l'unité de négociation en général.

<sup>2</sup> Les trois syndicats sont l'Association des juristes de Justice, l'ACEP et l'Alliance de la fonction publique du Canada.

<sup>3</sup> Le SCT a estimé qu'il n'y avait pas de violation des autres clauses invoquées, à savoir « responsabilités de la direction », « santé et sécurité », « promotion professionnelle », « administration de la paye » et « exposé des fonctions ». Le BDPRH n'a pas ordonné de mesures correctives et a reconnu que la Commission avait déjà pris des mesures proactives pour aborder ces questions et que, de par sa nature même, ce travail prendrait du temps. La Commission et les trois syndicats prévoient néanmoins d'engager dès que possible une médiation avec la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral pour régler les questions en suspens.

En tant qu'institution nationale des droits de la personne, la Commission reconnaît depuis longtemps que le racisme systémique contre les personnes noires est réel et qu'il peut se manifester dans n'importe quelle organisation au Canada. Nous ne sommes pas immunisés. Il nous appartient à tous de mettre au jour et de rejeter toutes les formes de racisme et de discrimination systémiques. C'est exactement ce que la Commission a fait et continuera à faire.

### ***La Commission a pris des mesures antiracistes importantes pour améliorer son milieu de travail***

Les actions concrètes en cours de la Commission visant à apporter des changements mesurables sont décrites dans notre [Plan d'action de lutte contre le racisme](#) (Plan d'action). Publié il y a deux ans, en janvier 2021, le plan répond spécifiquement aux préoccupations soulevées dans la lettre des neuf employés. Il est également le fruit d'importantes consultations avec les parties prenantes, de contributions syndicales, d'informations fournies par d'autres employés et de travaux d'experts.

Le Plan d'action comprend près de 50 actions<sup>4</sup> visant à améliorer notre lieu de travail, à renforcer notre processus de sélection des plaintes et à améliorer l'accès à la justice pour les autochtones, les Noirs et les autres personnes racialisées. La Commission est résolue à suivre et à évaluer en permanence la mise en œuvre du Plan d'action. À cette fin, nous avons publié deux rapports sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action, l'un en [juin 2021](#), et l'autre en [octobre 2022](#). Ces documents, ainsi que tous les documents de la Commission auxquels je fais référence dans cette présentation, sont accessibles au public sur notre site web.

En réponse à la demande de la sénatrice Pate de recevoir des copies du Plan d'action, ainsi que des mesures que nous avons prises, j'ai le plaisir de fournir des copies du Plan d'action et des rapports d'étape. Je souligne ci-dessous quelques-unes des mesures concrètes que nous avons prises pour apporter des changements positifs. Tous les documents auxquels je fais référence dans cette présentation sont disponibles sur notre site web et le public peut donc y avoir accès.

### ***Nous avons pris des mesures concrètes pour apporter des changements importants***

Pour répondre aux préoccupations concernant le racisme et la discrimination dans le milieu de travail, la Commission a pris de nombreuses mesures concrètes afin d'apporter des changements importants.

- En juillet 2020, la Commission a pris des mesures immédiates lorsque des problèmes liés au milieu de travail ont été portés à l'attention de la direction. La Commission a engagé des enquêteurs indépendants pour enquêter sur le milieu de travail. L'enquête a révélé qu'un comportement irrespectueux avait eu lieu et que la direction avait pris des mesures correctives appropriées et opportunes pour remédier à la situation. Les personnes dont le comportement a été jugé irrespectueux ne supervisent d'employés.
- À l'automne 2020, à la suggestion des neuf employés qui ont écrit la lettre de juin 2020, la Commission a travaillé avec une facilitatrice externe et indépendante recommandée par ces employés, Arlene Huggins, pour créer un forum sûr et confidentiel permettant

---

<sup>4</sup> Alors qu'à l'origine nous avons pris des engagements dans le cadre de près de 50 actions distinctes, nous avons regroupé certaines de ces actions et nous formulons désormais en 40 actions notre engagement à provoquer et à influencer un changement systémique antiraciste.

aux employés noirs, racialisés et autochtones de parler de leur vécu à la Commission. Tous les employés de la Commission ont été invités à participer, y compris ceux qui ont écrit la lettre qui a servi de base aux griefs de principe des syndicats<sup>5</sup>. Les conclusions de M<sup>me</sup> Huggins, ainsi que les préoccupations et les recommandations formulées par les employés et les syndicats, ont contribué à l'élaboration de notre [Plan d'action de lutte contre le racisme](#).

- Nous avons organisé une formation à l'échelle de la Commission afin d'accroître la sensibilisation et la discussion sur des sujets tels que le racisme contre les personnes noires, les impacts du racisme systémique, le colonialisme et les traumatismes.
- Nous avons renforcé le soutien psychologique pour tout employé souffrant de stress, de traumatisme ou d'autres problèmes de santé mentale liés à l'impact du racisme et à la manière dont il peut se manifester, en engageant une professionnelle expérimentée en santé mentale, [Verlyne Christensen](#), pour fournir des services de santé mentale directement à tout membre de notre personnel qui en fait la demande. Vous pouvez consulter son site web à l'adresse [www.verlyne.com/](http://www.verlyne.com/) pour de plus amples informations.
- Nous avons créé le Comité consultatif de la décolonisation et de l'antiracisme (CCDA), actuellement composé de 15 employés noirs, autochtones et de couleur, afin d'offrir un forum pour l'engagement continu des employés, la rétroaction et la responsabilisation concernant tous les aspects de notre travail. Les membres sont chargés de défendre les points de vue et les perspectives des employés noirs, autochtones et de couleur, d'examiner nos politiques, nos outils et nos pratiques, et de promouvoir nos engagements en matière de lutte contre le racisme, d'inclusion, d'équité et de diversité. Ils ont également leurs propres objectifs, tels que la promotion de l'alliance inclusive dans l'ensemble de l'organisation.
- La Commission a engagé par appel d'offres des experts externes et objectifs pour réaliser une [vérification de l'équité en matière d'emploi](#) et un [examen des systèmes d'emploi](#) dans le cadre de ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

### ***La Commission a un effectif diversifié et est résolue à accroître cette diversité***

La [vérification de l'équité en matière d'emploi](#) a révélé que la Commission continue d'avoir une forte représentation des membres des quatre groupes désignés par rapport à leur disponibilité au sein de la population active canadienne. La Commission atteint ou dépasse systématiquement les objectifs de représentation fixés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les données ci-dessous montrent que nous continuons à améliorer notre diversité. Toutefois, nous savons que la Commission peut faire mieux et nous sommes déterminés à le faire.

- Les nouvelles informations ventilées du Conseil du Trésor, accessibles au public, indiquent qu'en 2020, 3,9 % des employés de la Commission étaient des personnes

---

<sup>5</sup> En réponse à la question de la sénatrice Bernard de savoir si les neuf employés noirs qui ont déposé le grief ont participé à l'élaboration du Plan d'action, nous avons vérifié combien d'entre eux travaillaient encore à la Commission et ont été invités à participer aux travaux confidentiels de M<sup>me</sup> Huggins et aux processus de consultation interne de Plan d'action. Tous étaient représentés par les agents négociateurs, lesquels ont également été consultés au nom des employés qu'ils représentent.

noires, contre 3,5 % dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. En 2021, les personnes noires représentaient 5 % de l'effectif de la Commission, contre 3,8 % dans la fonction publique.

- En outre, 35 % des membres de l'équipe de direction de la Commission sont des personnes noires, racialisées ou autochtones. La représentation des employés noirs au sein de notre direction est passée de 6 % en 2020 à 14 % en 2022.
- Au sein de la Division des politiques, de la recherche et des relations internationales, 50 % des employés se déclarent noirs, racialisés ou autochtones et 36 % se déclarent noirs. Ces employés occupent des postes de direction et de conseillers principaux.
- Au sein de la Direction générale des services des plaintes, 23 % des employés se déclarent racialisés et 28 % d'entre eux sont noirs. Parmi les employés de la Direction générale occupant des postes d'agents des droits de la personne ou des rôles liés à l'accueil et aux plaintes, 19 % se déclarent racialisés et 4 % d'entre eux sont noirs.
- Enfin, six nominations intérimaires sur les 17 approuvées par la Commission l'année dernière ont été attribuées à des employés s'identifiant comme noirs, autochtones ou racialisés. La déclaration d'appartenance à l'un des quatre groupes désignés par la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) est volontaire. Comme l'a dit M. Sharpe lors de l'audience, l'auto-identification est peu répandue dans la fonction publique fédérale. Par conséquent, nous considérons ces données comme un plancher et non comme un plafond, et nous nous efforçons en permanence d'accroître la représentation à tous les niveaux de l'organisation.

Grâce à tout notre travail, toute personne qui soumet une plainte à la Commission peut être assurée que sa plainte sera évaluée par un personnel diversifié, qui met à profit son vécu et son expertise dans son travail, et qui reçoit une formation sur la manière d'évaluer au mieux les plaintes en matière de droits de la personne liées à la race, au racisme systémique, à la discrimination, et aux préjugés inconscients, et sur les approches fondées sur les traumatismes.

***La Commission a modernisé la procédure de traitement des plaintes et transformé l'évaluation des plaintes fondées sur la race.***

Nous avons commencé notre [travail de lutte contre le racisme](#) en 2018 en examinant comment le racisme systémique peut se manifester dans notre organisation et comment il pourrait influencer notre travail quotidien et les services que nous fournissons aux Canadiens.

En 2020, une grande partie de ce travail était en cours. La Commission a constaté qu'elle renvoyait beaucoup moins de plaintes fondées sur la race au Tribunal canadien des droits de la personne (le « Tribunal ») que de plaintes déposées pour d'autres motifs de discrimination. En mars 2020, nous avons rencontré des organisations communautaires représentant des citoyens racialisés pour savoir comment nous pourrions améliorer le service et répondre à leurs préoccupations. Nous avons utilisé leurs commentaires, ainsi que les suggestions des neuf employés de la Commission dans leur lettre de juin 2020, et celles des employés qui ont parlé à Arleen Huggins, lorsque nous avons créé le Plan d'action.

Pour remédier aux taux de rejet des plaintes fondées sur la race, nous avons mis en œuvre une série de mesures concrètes visant à moderniser nos processus de sélection.

- Nous avons engagé un ancien vice-président du Tribunal des droits de la personne de

l'Ontario, Mark Hart, qui a rédigé un certain nombre de décisions importantes sur la race, pour réviser nos outils de sélection des plaintes afin de garantir que les preuves nécessaires, tant individuelles que systémiques, sont recueillies et prises en compte dans toutes les plaintes, y compris celles de racisme. Son rapport final, intitulé [Améliorer le traitement des dossiers de discrimination fondée sur la race par la Commission](#), est accessible au public sur notre site Web.

- Nous avons apporté des modifications importantes à nos outils d'évaluation des plaintes sur la base du rapport de Mark Hart intitulé [Améliorer le traitement des dossiers de discrimination fondée sur la race par la Commission](#). Ce rapport transformateur nous a dotés d'outils et d'approches inestimables pour détecter la « subtile odeur de discrimination » raciale. Tous les décideurs sont tenus de suivre cette formation approfondie.
- Nous avons recruté des personnes qui mettent à profit leur vécu et leur expertise dans leur travail, afin de garantir la diversité au sein de la direction générale de l'examen des plaintes.
- Nous avons dispensé une formation sur la lutte contre le racisme à l'ensemble du personnel chargé des plaintes et aux cadres supérieurs, y compris des séances distinctes sur la détection de la « subtile odeur de discrimination » raciale et sur la manière d'adopter une approche fondée sur les traumatismes pour traiter les plaintes.
- Nous avons mis à jour nos [règles relatives aux plaintes](#) afin de refléter les meilleures pratiques en matière d'accessibilité et d'inclusion.
- Nous avons élargi notre unité d'accès équitable pour aider les parties et le personnel de la Commission à améliorer l'accessibilité du système de plaintes.
- Nous avons mis sur pied un [réseau pour faire avancer l'égalité raciale](#) afin de faire participer les parties prenantes noires et racialisées dans notre travail.
- Nous avons commencé à collecter des données désagrégées pour nous assurer que nous disposons des données nécessaires pour suivre l'évolution des dossiers et veiller à ce que les préjugés inconscients n'aient pas d'incidence sur les plaintes, y compris celles déposées par des personnes noires et racialisées<sup>6</sup>.

Grâce à tout notre travail, toute personne qui soumet une plainte à la Commission peut être assurée que sa plainte sera évaluée par un personnel diversifié, qui met à profit son vécu et son expertise dans son travail, et qui reçoit une formation sur la manière d'évaluer au mieux les plaintes en matière de droits de la personne liées à la race, au racisme systémique, à la discrimination, et aux préjugés inconscients, et sur les approches fondées sur les traumatismes.

La Commission doit une grande partie des améliorations apportées à la procédure de traitement

---

<sup>6</sup> Nous obtenons des données désagrégées en invitant les personnes qui déposent une plainte à l'aide de notre [formulaire de plainte en ligne](#) à participer à une enquête volontaire une semaine après réception de leur formulaire de plainte. Ces données sont stockées séparément de la plainte. Le personnel attribue ensuite un identifiant unique aux résultats des plaintes anonymes et aux données collectées pour établir le lien afin d'analyser l'impact des caractéristiques personnelles sur les résultats des plaintes.

des plaintes aux précieux commentaires qu'elle a reçus des parties prenantes représentant les personnes racialisées au Canada, ainsi que de nos employés et des signataires de la lettre de juin 2020, et nous les remercions de leur collaboration.

***Les actions de la Commission ont entraîné une réduction du nombre de rejets et une augmentation du nombre de plaintes fondées sur la race renvoyées au Tribunal***

Nous sommes heureux d'annoncer<sup>7</sup> que les mesures prises par la Commission ont entraîné une augmentation mesurable des renvois au Tribunal pour des plaintes de discrimination invoquant l'un des trois motifs que constituent la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique. La Commission a accepté 763 nouvelles plaintes en 2022.

- Parmi ces plaintes, 8 % ont été déposées par des plaignants qui s'identifiaient comme noirs.
- Depuis 2018, il y a eu une augmentation significative du pourcentage de plaintes renvoyées au Tribunal qui citent la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique comme motif de discrimination, qui est passé de 6 % en 2018 à 21 % en 2022. Le volume des renvois fondés sur ces motifs est désormais équivalent à celui des renvois fondés sur d'autres motifs.

---

<sup>7</sup>Le [rapport d'étape d'octobre 2022](#) de la Commission décrit non seulement les mesures que nous avons prises, mais aussi les résultats que nous avons obtenus et les prochaines étapes que nous réaliserons pour maintenir notre élan.

- Le taux de rejet de ce type de plaintes a également diminué de manière significative, passant de 26 % en 2018 à 9 % en 2022. La plupart des autres plaintes concernant la race, la couleur ou l'origine nationale et ethnique, 66 %, sont réglées par la médiation ou la conciliation. Ce chiffre est également comparable à celui des plaintes fondées sur d'autres motifs.

***Il y a encore du travail à faire : le travail de la Commission en matière de lutte contre le racisme se poursuit***

Le Plan d'action entame sa troisième année. En nous appuyant sur les progrès que nous avons réalisés, les leçons que nous avons tirées et la rétroaction que nous avons reçue, nous continuerons à aller de l'avant avec le changement organisationnel antiraciste. Le [rapport d'étape d'octobre 2022](#) de la Commission présente les prochaines étapes à suivre pour maintenir nos efforts soutenus en vue d'un changement antiraciste. Nous avons établi des priorités et pris des mesures importantes pour mettre en œuvre notre Plan d'action. Ce faisant, nous avons pris conscience des mesures supplémentaires que nous pouvons prendre.

Le rapport d'avancement présente l'état d'avancement de nos travaux selon l'une des trois catégories suivantes :

- 17,5 % (7) de nos actions sont **terminées**. Il s'agit notamment de mettre en place un comité de consultation interne (le CCDA), de déterminer les obstacles (par l'intermédiaire du rapport d'un consultant) et de demander à Santé Canada d'identifier les conseillers du programme d'aide aux employés qui ont l'expérience des traumatismes liés à la discrimination.
- 30 % (12) de nos actions sont **intégrées dans notre façon de travailler**. Cela signifie que, par la mise en œuvre de ces actions, nous avons intégré les principes de lutte contre le racisme, d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité dans nos méthodes de travail. Deux exemples : l'utilisation du cadre de responsabilité dans le traitement des plaintes et l'utilisation de nos mécanismes de contrôle pour s'assurer qu'une seule personne n'est pas en mesure d'influencer l'issue d'une plainte.
- 52,5 % (21) de nos actions sont **en cours**. Cela signifie que ces actions sont bien engagées et que nous nous efforçons d'atteindre l'ampleur du changement que nous recherchons.

Voici quelques exemples du travail que nous continuerons à accomplir, sur la base des 21 actions en cours :

- Nous publierons le plan d'action pour l'équité en matière d'emploi (PAEM) 2023-2026 de la Commission à la fin du mois de mai 2023. Le PAEM tient compte de la vérification sur l'équité en matière d'emploi et de l'examen des systèmes d'emploi, ainsi que des consultations avec le Comité consultatif de la décolonisation et de l'antiracisme (CCDA) et les agents de négociation.
- Nous analyserons des données désagrégées pour déterminer les obstacles persistants auxquels se heurtent les fonctionnaires autochtones, noirs et d'autres groupes racialisés, ainsi que d'autres groupes confrontés à des obstacles en milieu de travail. Ce travail est aussi important qu'il est urgent. Il est temps de combler les lacunes et d'éliminer les obstacles qui subsistent, afin que la fonction publique fédérale soit véritablement représentative des personnes qu'elle sert.



- Nous nous appuyerons sur la rétroaction reçue au cours et à la suite des six premiers mois de la mise en place de l'Unité sur l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité et l'antiracisme (IDEA-AR) au sein des bureaux de la présidente et du directeur exécutif pour s'assurer que sa composition soit aussi stratégique et pratique que possible.
- Nous travaillerons en collaboration avec le CCDA pour faciliter un engagement régulier entre le DACC et le Comité de gestion de la Commission afin de renforcer les relations et de servir de mesure de responsabilisation pour soutenir la mise en œuvre du Plan d'action.
- Nous étudierons, avec le CCDA, les moyens de permettre aux employés, aux agents de négociation et aux intervenants de fournir à la Commission une rétroaction qualitative sur la mise en œuvre du Plan d'action.
- Nous exigerons de tous les membres des comités de sélection dirigés par la Commission qu'ils suivent avec succès un cours proposé par l'École de la fonction publique du Canada sur la conduite d'une procédure de recrutement inclusive et exempte de préjugés.
- Nous lancerons la première phase du programme Mentorat plus, qui offre des occasions de leadership aux employés à haut potentiel occupant des postes qui alimentent l'effectif de la direction. Nous suivrons et évaluerons également la mise en œuvre sur la base d'indicateurs élaborés en consultation avec le CCDA, et nous lancerons les prochaines phases du programme, qui se concentreront sur le développement et le parrainage d'employés appartenant à d'autres groupes sous-représentés.
- Nous collaborerons avec les employés pour définir leurs besoins d'apprentissage, leurs objectifs de carrière et les domaines d'amélioration nécessaires pour réussir dans leur poste actuel, et explorer les possibilités d'évolution de carrière. La Commission élaborera des orientations à l'intention des gestionnaires sur la manière d'engager des discussions sur la planification de la carrière avec leur personnel.
- Nous continuerons à soutenir le développement du leadership des employés autochtones, noirs et d'autres groupes racialisés en leur offrant des occasions d'intérim et en soutenant la formation en langues officielles.
- Nous élaborerons une feuille de route d'apprentissage pour aider le personnel actuel et nouveau, ainsi que les commissaires, à approfondir leur compréhension de l'antiracisme, des préjugés inconscients et de la discrimination.

Nous sommes favorables à un examen indépendant de nos processus, ainsi qu'à des modifications de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) et de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) afin de compléter nos efforts.

## **La Commission s'engage à faire preuve de responsabilité et de transparence**

La Commission comprend la nécessité de rendre compte aux Canadiens du respect de ses engagements. Nous utilisons les méthodes suivantes :

- Chaque année, nous rendons compte des progrès réalisés dans le cadre du Plan



d'action afin que le public puisse suivre nos progrès. Nos deux premiers rapports ont été publiés en [juin 2021](#) et [octobre 2022](#). Nous en publierons un troisième en 2023.

- Nous consultons régulièrement les employés, le Comité consultatif de la décolonisation et de l'antiracisme et notre réseau d'intervenants pour la promotion de l'égalité raciale sur les progrès et la mise en œuvre du Plan d'action.
- Chaque cadre de la Commission est responsable de la mise en œuvre du Plan d'action, responsabilité prise en compte dans l'évaluation de rendement annuelle.
- Nous avons également fait appel aux services d'un consultant externe, Charles Smith, expert en changement organisationnel antiraciste, pour nous conseiller et nous guider dans notre travail. Chaque mois, il rencontre l'équipe de direction pour discuter de l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan, en mettant l'accent sur la mesure des résultats et l'identification des lacunes supplémentaires.

En ce qui concerne la procédure de traitement des plaintes, nous avons adopté un cadre de responsabilité qui intègre le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#) à chaque de la procédure. L'objectif du cadre est de s'assurer que les freins et les contrepoids nécessaires sont mis en place afin d'éviter qu'une seule personne ne soit en mesure d'influencer l'issue d'une plainte, et de permettre à des comités composés d'employés ayant des expériences diverses d'évaluer et de trier les plaintes.

- Les comités d'employés susmentionnés sont composés de membres du personnel de trois services différents de la Commission : Services de traitement des plaintes, Politiques et Services juridiques. Ces comités empêchent les préjugés inconscients, garantissent un dialogue critique sur chaque plainte et assurent la cohérence de notre approche de sélection et de notre soutien aux détenteurs de droits.
- Il existe également un Comité de soutien aux dossiers(CSD), composé de cadres des trois directions générales, qui traite les plaintes portant sur des questions de politique et juridiques complexes. Les membres du CSD ont des expériences diverses et comprennent personnellement la nécessité d'une approche tenant compte des traumatismes dus au racisme, au sexisme, à l'intolérance religieuse et à d'autres formes de préjudice.
- Comme indiqué dans le rapport d'étape 2022, nous continuerons à élaborer des critères d'évaluation afin d'améliorer et de renforcer l'évaluation du travail des employés et du rendement des cadres en ce qui concerne la mise en œuvre du Plan d'action. Pour garantir la solidité de ces critères et s'assurer qu'ils répondent aux besoins et aux attentes de l'effectif, la Commission s'adressera à son Comité consultatif de la décolonisation et de l'antiracisme, à des consultants experts et à la communauté des parties prenantes afin de recueillir des idées, des réactions et des commentaires.

La [Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral](#) veille à ce que la Commission soit responsable de ses employés devant les Canadiens. Nous nous engageons à répondre de manière complète et constructive aux préoccupations soulevées par les agents de négociation dans les griefs de principe par l'intermédiaire de la procédure de médiation de la Commission. La Commission se réjouit de travailler avec les syndicats pour explorer les paramètres d'un examen indépendant du milieu de travail afin de comprendre où les problèmes ont été résolus et où d'autres changements sont nécessaires.

En outre, la [Cour fédérale](#), la [Cour d'appel fédérale](#) et la [Cour suprême du Canada](#) veillent à ce

que la Commission rende compte aux Canadiens de l'examen des plaintes en matière de droits de la personne.

Enfin, nous rendons des comptes au Parlement par l'entremise de nos [rapports annuels](#).

## « Accès direct » ne signifie pas un meilleur accès à la justice

Nous avons entendu les sénateurs poser un certain nombre de questions sur le thème de l'accès à la justice et des retards dans le traitement des plaintes en matière de droits de la personne. En particulier, la sénatrice Gerba a demandé si la Commission avait des objectifs en matière de délais de traitement des plaintes, ce que nous nous sommes engagés à fournir.

La réponse est que les [normes de service](#) de la Commission pour le traitement des plaintes sont présentées ici et sont accessibles au public sur notre site Web. En règle générale, une plainte devrait prendre un peu moins de deux ans (19 mois) s'il n'y a pas de retard. Ce délai peut varier d'une plainte à l'autre, en fonction de la complexité des problèmes et de la rapidité avec laquelle les parties répondent à nos demandes d'information.

Nous ne pouvons pas nous prononcer sur le temps nécessaire pour qu'un dossier soit traité par le Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal) après que la Commission l'a renvoyé devant lui. Toutefois, comme indiqué ci-dessus, il faut actuellement environ deux ans pour qu'une plainte soit traitée par le système de la Commission<sup>8</sup>.

Les plaignants qui citent la race, la couleur ou l'origine nationale et ethnique comme motifs de discrimination subissent en moyenne des délais similaires à ceux des plaintes fondées sur d'autres motifs<sup>9</sup>. Certains dossiers sont traités beaucoup plus rapidement et d'autres prennent plus de temps pour passer par le processus de la Commission. Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles c'est le cas. Par exemple:

- 75 % des plaignants se représentent eux-mêmes.
- La Commission sert des populations qui peuvent vivre dans des conditions difficiles.
- Des objections complexes sont soulevées par les répondants;
- La nécessité d'atténuer soigneusement les déséquilibres de pouvoir entre les parties.
- La Commission a des obligations d'équité procédurale envers les deux parties.

Le temps de traitement de la Commission est fortement influencé par les ressources limitées dont elle dispose pour gérer un grand nombre de plaintes. Les délais les plus longs s'observent lorsque le dossier attend d'être attribué à un agent d'accueil ou à un agent des droits de la personne. Nous ne disposons de ressources que pour attribuer 25 % des dossiers de notre inventaire à un moment donné, et souvent moins que cela à l'accueil en cas d'afflux important

---

<sup>8</sup> Ce calcul de la durée moyenne inclut toutes les périodes entre le premier contact du plaignant avec la Commission et la fermeture du dossier. Les plaintes peuvent prendre plus de temps si elles font l'objet d'un examen judiciaire par la Cour fédérale, s'il y a une période d'inactivité entre le renvoi et la réactivation d'une autre procédure de recours telle qu'un arbitrage de griefs, ou s'il y a des retards administratifs (par exemple, des demandes de prolongation ou des besoins d'accommodement de la part des parties).

<sup>9</sup> En 2022, les plaintes fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique sont restées à la Commission pendant 24,7 mois, contre 24,17 mois pour les plaintes ne concernant pas la race, la couleur et l'origine ethnique.

de plaintes.

### **Les régimes d'accès direct connaissent des retards et des arriérés**

La présidente Ataullahjan a demandé comment la durée du processus fédéral se compare au modèle d'accès direct de la Colombie-Britannique et de l'Ontario. Les données montrent que l'accès direct ne suffit pas à garantir l'accès à la justice. C'est ce que nous constatons en Colombie-Britannique et en Ontario, où les arriérés augmentent.

Selon la [déclaration de préoccupation](#) [EN ANGLAIS SEULEMENT] de Tribunal Watch Ontario datée de janvier 2023, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) a un arriéré de 9 000 dossiers. En conséquence, Tribunal Watch Ontario s'inquiète des longs délais et des rejets prématurés et injustifiés de demandes sans audience complète.

Il est également à craindre qu'avec l'augmentation de l'arriéré, les plaintes pour racisme soient rejetées de manière disproportionnée. Par exemple, l'article du *Law Times* sur une [étude de l'accès à la justice](#) [EN ANGLAIS SEULEMENT] en Ontario indique qu'entre 2009 et 2017, le TDPO a émis entre 150 et 300 avis d'intention de rejet de plaintes individuelles en matière de droits de la personne. Cependant, en 2021, le TDPO a délivré 989 avis d'intention de rejet, soit un quart des demandes reçues cette année-là. L'article indique également que ces tentatives de rejet des plaintes ont affecté de manière disproportionnée les plaintes fondées sur la race, la couleur et la citoyenneté.

En outre, le [rapport annuel 2021-2022](#) [EN ANGLAIS SEULEMENT] du tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique indique que le Tribunal n'a pas été en mesure de respecter ses normes de service en raison de son important arriéré de dossiers. Il en résulte, selon le Tribunal, que de nombreuses parties doivent attendre de 4 ans et demi à 7 ans et demi, s'il y a une audience<sup>10</sup>. Des problèmes semblables nuisent au TDPO. En outre, le [Rapport annuel 2021-2022](#) de Tribunaux décisionnels de l'Ontario démontre que TDPO ne respecte aucune de ses normes de rendement.

Enfin, en mai 2022, dans une [déclaration de préoccupation concernant le TDPO](#), Tribunal Watch Ontario indiquait qu'en 2021, la plupart des plaignants en matière de droits de la personne attendaient entre 3 et 7 ans après le dépôt de leur plainte pour recevoir une décision finale. De même, le [Rapport annuel 2021-2022](#) de Tribunaux décisionnels de l'Ontario démontre que TDPO ne respecte aucune de ses normes de rendement.

### **Le modèle fédéral offre d'autres avantages en matière d'accès à la justice**

La Commission soutient les réformes qui améliorent l'accès à la justice en matière de droits de la personne dans son sens le plus large. À cette fin, la Commission indique que toute réforme doit être conçue de manière à ce que le système fédéral ne perde pas ses avantages actuels pendant que des améliorations sont apportées. Le centre de recherche sur les libertés civiles de l'Alberta a formulé la mise en garde suivante dans son rapport de 2019 intitulé [Alberta Human Rights Act: Opportunities for Procedural and Policy Reform](#) : « l'accès direct a le potentiel de créer autant de problèmes qu'il n'en résout<sup>11</sup>.

Outre des décisions prises en temps utile, l'accès à la justice implique un système qui donne aux personnes des possibilités significatives de participation et qui leur apporte un soutien. L'un des principaux avantages du modèle de filtrage décrit dans la [Loi canadienne sur les droits de la](#)

---

<sup>10</sup> British Columbia Human Rights Tribunal, *2021-22 Annual Report (2022)*, p. 5.

<sup>11</sup> Alberta, Alberta Civil Liberties Research Centre, *Alberta Human Rights Act: Opportunities for Procedural and Policy Reform* (2019), p. 11 [TRADUCTION].

personne (la *Loi*) est qu'il permet à la Commission de fournir aux plaignants le soutien nécessaire.

Par exemple, la Commission adopte une approche « d'accès universel », en particulier à l'étape préalable à la plainte, où des milliers de Canadiens reçoivent des informations précieuses sur la meilleure façon de résoudre leurs problèmes en matière de droits de la personne. Les gens contactent aussi fréquemment la Commission pour des questions qui ne relèvent pas de notre compétence (autorité légale). Par exemple, l'année dernière, le personnel de la Commission a reçu 5 000 demandes de renseignements de la part de personnes qui ont contacté la Commission pour obtenir des informations sur les droits de la personne, notamment pour savoir si elles étaient fondées à déposer une plainte. La majorité d'entre elles ont été aidées sans qu'il ait été nécessaire de déposer une plainte. Cette partie de notre rôle sert l'accès à la justice et passe souvent inaperçue dans le domaine public.

Lorsque des personnes déposent une plainte, les agents d'accueil les aident à formuler leurs problèmes conformément aux exigences de la *Loi*. Une fois qu'une plainte a été déposée, les responsables des droits de la personne aident à déterminer les types d'informations ou de preuves nécessaires à l'évaluation d'une plainte pour discrimination, et procèdent à une première évaluation des problèmes. Les médiateurs travaillent en étroite collaboration avec les parties afin de leur permettre de parvenir rapidement à des solutions qu'elles ont elles-mêmes élaborées, tout en veillant à l'intérêt général. Lorsque la Commission renvoie une affaire devant le Tribunal, les avocats de la Commission participent à l'audience au nom de l'intérêt public, en prenant position sur les questions de droits de la personne en litige et en présentant des preuves d'experts pour plaider en faveur de solutions systémiques. Toutes ces mesures allègent la charge qui pèse sur les plaignants, qui sont souvent dépourvus de représentation juridique.

Un autre avantage du modèle actuel est qu'il permet à la Commission de relever des problèmes systémiques que les plaignants individuels n'ont peut-être pas soulevés.

La Commission a mis au point un modèle de triage efficace pour chaque plainte déposée. Nous donnons la priorité aux plaintes pour un certain nombre de raisons, notamment lorsque la victime présumée se trouve en situation de vulnérabilité et lorsque les allégations peuvent avoir un impact sur un grand nombre de victimes présumées.

Les dossiers prioritaires sont généralement traités plus rapidement par la Commission; un soutien supplémentaire peut être apporté au plaignant et un soutien juridique ou politique supplémentaire est fourni en interne pour aider à évaluer le dossier de manière efficace et efficiente. En 2022-2023, les enquêtes sur les allégations de discrimination ont duré 5,2 mois pour les plaintes prioritaires.

En fin de compte, il incombe au Parlement de décider s'il faut modifier la *Loi* pour prévoir un accès direct au Tribunal. Avant de procéder à des changements aussi radicaux, il conviendrait de réaliser une étude approfondie de cette question. Le modèle fédéral actuel présente des avantages considérables qui doivent être pris en compte.

Il n'y a pas non plus de raison de se limiter aux deux modèles existants alors que d'autres approches sont possibles, y compris d'autres modèles hybrides et/ou la création d'un nouveau poste comme celui d'un commissaire à l'équité pour les personnes noires.

## **Conclusion**

La confiance du public est fondamentale pour le rôle de la Commission et nous continuerons à faire tout ce qui est nécessaire pour que tous les Canadiens puissent faire confiance à la Commission pour mener ses travaux avec intégrité et responsabilité. Pour remplir son mandat, la Commission doit impérativement montrer aux Canadiens qu'elle s'efforce de mettre au jour et

de rejeter toutes les formes de racisme et de discrimination, à la fois en tant qu'employeur et en tant qu'institution de défense des droits de la personne. Aucun Canadien ne doit douter que la Commission traitera équitablement une plainte qu'il lui soumet.

La Commission remercie tous ceux qui ont travaillé avec tant de dévouement au cours des dernières années pour élaborer, mettre en œuvre et suivre les effets des actions susmentionnées. Nous reconnaissons et apprécions l'effort émotionnel ainsi que l'expertise inestimable de tous ceux qui se consacrent à ce travail. En particulier, la Commission doit toute sa reconnaissance aux employés et aux cadres ayant une expérience vécue du racisme qui se sont engagés à contribuer au changement d'organisation antiraciste au sein de la Commission.

J'espère que ces renseignements seront utiles aux membres du Comité dans le cadre de cette étude. La Commission canadienne des droits de la personne demeure disponible et prête à soutenir le comité dans ses efforts.

Cordialement,



Charlotte-Anne Malischewski  
Présidente intérimaire  
directrice générale

c. c. : M. Sébastien Payet, greffier  
Comité sénatorial permanent des droits de la personne

p. j. Annexe A – liste de documents

## Annexe

Canadian Human Rights Commission, *Anti-Racism Action Plan* (January 2021), online (PDF): <[https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/draft\\_anti-racism\\_action\\_plan.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/draft_anti-racism_action_plan.pdf)>

Commission canadienne des droits de la personne, *Plan d'action de lutte contre le racisme* (janvier 2021), en ligne (PDF) : <[https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/ebauche\\_du\\_plan\\_daction\\_de\\_lutte\\_contre\\_le\\_racisme.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/ebauche_du_plan_daction_de_lutte_contre_le_racisme.pdf)>

Canadian Human Rights Commission, *Anti-Racism Action Plan: Progress Report* (June 2021), online (PDF): <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2021-07/2913080%20-%20Anti-Racism%20Action%20Plan%20Quarterly%20Report%20-%20EN.pdf>>

Commission canadienne des droits de la personne, *Le plan d'action de lutte contre le racisme : Rapport d'étape* (juin 2021), en ligne (PDF) : <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2021-07/2913080%20-%20Anti-Racism%20Action%20Plan%20Quarterly%20Report%20-%20FR.pdf>>

Canadian Human Rights Commission, *Anti-Racism Action Plan: Progress Report* (October 2022), online: <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/resources/publications/anti-racism-action-plan-progress-report>>

Commission canadienne des droits de la personne, *Le plan d'action de lutte contre le racisme : Rapport d'étape* (octobre 2022), en ligne : <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/publications/plan-daction-de-lutte-contre-le-racisme-rapport-detape>>

Samson, *Final Audit Report: Employment Equity Audit – Canadian Human Rights Commission (CHRC)* (March 2021), online (PDF): <[https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2021-06/Final%20Audit%20Report\\_Audit%20of%20EEA\\_Mar.26\\_revised.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2021-06/Final%20Audit%20Report_Audit%20of%20EEA_Mar.26_revised.pdf)>

Samson, *Rapport de vérification final : Vérification de l'équité en matière d'emploi – Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)* (mars 2021), en ligne (PDF) : <[https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2021-06/Final%20Audit%20Report\\_Audit%20of%20EEA\\_Mar.26\\_revised%20FRENCH.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2021-06/Final%20Audit%20Report_Audit%20of%20EEA_Mar.26_revised%20FRENCH.pdf)>

Canadian Human Rights Commission, *Final Report – Employment Equity: Employment Systems Review* (8 November 2022), online: <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/resources/publications/final-report-employment-equity-employment-systems-review>>

Commission canadienne des droits de la personne, *Rapport final – Équité en matière d'emploi : Examen des systèmes d'emploi* (8 novembre 2022), en ligne : <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/publications/rapport-final-equite-en-matiere-demploi-examen-des-systemes-demploi>>

Mark Hart, *Strengthening the Commission's Handling of Race-Based Cases* (30 April 2020), online (PDF): <[https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2020-10/final\\_report-strengthening\\_the\\_commissions\\_handling\\_of\\_race\\_based\\_cases\\_v2.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2020-10/final_report-strengthening_the_commissions_handling_of_race_based_cases_v2.pdf)>

Mark Hart, *Améliorer le traitement des dossiers de discrimination fondée sur la race par la Commission* (30 avril 2020), en ligne (PDF) : <[https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/rapport\\_final-ameliorer\\_le\\_traitement\\_des\\_dossiers\\_de\\_discrimination\\_fondée\\_sur\\_la\\_race\\_par\\_la\\_commission.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/rapport_final-ameliorer_le_traitement_des_dossiers_de_discrimination_fondée_sur_la_race_par_la_commission.pdf)>

Commission canadienne des droits de la personne, « Le travail de lutte contre le racisme », en ligne : <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/le-travail-de-lutte-contre-le-racisme>>

Commission canadienne des droits de la personne, « Règles relatives aux plaintes » (19 octobre 2022), en ligne : <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/plaintes/regles-relatives-aux-plaintes>>

Commission canadienne des droits de la personne, « CHRC National Network Test Form », en ligne : <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/node/689>>

Commission canadienne des droits de la personne, « Formulaire de plainte », en ligne (PDF) : <[https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2021-12/formulaire\\_de\\_plainte\\_pdf.pdf](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2021-12/formulaire_de_plainte_pdf.pdf)>

Commission canadienne des droits de la personne, « Au sujet du processus » (dernière modification le 3 mai 2023), en ligne : <<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/plaintes/au-sujet-du-processus>>

Canada, Treasury Board of Canada Secretariat, *Values and Ethics Code for the Public Sector* (Ottawa: 2011), online: <<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-eng.aspx?id=25049>>

Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* (Ottawa : 2011), en ligne : <<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049>>

Tribunal Watch Ontario, *The Human Rights Tribunal of Ontario: What Needs to Happen* (janvier 2023), en ligne (PDF) : <<https://tribunalwatch.ca/wp-content/uploads/2023/01/The-Human-Rights-Tribunal-What-Needs-to-Happpen.pdf>>

Annabel Oromoni, « Access to justice study shows increase in dismissal of race-based cases by the Human Rights Tribunal », *Law Times* (1er juin 2022), en ligne : <<https://www.lawtimesnews.com/practice-areas/human-rights/access-to-justice-study-shows-increase-in-dismissal-of-race-based-cases-by-the-human-rights-tribunal/367100>>

British Columbia Human Rights Tribunal, *2021/2022 Annual Report* (2022), en ligne (PDF) : <[http://www.bchrt.bc.ca/shareddocs/annual\\_reports/2021-2022.pdf](http://www.bchrt.bc.ca/shareddocs/annual_reports/2021-2022.pdf)>



Tribunaux décisionnels, *Rapport annuel 2021-2022* (2022), en ligne (PDF) :  
<[https://tribunalsontario.ca/documents/TDO/Tribunaux\\_decisionnels\\_Ontario-Rapport\\_annuel\\_2021-2022.html](https://tribunalsontario.ca/documents/TDO/Tribunaux_decisionnels_Ontario-Rapport_annuel_2021-2022.html)>

Tribunal Watch Ontario, *Statement of Concern: The Human Rights Tribunal of Ontario* (mai 2022), en ligne : <<https://tribunalwatch.ca/wp-content/uploads/2022/05/Statement-of-Concern-about-the-HRTO-May-2022.pdf>>

Alberta, Alberta Civil Liberties Research Centre, « The Alberta Human Rights Act: Opportunities for Procedural and Policy Reform » (2019), en ligne (PDF) :  
<<https://static1.squarespace.com/static/511bd4e0e4b0cecdc77b114b/t/5db768b452900a3f2dc11f5e/1572300988972/AHRA+Project+-+Final+version.pdf>>