

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, May 1, 2023

The Standing Senate Committee on Human Rights met with videoconference this day at 4:04 p.m. [ET] to examine such issues as may arise from time to time relating to human rights generally; and, in camera, for the consideration of a draft agenda (future business).

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

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

[English]

The Chair: Honourable senators, I am Salma Ataullahjan, senator from Toronto and chair of this committee. Today, we are conducting a public hearing of the Standing Senate Committee on Human Rights.

I would ask the members of the committee to introduce themselves.

Senator Bernard: I am Wanda Thomas Bernard from Nova Scotia.

Senator Arnot: I'm David Arnot from Saskatchewan.

[Translation]

Senator Gerba: Amina Gerba from Quebec.

[English]

The Chair: Today, our committee will begin its study on anti-Black racism, sexism and systemic discrimination in the Canadian Human Rights Commission, the CHRC, 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 five panels. In each panel, we shall hear from the witnesses, and then the senators will have a question-and-answer session.

I shall now introduce our first panel. Our witness has been asked to make an opening statement of five minutes. We shall hear from the witness and then turn to questions from the senators. I wish to welcome our first witness, who is with us via

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 1^{er} mai 2023

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 4 (HE), avec vidéoconférence, pour examiner les questions qui pourraient survenir concernant les droits de la personne en général; et à huis clos, pour l'étude d'un projet d'ordre du jour (travaux).

[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 ou à regarder.]

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

[Traduction]

La présidente : Honorables sénateurs et sénatrices, je suis Salma Ataullahjan, sénatrice de Toronto et présidente du comité. Aujourd'hui, nous tenons une audience publique du Comité sénatorial permanent des droits de la personne.

J'invite les membres du comité à se présenter.

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

Le sénateur Arnot : Je suis David Arnot, de la Saskatchewan.

[Français]

La sénatrice Gerba : Amina Gerba, du Québec.

[Traduction]

La présidente : Aujourd'hui, notre comité commence son étude sur le racisme anti-Noirs, le sexisme et la discrimination systémique à la Commission canadienne des droits de la personne, la CCDP, au titre du présent ordre de renvoi général. Au cours des dernières années, les allégations de racisme anti-Noirs ont soulevé des préoccupations au sujet du traitement que la CCDP réserve à ses propres employés ainsi que de ses processus décisionnels lors du traitement des plaintes.

Permettez-moi de fournir quelques détails au sujet de notre réunion d'aujourd'hui. Cet après-midi, nous recevrons cinq groupes de témoins. Dans chaque groupe, nous entendrons les témoins, puis les sénateurs auront une période de questions et de réponses.

Je vais maintenant présenter notre premier intervenant. On a demandé à notre témoin de faire une déclaration liminaire de cinq minutes. Nous entendrons le témoin, puis passerons aux questions des sénateurs. Je tiens à souhaiter la bienvenue à notre

video conference today. With us is Mr. Peter Sloly, Founder and Chief Executive Officer of Sloly Solutions Inc.

I now invite Mr. Sloly to make his presentation.

Peter Sloly, Founder and Chief Executive Officer, Sloly Solutions Inc.: Good afternoon. Thank you for inviting me today. I will be presenting on the topic of systemic discrimination in Canadian policing, a topic that I hope will inform the larger discussions that this committee is having.

For over three decades, I've had the honour to serve and protect Canadians as a police officer who rose through the ranks to be the Chief of Police in the nation's capital. My policing career also allowed me to represent Canada internationally, including two tours of duty in the United Nations' peacekeeping mission in Kosovo.

This is the eighth time in the past six years that I have had the opportunity to support the federal government in assessing and addressing critical issues such as systemic racism in policing, policing reform, domestic terrorism, physical security, cybersecurity and national security. I've participated in several standing committees, a Prime Minister's listening circle, a national commission and a national citizens' committee.

I will now provide a summary of my observations and recommendations from these previous events. Please note that there are additional recommendation details in the appendix of the report that I submitted to the chair of this committee.

First, I will state unequivocally that Canada is the best country in the world, that the Canadian police model is the one of the best in the world and that Canadian police personnel are among the finest people in the world. I also unequivocally state that Canadian policing is at a crisis point, primarily because of the existence of systemic discrimination in all its forms.

These two statements are not mutually exclusive. Systemic discrimination is a well-established fact that is rooted in our colonial past, embedded in our legislation, enabled in our institutions and sustained in our organizational cultures. To be clear, systemic discrimination is not just a policing problem as it exists in all Canadian institutions and throughout all Canadian society.

A common misconception about systemic discrimination is that it involves a few "bad apples." This is not true because all people are capable of acts of omission and commission that, whether intended or not, can enable discriminatory practices to

premier témoin, qui comparait par vidéoconférence aujourd'hui. Il s'agit de M. Peter Sloly, fondateur et chef de la direction de Sloly Solutions Inc.

J'invite maintenant M. Sloly à présenter son exposé.

Peter Sloly, fondateur et chef de la direction, Sloly Solutions Inc. : Bon après-midi. Merci de m'avoir invité aujourd'hui. Je parlerai de la discrimination systémique dans les services de police canadiens, un sujet qui, je l'espère, orientera les discussions plus larges menées par le comité.

Pendant plus de 30 ans, j'ai eu l'honneur de servir et de protéger les Canadiens en tant que policier ayant été promu chef de police dans la capitale du pays. Ma carrière policière m'a également permis de représenter le Canada à l'échelle internationale, y compris de participer à deux périodes de service dans le cadre de la mission de maintien de la paix des Nations unies au Kosovo.

C'est la huitième fois au cours des six dernières années que j'ai l'occasion de soutenir le gouvernement fédéral dans l'évaluation et l'examen d'enjeux critiques comme le racisme systémique dans les services de police, la réforme policière, le terrorisme national, la sécurité physique, la cybersécurité et la sécurité nationale. J'ai participé à plusieurs comités permanents, à un cercle d'écoute du premier ministre, à une commission nationale et à un comité national de citoyens.

Je vais maintenant présenter un résumé de mes observations et de mes recommandations issues de ces événements précédents. Veuillez noter que l'annexe du rapport que j'ai soumis à la présidente du comité renferme des recommandations supplémentaires.

D'abord, j'affirme sans équivoque que le Canada est le meilleur pays du monde, que le modèle policier canadien est l'un des meilleurs au monde et que le personnel policier canadien compte parmi les meilleurs au monde. J'affirme également sans équivoque que les services de police canadiens sont en crise, principalement en raison de l'existence de la discrimination systémique sous toutes ses formes.

Ces deux affirmations ne s'excluent pas mutuellement. La discrimination systémique est un fait bien établi qui est enraciné dans notre passé colonial, ancré dans notre législation, favorisé dans nos institutions et soutenu dans nos cultures organisationnelles. Pour être clair, la discrimination systémique n'est pas seulement un problème qui touche les forces de l'ordre, puisqu'elle existe dans toutes les institutions canadiennes et dans l'ensemble de la société canadienne.

Une idée fausse répandue au sujet de la discrimination systémique est qu'elle est le fait de quelques « pommes pourries ». Ce n'est pas vrai, parce que tout le monde est capable, par voie d'acte ou d'omission, intentionnellement ou

survive in organizations, and they can design systems that work to advantage some groups and to disadvantage others.

The existence of systemic discrimination in an institution does not mean that all people working in the institution are racist or misogynistic. We are all imperfect beings capable of creating virtuous, value-producing systems or biased broken systems.

Furthermore, institutions are interdependent and compounding on each other. The failure to safeguard human rights in public education, health care, social services and public housing underpins many of the root causes of crime, which then engages the police and the justice institutions. These cascading institutional failures disproportionately affect the most victimized, marginalized and racialized members of society.

The Ontario Human Rights Code and Ontario's Police Services Act require that the police prevent and address individual and systemic discrimination. There is a further positive obligation on police services to make sure that they are not engaging in systemic discrimination of any form.

That said, police leaders must go well beyond mere legal compliance to demonstrate their own personal and professional commitment to promoting and protecting human rights.

The unfortunate reality is that systemic discrimination in policing is eroding the public's trust and confidence while creating a toxic work environment for police personnel. To address all forms of systemic discrimination in policing, we need to change police culture, operations and infrastructure.

Human rights experts identified five things that, if fully implemented, would address systemic discrimination in policing while also building a healthier culture, increased organizational capacity and improved service delivery: First, make human rights a strategic priority supported by resources; second, use demographic-based data to design the strategy; third, review all systems to ensure they are bias free; fourth, improve leadership training, education and development; and five, recruit and promote qualified diverse personnel.

Police operations also need to reflect the increasingly complex, ever-changing and pluralistic nature of society. As such, reactive law enforcement and use of force can no longer be the dominant police problem-solving tools which has led to

non, de permettre à des pratiques discriminatoires de survivre dans des organisations, et de concevoir des systèmes qui favorisent certains groupes et en désavantagent d'autres.

L'existence de la discrimination systémique dans une institution ne signifie pas que toutes les personnes qui travaillent au sein de l'institution sont racistes ou misogynes. Nous sommes tous des êtres imparfaits capables de créer des systèmes vertueux et générateurs de valeur ou des systèmes biaisés et brisés.

De plus, les institutions sont interdépendantes et se complètent mutuellement. L'incapacité de protéger les droits de la personne dans l'éducation publique, les soins de santé, les services sociaux et le logement public est à l'origine de nombreuses causes profondes de la criminalité, qui mobilisent ensuite la police et les institutions judiciaires. Ces échecs institutionnels en cascade touchent de façon disproportionnée les membres de la société les plus victimisés, marginalisés et racisés.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario et la Loi ontarienne sur les services policiers exigent que la police prévienne et traite la discrimination individuelle et systémique. Les services de police ont en outre l'obligation positive de s'assurer qu'ils ne se livrent à aucune forme de discrimination systémique.

Cela dit, les chefs de police doivent aller bien au-delà du simple respect de la loi pour démontrer leur propre engagement personnel et professionnel à promouvoir et à protéger les droits de la personne.

La triste réalité, c'est que la discrimination systémique dans les services de police mine la confiance du public tout en créant un milieu de travail toxique pour le personnel policier. Pour lutter contre toutes les formes de discrimination systémique dans les services de police, nous devons changer la culture, les opérations et l'infrastructure de la police.

Les experts en droit de la personne ont cerné cinq mesures qui, si elles étaient pleinement mises en œuvre, permettraient de lutter contre la discrimination systémique dans les services de police tout en créant une culture plus saine, en renforçant la capacité organisationnelle et en améliorant la prestation de services : premièrement, faire des droits de la personne une priorité stratégique soutenue par des ressources; deuxièmement, utiliser les données démographiques pour concevoir la stratégie; troisièmement, examiner tous les systèmes pour s'assurer qu'ils sont exempts de préjugés; quatrièmement, améliorer la formation, l'éducation et le perfectionnement en matière de leadership; et cinquièmement, recruter et promouvoir du personnel qualifié et diversifié.

Les opérations policières doivent également refléter la nature de plus en plus complexe, changeante et pluraliste de la société. Par conséquent, la répression policière et le recours à la force ne peuvent plus être les outils dominants de résolution

Indigenous, Black and racialized communities being over-policed, underserved, and overrepresented in the criminal justice system.

The police are operationally overstretched because they have been Canada's only option to respond to a call for a person in crisis anywhere and at any time in the country. This is increasingly inefficient, inequitable and expensive for Canadians. It also increasingly puts police personnel at risk because they do not have the ability to deal with non-police calls successfully, safely and consistently such as people suffering from mental health or addictions-related crises.

The public will always need the police to be able to rescue people who have fallen into a river and are drowning downstream. But the police need to increasingly work upstream to prevent people from falling into the river in the first place. This upstream work requires that the police collaborate with community stakeholders and other human service institutions.

Ontario is the only province whose Police Services Act legally requires police to work upstream in such collaborative partnerships. By law, every municipal or regional government in Ontario must create and implement a Community Safety and Well-Being Plan that requires the involvement of police, social services, public education, health care and demographically representative community stakeholders. These plans require a human rights framework to appropriately assess individual risks, community needs and the root causes of crime with a focus on preventing victimization.

The most progressive and effective police services are committed to upstream prevention collaborations while still demonstrating the ability to conduct downstream operations, investigations and prosecutions to interdict the most prolific criminal offenders and violent predators. This ounce of prevention that will significantly reduce the pounds of social and financial costs that are drowning the current system.

Finally, the federal government must make the following three infrastructure investments to build truly rights-based policing institutions; create national standards for policing across this country, create a national policing college that focuses on human rights, and create a national police inspectorate general who would work with other oversight bodies in the federal bodies to ensure that human rights model is, in fact, in place and effective for all Canadians.

des problèmes de la police, ce qui a conduit les communautés autochtones, noires et racisées à être trop surveillées, mal desservies et surreprésentées dans le système de justice pénale.

La police est débordée sur le plan opérationnel parce qu'elle a été la seule option du Canada pour répondre à un appel concernant une personne en crise n'importe où et n'importe quand au pays. C'est de plus en plus inefficace, inéquitable et coûteux pour les Canadiens. En outre, cela expose de plus en plus le personnel policier à un risque, parce qu'il n'a pas la capacité de traiter les appels non liés à la police avec succès, de façon sécuritaire et constante, comme les personnes souffrant de problèmes de santé mentale ou de crises liées à la toxicomanie.

Le public aura toujours besoin de la police pour secourir les personnes tombées dans une rivière et qui se noient en aval. Mais la police doit de plus en plus travailler en amont pour empêcher les gens de tomber dans la rivière. Ce travail en amont exige que la police collabore avec les intervenants communautaires et d'autres institutions de services à la personne.

L'Ontario est la seule province dont la Loi sur les services policiers oblige légalement la police à travailler en amont dans le cadre de tels partenariats de collaboration. En vertu de la loi, chaque administration municipale ou régionale de l'Ontario doit créer et mettre en œuvre un programme de sécurité et de bien-être dans les collectivités qui exige la participation de la police, des services sociaux, de l'éducation publique, des soins de santé et d'intervenants communautaires représentatifs sur le plan démographique. Ces programmes doivent s'inscrire dans le cadre des droits de la personne afin que l'on évalue adéquatement les risques individuels, les besoins communautaires et les causes profondes de la criminalité, en mettant l'accent sur la prévention de la victimisation.

Les services de police les plus progressistes et les plus efficaces sont déterminés à collaborer à la prévention en amont tout en démontrant la capacité de mener des opérations, des enquêtes et des poursuites en aval afin d'intercepter les délinquants criminels et les prédateurs violents les plus prolifiques. Cette once de prévention réduira de manière importante les coûts sociaux et financiers qui étouffent le système actuel.

Enfin, le gouvernement fédéral doit faire les trois investissements suivants au chapitre des infrastructures pour bâtir des institutions policières véritablement axées sur les droits; créer des normes nationales pour les services de police à l'échelle du pays, créer un collège de police national qui met l'accent sur les droits de la personne, et créer un service national d'inspection générale de police qui travaillerait avec d'autres organismes de surveillance au sein des organismes fédéraux pour s'assurer que le modèle des droits de la personne est effectivement en place et efficace pour tous les Canadiens.

In conclusion, human rights protection, upstream prevention, greater collaboration and infrastructure creation will enable the co-destruction of systemic discrimination in policing and the co-production of community safety and well-being for all Canadians.

These recommendations will save the lives of community members and police service members. They provide greater human dignity to all Canadians and all police personnel, rebuild public trust and police morale, and reduce taxpayer costs and increase savings for reinvestment.

Thank you. I welcome any questions.

The Chair: Thank you for your presentation, Mr. Sloly. Before asking and answering questions, I would like to ask committee members and witnesses in the room for the duration of this meeting to please refrain from leaning in too close to the microphone or remove your earpiece when doing so. This will avoid any sound feedback that could negatively impact the committee staff in the room. We will now proceed to questions from senators. I would like to remind senators that you have five minutes for your question, including the answer.

Senator Bernard: Thank you for being here with us today, Mr. Sloly, and for the testimony you have just provided.

I'm sure this is not the first time you've made these types of recommendations for reform in policing. I'm wondering if you would have a comment on why there is such resistance in this country to naming anti-Black racism, and therefore resistance to doing the necessary hard work to address it.

Mr. Sloly: Senator, thank you very much, including for your leadership on this important topic.

Change is always difficult, and I think you would know that better than anyone. I suggest the recommendations are well established through evidence-based research on the experience of other institutions and other countries that have tackled such difficult issues. But in every case I'm aware of, there has been resistance to change.

At the individual level, senator, I believe it's because — and I tried to reference this in my comments — when we can talk about systemic racism, we can do so without blaming individuals. Unfortunately, when we do talk about systemic racism, systemic discrimination in any form, individuals take that personally.

En conclusion, la protection des droits de la personne, la prévention en amont, une plus grande collaboration et la création d'infrastructures permettront la codestruction de la discrimination systémique dans les services de police et la coproduction de la sécurité et du bien-être des collectivités pour tous les Canadiens.

Ces recommandations sauveront la vie des membres des collectivités et des services de police. Elles apporteront une plus grande dignité humaine à tous les Canadiens et à l'ensemble du personnel policier, rétabliront la confiance du public et le moral des policiers, réduiront les coûts pour les contribuables et augmenteront les économies en vue d'un réinvestissement.

Je vous remercie de votre attention. Je suis prêt à répondre à vos questions.

La présidente : Je vous remercie de votre exposé, monsieur Sloly. Avant que l'on passe aux questions et aux réponses, j'aimerais demander aux membres du comité et aux témoins présents dans la salle pour la durée de la réunion de s'abstenir de se pencher trop près du microphone ou, s'ils doivent le faire, d'enlever leur écouteur. Ils préviendront ainsi une réaction acoustique dangereuse pour le personnel du comité qui est sur place. Nous allons maintenant passer aux questions des sénateurs. Je vous rappelle que vous avez cinq minutes pour votre question, y compris la réponse.

La sénatrice Bernard : Merci de votre présence ici avec nous aujourd'hui, monsieur Sloly, et du témoignage que vous venez de fournir.

Je suis sûre que ce n'est pas la première fois que vous formulez ces types de recommandations de réforme des services de police. Je me demande si vous pouvez me dire pourquoi il y a une telle résistance dans le pays à nommer le racisme anti-Noirs, et donc une résistance à faire le dur travail nécessaire pour le combattre.

M. Sloly : Je vous remercie, sénatrice, y compris pour votre leadership sur ce sujet important.

Le changement est toujours difficile, et je pense que vous le savez mieux que quiconque. Je pense que les recommandations sont bien établies grâce à des recherches fondées sur l'expérience d'autres institutions et d'autres pays qui se sont attaqués à des questions aussi difficiles. Mais dans tous les cas que je connais, il y a eu une résistance au changement.

À l'échelon individuel, sénatrice, je crois que cela tient — et j'ai essayé d'en parler dans mes commentaires — au fait que, lorsque nous parlons de racisme systémique, nous pouvons le faire sans jeter le blâme sur les gens. Malheureusement, lorsque nous parlons de racisme systémique, de discrimination systémique sous quelque forme que ce soit, les gens le prennent personnellement.

I've been in policing for 35 years. I have to take ownership of what I have done to successfully advance this agenda. I also have to take ownership of what more I could have done, but that does not mean I ascribe all the blame of systemic discrimination on to my own shoulders. I recognize institutional and human failings, but I commit myself personally and professionally to advance it. I think a lot of that resistance happens at the individual level.

At the institutional level, there need to be investments to make these changes, and dollars are stretched extremely far right now, as we all know. Policing absorbs a lot of investment from Canadians, but I would urge that the investments I have talked about — national policing standards, a national inspectorate general to inspect police services across the country — are investments that, if made, will save dollars downstream.

If we make the changes to go upstream, we will find additional savings that could offset these investments. The federal government plays an important role in protecting Canadians. One of the most important things is we truly build a human rights framework to underpin policing and our justice institution. Thank you for your question.

Senator Bernard: I will wait for the second round.

Senator Arnot: Thank you for coming here today and giving us this advice, Mr. Sloly. It's very clear that you spent a good deal of your professional career working on these issues. I agree with you that systemic discrimination requires a systemic solution, and you have outlined some very concrete mechanisms to achieve that.

I have a strong belief in the power of education. When it comes to professional education and professional development of police officers, I'm sure you're aware of a number of models of best practices about how to approach these issues. I believe we need a robust, focused, prioritized set of resources that would be featured in this.

Do you have any advice on the models of best practice in adult education for professional police officers, and what you might say about that? Fundamentally, I like the idea of upstream, and I wonder if you could comment on really moving upstream; and that is education in the grade K to 12 system in Canada to educate Canadian citizens about the rights of citizenship, but also

Cela fait 35 ans que je travaille dans les services de police. Je dois assumer la responsabilité de ce que j'ai fait pour réussir à faire avancer ce programme. Je dois également assumer la responsabilité de ce que j'aurais pu faire de plus, mais cela ne signifie pas que je prends tout le blâme de la discrimination systémique sur mes épaules. Je reconnais les échecs institutionnels et humains, mais je m'engage personnellement et professionnellement à faire avancer la question. Je pense qu'une bonne partie de cette résistance se produit à l'échelon individuel.

À l'échelon institutionnel, il faut des investissements pour apporter ces changements, et comme nous le savons tous, les ressources financières sont extrêmement limitées à l'heure actuelle. La police absorbe beaucoup d'investissements de la part des Canadiens, mais j'insiste sur le fait que les investissements dont j'ai parlé — des normes nationales pour les services de police, un service national d'inspection générale pour inspecter les services de police dans tout le pays — sont des investissements qui, s'ils sont faits, permettront d'économiser de l'argent en aval.

Si nous procédons à des changements en amont, nous trouverons des économies supplémentaires qui pourraient compenser ces investissements. Le gouvernement fédéral joue un rôle important dans la protection des Canadiens. Une des choses les plus importantes est que nous construisions véritablement un cadre des droits de la personne pour soutenir les services de police et notre institution judiciaire. Je vous remercie de votre question.

La sénatrice Bernard : Je vais attendre le deuxième tour.

Le sénateur Arnot : Merci d'être venu ici aujourd'hui et de nous avoir donné ces conseils, monsieur Sloly. Il est très clair que vous avez passé une bonne partie de votre carrière professionnelle à travailler sur ces questions. Je suis d'accord avec vous pour dire que la discrimination systémique nécessite une solution systémique, et vous avez décrit quelques mécanismes très concrets pour y arriver.

Je crois fermement au pouvoir de l'éducation. Lorsqu'il s'agit d'éducation professionnelle et de perfectionnement professionnel des policiers, je suis sûr que vous connaissez un certain nombre de modèles de pratiques exemplaires quant à la façon d'aborder ces questions. Je crois que nous avons besoin d'un ensemble de ressources solides, ciblées et prioritaires qui seraient présentées dans ce document.

Avez-vous des conseils à donner sur les modèles de pratiques exemplaires en matière de formation des adultes pour les policiers professionnels, et que pourriez-vous dire à ce sujet? Fondamentalement, j'aime l'idée d'une éducation en amont, et je me demande si vous pourriez nous dire ce que vous pensez de l'idée d'une éducation en amont, c'est-à-dire de la maternelle à

the responsibilities that come with those rights and the notion of building respect for every citizen without exception, no discrimination.

I am aware of resources that have done this in the K to 12 system. They were created by the Centurus Citizenship Education Foundation, and they are available in Saskatchewan and also in Ontario, most recently. I would like to have you comment about education, how it could be best accomplished and what concrete indicators of success should be put in place to create a systemic solution for what is a systemic problem.

Mr. Stoly: Thank you very much, senator. I appreciate the questions. I hope I can do justice to the multiple layers. I will focus first on training, education and development within police services themselves.

I'm glad you said "education." Training tends to be the default when we find elements of individual or systemic discrimination in policing, but, really, training is, at best, a Band-Aid solution. Education and, more importantly, development are where we need to take our efforts with police service personnel and not just front-line officers, but all the way up to the office of the chief of police. I myself would have benefited from such extra investments in training and development in the past.

Where I have seen the best impact as it comes to individual bias and systemic-level discrimination is in the realm of what I would call "development" and "intercultural development," particularly. We have so many different people with different backgrounds, religions, experiences in this country that no one individual can become an expert on the hundreds and hundreds of ways that people have lived experience, so intercultural development, which takes an individual where they are, assesses them where they are and put in a customized approach to develop them over a period of not just days and weeks and months but years, I think, is one of the best practices. In fact, I implemented programs like that in the Toronto Police Service and at the Ottawa Police Service.

I don't want to lose track of an underpinning of education within policing. Different police acts across the country require different levels of education prior to hiring a police officer. I think we should all aspire to the highest levels of education, because they provide the most solid foundation, all things being

la 12^e année au Canada pour sensibiliser les citoyens canadiens aux droits liés à la citoyenneté, mais aussi aux responsabilités qui accompagnent ces droits et à la notion de construire le respect de chaque citoyen sans exception, sans discrimination.

Je connais des ressources qui ont fait cela dans le système de la maternelle à la 12^e année. Elles ont été créées par la Fondation d'éducation à la citoyenneté Centurus et elles étaient tout récemment offertes en Saskatchewan et également en Ontario. J'aimerais que vous nous parliez de l'éducation, de la meilleure façon d'y arriver et des indicateurs concrets de réussite qui devraient être mis en place pour créer une solution systémique à ce qui est un problème systémique.

M. Stoly : Merci beaucoup, sénateur. Je vous remercie pour les questions. J'espère pouvoir rendre justice aux multiples couches que renferment vos questions. Je me concentrerai d'abord sur la formation, l'éducation et le perfectionnement au sein des services de police eux-mêmes.

Je suis heureux que vous ayez dit « éducation ». La formation a tendance à être la solution par défaut lorsque nous relevons des éléments de discrimination individuelle ou systémique dans les services de police, mais en réalité, la formation est, au mieux, une solution temporaire. L'éducation, et surtout, le perfectionnement sont les aspects sur lesquels nous devons concentrer nos efforts auprès du personnel des services de police et non pas seulement des agents de première ligne, mais jusqu'au bureau du chef de police. J'aurais moi-même bénéficié de tels investissements supplémentaires dans la formation et le perfectionnement dans le passé.

Là où j'ai vu le plus d'impact en ce qui concerne les préjugés individuels et la discrimination systémique, c'est dans le domaine de ce que j'appellerais le « perfectionnement » et le « perfectionnement interculturel », en particulier. Nous avons tellement de gens différents qui ont des origines, des religions et des expériences différentes dans notre pays que personne ne peut devenir un expert des centaines et des centaines de façons dont les gens ont vécu leur expérience, donc le perfectionnement interculturel, qui amène une personne là où elle est, permet de l'évaluer là où elle est et d'adopter une approche personnalisée pour la perfectionner sur une période non seulement de jours, de semaines et de mois, mais aussi d'années, est l'une des pratiques exemplaires. En fait, j'ai mis en œuvre des programmes de ce genre au Service de police de Toronto et au Service de police d'Ottawa.

Je ne veux pas perdre de vue le fondement de l'éducation au sein des services de police. Différentes lois sur la police au pays exigent différents niveaux d'éducation avant que l'on puisse embaucher un policier. Je pense que nous devrions tous aspirer aux plus hauts niveaux d'éducation, parce qu'ils constituent

equal, for an individual to maintain their values and their capacities, not just at the beginning of their career, but throughout what is often a 20- and 30-year career.

I will switch now to your question around what we can do about education within the broader public education system. I have a child in Grade 3, and another child in Grade 11. I have seen the public education system through their eyes significantly transform itself in the last three years and focus on education and development opportunities that are themselves founded on intercultural development, respect for each other, an understanding of civil rights and human rights and the ability to express themselves in even contentious ways that still allows for compromise and compassion. It's far from perfect, but as I listen to my children and hear the types of educational experiences that they have now, I wish I had those experiences myself 45 years ago.

I'm not an education expert. I'm a policing and public safety expert, but I do believe, as you have said, upstream education will go a long way to preventing many of the downstream challenges we are seeing now.

[Translation]

Senator Gerba: Many thanks to our witness today whose remarks and recommendations are very helpful.

In your remarks, I did not hear about the approach where more Blacks would be included in the police system in terms of human resources.

Would ensuring the inclusion of more Black people in the police system, in addition to the education that my colleague Senator Arnot talked about, be a solution? That is my first question.

You also mentioned Ontario's laws, which you say are the most advanced in Canada. How could the federal government use Ontario's laws to change the current system?

Mr. Sloly: Thank you for your question.

[English]

I will respond in English.

First of all, I provided a brief appendix to my presentation notes to the clerk, and hopefully he will make that available to you. If you see those notes, you will see Point Number 5 under, "Human Rights Best Practices." I did not have a chance to present this fully in my presentation, so I will go over it now.

la base la plus solide, toutes choses étant égales par ailleurs, pour qu'une personne puisse maintenir ses valeurs et ses capacités, pas seulement au début de sa carrière, mais tout au long de ce qui est souvent une carrière de 20 à 30 ans.

Je vais maintenant passer à votre question concernant ce que nous pouvons faire au sujet de l'éducation dans le système d'éducation public élargi. J'ai un enfant qui est en 3^e année, et un autre en 11^e année. J'ai vu le système d'éducation public à travers leurs yeux se transformer de façon importante au cours des trois dernières années et se concentrer sur les possibilités d'éducation et de perfectionnement qui sont elles-mêmes ancrées dans le perfectionnement interculturel, le respect de l'autre, la compréhension des droits civils et des droits de la personne et la capacité de s'exprimer, même de manière controversée, tout en permettant le compromis et la compassion. C'est loin d'être parfait, mais en écoutant mes enfants et en entendant les types d'expériences éducatives qu'ils vivent aujourd'hui, j'aurais aimé vivre ces mêmes expériences il y a 45 ans.

Je ne suis pas un expert en éducation. Je suis un expert en matière de police et de sécurité publique, mais je pense, comme vous l'avez dit, que l'éducation en amont contribuera grandement à prévenir bon nombre des problèmes en aval que nous constatons actuellement.

[Français]

La sénatrice Gerba : Merci beaucoup à notre témoin aujourd'hui qui nous fait des remarques et des recommandations très intéressantes.

Dans vos remarques, je n'ai pas entendu parler de l'approche où l'on inclurait plus de Noirs dans le système de police en ce qui touche les ressources humaines.

Est-ce que l'assurance de l'intégration de plus de personnes noires dans le système policier, en plus de l'éducation dont a parlé mon collègue le sénateur Arnot, pourrait être une solution? Voilà ma première question.

Vous avez également mentionné les lois ontariennes, que vous dites être les plus avancées au Canada. De quelle manière le gouvernement fédéral pourrait-il s'inspirer des lois ontariennes pour changer le système actuel?

M. Sloly : Merci de votre question.

[Traduction]

Je vais répondre dans ma langue.

Tout d'abord, j'ai fourni au greffier une brève annexe de mes notes d'exposé, et j'espère qu'il les mettra à votre disposition. Si vous voyez ces notes, vous verrez le cinquième point, sous la rubrique « Pratiques exemplaires en matière de droits de la personne ». Je n'ai pas eu la chance de présenter tout cela en détail dans mon exposé, alors je vais le faire maintenant.

You are absolutely right. One of the best practices for addressing human rights issues, anti-discrimination and anti-Black racism, in particular, is to recruit, hire, retain and develop as diverse a workforce as possible.

That includes not just hiring them at the ground level but making sure that they advance through promotion and through specialization processes through all levels of the organization. When I was Chief of Police in Ottawa, I was the only Black chief in all of Canada and only the third in Canadian history. Right now there are none. We do, however, have a generation of up-and-coming Black senior officers and senior civilian leaders who could one day run many of our police services. This is not by accident. This took years of diversity hiring and removing systemic barriers for promotion systems and transfer systems. It is still very fragile and immature, and it requires a lot of continuing courageous and creative efforts to have a pipeline of succession — leadership — all the way from the constable to the chief level.

Your second question, I think, is even more important for the work of this committee, and I go back to my three recommendations around infrastructure. Ontario has, at this point, one of the most advanced, if not the most advanced, Police Services Act. There are other elements within the Ontario framework, such as the use of race-based and demographic-based information to assess police operations. These currently don't exist in all of our provinces and territories.

Because we do not have a national policing system — we have a provincial policing system — we do not have national standards. I would encourage — in fact, I would recommend — to the federal government that they use their federal powers to create national standards and a national policing college to train to those standards, provide education to those standards and provide development to those standards.

Third, an inspectorate general, similar to what they have in the British Home Office in the United Kingdom that audits and assesses all policing across the country to ensure that they are using a human rights framework, that their systems are barrier- and bias-free and that they are producing equitable and effective police services to all Canadians, regardless of who they are, where they come from and where they live.

Thank you very much for your questions.

Senator Gerba: Thank you.

Vous avez tout à fait raison. L'une des pratiques exemplaires pour s'attaquer aux questions touchant les droits de la personne, lutter contre la discrimination et lutter contre le racisme anti-Noirs, en particulier, consiste à recruter, à embaucher, à maintenir en poste et à perfectionner la main-d'œuvre la plus diversifiée possible.

Il s'agit non seulement d'embaucher des personnes sur le terrain, mais de s'assurer qu'elles progressent par l'intermédiaire de processus de promotion et de spécialisation à tous les niveaux de l'organisation. Quand j'étais chef de police à Ottawa, j'étais le seul chef noir de tout le Canada et seulement le troisième dans l'histoire du pays. En ce moment, il y en a neuf. Cependant, nous avons une génération d'officiers supérieurs et de chefs civils noirs en devenir qui pourraient un jour diriger un grand nombre de nos services de police. Ce n'est pas un hasard. Il a fallu des années de recrutement diversifié et d'élimination des barrières systémiques dans les systèmes de promotion et de mutation. C'est encore très fragile et immature, et il faut beaucoup d'efforts courageux et créatifs pour mettre en place un pipeline de relève — de leadership — qui va du policier au chef de police.

Votre deuxième question, je pense, est encore plus importante pour le travail du comité, et je reviens à mes trois recommandations concernant les infrastructures. L'Ontario dispose actuellement de l'une des lois les plus avancées, si ce n'est la plus avancée, la Loi sur les services policiers. Le cadre ontarien compte d'autres éléments, comme l'utilisation de renseignements fondés sur la race et la démographie pour évaluer les opérations policières. Ceux-ci n'existent actuellement pas dans l'ensemble de nos provinces et de nos territoires.

Parce que nous ne disposons pas d'un système national de services de police — nous avons un système provincial de services de police — nous n'avons pas de normes nationales. J'encouragerais le gouvernement fédéral — en fait, je le lui recommanderais — à utiliser ses pouvoirs fédéraux pour créer des normes nationales et un collège de police national pour assurer la formation en fonction de ces normes, offrir de l'éducation en fonction de ces normes et assurer le perfectionnement toujours en fonction de ces normes.

Enfin, un service d'inspection générale, semblable à ce qui se trouve au ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni, qui vérifie et évalue tous les services de police du pays pour s'assurer qu'ils utilisent un cadre axé sur les droits de la personne, que leurs systèmes sont exempts d'obstacles — et de préjugés — et qu'ils offrent des services de police équitables et efficaces à l'ensemble des Canadiens, peu importe qui ils sont, d'où ils viennent et où ils vivent.

Merci beaucoup de vos questions.

La sénatrice Gerba : Merci.

The Chair: I will ask a brief question. It used to be my favourite question a few years ago, and then I stopped asking it.

What kind of cultural sensitivity training is there in the police force?

Mr. Sloly: Thank you, Madam Chair. There are a wide variety of cultural sensitivity training courses. I emphasize “training” — I use your word. I will tell you that in 1994, I was involved in the first cultural sensitivity training in the Toronto Police Service, and we’ve seen various iterations over the next 25 years.

I come back to my point that I provided earlier on: Culture is something that training really does not impact. A one-week course, a three-week course — the course that I taught in 1994 was three weeks, and we gave those three weeks of training to 30 different officers.

When you arrive in policing at 20 years old or, in some cases, 30 years old, your values are very much baked into whom you are, and training, in that sense of a couple of days or a couple of weeks, is really not going to change your character and your value system.

Equally, when you have been in policing for 20 or 30 years, training on its own is not sufficient to correct character flaws or developmental flaws that have crept in. I go back to the need for ongoing training, formal education, including at the level of post-secondary and development programs that start with you on day one of your career and go to the last day of your career.

Policing is a very complex, highly intense career, and it requires that type of training, education and development investment throughout your entire career. It should never stop. Interestingly, when you are a police recruit, you get the most training, anywhere from three to six months of training in your very first year of policing, but then it significantly falls off at every other rank and every other decade. That level of training needs to continue throughout your career in order to make sure that you are current with the changes going on in society, at your very best in delivering those services and as resilient as you can be to not fall into the bad practices of bias or discriminatory thinking or behaviours.

The Chair: I think it was last Tuesday that the Province of Ontario announced that the post-secondary education requirement to become a police officer would be eliminated. The rationale as explained by the premier is to increase the number of

La présidente : Je vais poser une question brève. C’était ma question favorite il y a quelques années, puis j’ai cessé de la poser.

Quel type de formation à la sensibilité culturelle existe-t-il au sein de la force policière?

M. Sloly : Je vous remercie, madame la présidente. Il existe un vaste éventail de cours sur la formation à la sensibilité culturelle. J’insiste sur le mot « formation », pour reprendre votre mot. Je vous dirai que, en 1994, j’ai participé à la première formation à la sensibilité culturelle au sein du Service de police de Toronto, et nous avons vu diverses itérations de cette formation au cours des 25 années qui ont suivi.

Je reviens au point que j’ai soulevé plus tôt : la culture est quelque chose qui n’est pas vraiment influencé par la formation. Un cours d’une semaine ou de trois semaines — le cours que je donnais en 1994 durait trois semaines... Et nous avons fourni ces trois semaines de formation à 30 policiers différents.

Lorsque vous entrez dans le milieu policier à 20 ans ou, dans certains cas, à 30 ans, vos valeurs sont profondément ancrées dans votre personnalité, et une formation de quelques jours ou de quelques semaines ne changera rien à votre moralité et à votre système de valeurs.

De même, lorsque vous travaillez dans les services de police depuis 20 ou 30 ans, la formation en soi ne suffit pas pour corriger des défauts sur le plan de la moralité ou du développement qui se sont installés. Je reviens sur la nécessité d’une formation continue, d’une éducation formelle, y compris au niveau des programmes postsecondaires et de perfectionnement qui commencent dès le premier jour de votre carrière et se terminent le dernier jour de votre carrière.

Le travail policier est une carrière très complexe et très intense qui exige ce type d’investissement dans la formation, l’éducation et le perfectionnement tout au long de sa carrière. Cela ne devrait jamais s’arrêter. Ce qui est intéressant, c’est que lorsque vous êtes une recrue de la police, vous obtenez le plus de formation, de trois à six mois de formation au cours de votre première année de service, mais cette formation diminue ensuite de manière importante à tous les autres grades et au fil de toutes les autres décennies. Ce niveau de formation doit se poursuivre tout au long de la carrière afin que l’on s’assure d’être au fait des changements qui se produisent dans la société, que l’on donne le meilleur de soi-même dans la prestation de ces services et que l’on est le plus résilient possible pour ne pas tomber dans les mauvaises pratiques axées sur des préjugés, des pensées ou des comportements discriminatoires.

La présidente : Je pense que c’est mardi dernier que la province de l’Ontario a annoncé que l’exigence en matière d’éducation postsecondaire pour devenir policier serait éliminée. La justification donnée par le premier ministre est que cela vise à

police officers in communities. How do you think this will affect the quality of recruits?

Mr. Sloly: Thank you very much for your question. It's well established that the more education you have in your lifetime, all things being equal, will give you a greater set of skills and abilities to not only navigate life as a human being, but excel and succeed within whatever your chosen career is, including policing. I'm not aware of studies that suggest that policing would be in any way undermined through advanced or post-secondary education.

I don't know all of what went into that policy decision. I certainly know that the majority of police services in Ontario — I can't speak for the rest of Canada — already make it a priority to recruit people with post-secondary education. In my time in the Ottawa Police Service, I hired three different classes, and the vast majority of them, even without the requirement, had post-secondary education up to the PhD level, multiple languages and multiple life experiences in addition to the minimum requirements. I think we would still want to encourage police chiefs, organizations, their boards and their communities to look for the best qualified, including education qualifications, to hire into policing.

The other half of that policy decision was to remove the cost of the training, which is some \$15,000. I can tell you that the cost of training — even the cost of applying to a police service — is a barrier to entry for many of our racialized and minority groups. In Ottawa, we removed the cost of the application and it significantly increased the number of diversity applications, which increased the number of diversity hires who successfully went all the way to become a member of the Ottawa Police Service. Reducing costs for entry, for all Canadians, but particularly those who come from racialized, marginalized and traditionally underrepresented groups, is a good practice. But it should be coupled with encouraging and enabling ongoing training and education, post-secondary education in particular, for police officers and police recruits all the way up to the chief of police.

The Chair: Thank you.

Senator Bernard: Mr. Sloly, what I want to do now is link what you have talked about in regard to policing and systemic discrimination in policing to the focus of our study in regard to the Canadian Human Rights Commission itself. In one of your responses to previous questions, and also in your presentation, you talked about a recommendation around a human rights framework. If an institution in this country, such as policing, were looking at developing a human rights framework, one

augmenter le nombre de policiers dans les collectivités. À votre avis, comment cela influera-t-il sur la qualité des recrues?

M. Sloly : Merci beaucoup de poser cette question. Il est bien établi que plus vous recevez d'éducation dans votre vie, toutes choses étant égales par ailleurs, plus vous posséderez de compétences et de capacités vous permettant non seulement de vous débrouiller en tant qu'être humain, mais d'exceller et de réussir dans toute carrière que vous aurez choisie, y compris le travail policier. Je ne connais pas d'études donnant à penser que le travail policier serait d'une quelconque façon compromis par une éducation avancée ou postsecondaire.

Je ne sais pas ce qui a motivé cette décision stratégique. Je sais que la plupart des services de police de l'Ontario — je ne peux pas parler pour le reste du Canada — accordent déjà la priorité au recrutement de personnes ayant fait des études postsecondaires. Lorsque j'étais au Service de police d'Ottawa, j'ai embauché les membres de trois classes différentes, et la grande majorité d'entre eux, même sans cette exigence, avaient une formation postsecondaire allant jusqu'au doctorat, parlaient plusieurs langues et possédaient de multiples expériences de vie en plus des exigences minimales. Je pense que nous voulons toujours encourager les chefs de police, les organisations, leurs conseils et leurs collectivités à rechercher les personnes les plus qualifiées possible, y compris sur le plan de l'éducation, pour les embaucher dans la police.

L'autre moitié de cette décision stratégique a consisté à supprimer le coût de la formation, qui s'élève à quelque 15 000 \$. Je peux vous dire que le coût de la formation — même le coût de la candidature à un service de police — est un obstacle à l'entrée pour bon nombre de nos groupes racisés et minoritaires. À Ottawa, nous avons éliminé le coût de la demande, et cela a beaucoup augmenté le nombre de candidatures issues de la diversité, ce qui a accru en retour le nombre d'embauches issues de la diversité, et les candidats ont fini par devenir membres du Service de police d'Ottawa. Réduire les droits d'entrée, pour tous les Canadiens, mais particulièrement pour ceux qui sont issus de groupes racisés, marginalisés et traditionnellement sous-représentés, est une bonne pratique. Mais cette mesure doit s'accompagner d'un encouragement et d'un soutien à la formation et à l'éducation continues, en particulier à l'éducation postsecondaire, pour les policiers et les recrues de la police, jusqu'au chef de la police.

La présidente : Merci.

La sénatrice Bernard : Monsieur Sloly, ce que je veux faire maintenant, c'est établir un lien entre ce que vous avez dit concernant les services de police et la discrimination systémique au sein des services de police et l'objet de notre étude, à savoir la Commission canadienne des droits de la personne elle-même. Dans l'une de vos réponses aux questions précédentes, et aussi dans votre exposé, vous avez parlé d'une recommandation concernant un cadre des droits de la personne. Si une institution

would assume that it would want to connect with organizations like the Canadian Human Rights Commission. Given the recent reports that we have heard about grievances around anti-Black racism and sexism in the commission, what confidence would you have with regard to the capacity within the Canadian Human Rights Commission to actually assist national organizations in this country, such as police organizations, to develop a human rights framework?

Mr. Sloly: Thank you. Obviously, your comments are timely and impactful. I had a great deal of connection with the Canadian Human Rights Commission in my early years as a police officer in Toronto, and they were extremely helpful at a very difficult time for a young officer, like myself, trying to build better systems. In the past, they have been extremely helpful in reaching out and supporting local policing, but clearly the results of recent reviews have shown a flaw at a level that I, as a Black Canadian citizen, would not expect to see. It was disappointing. I encourage the Senate to find ways to make strong recommendations to help the Canadian Human Rights Commission to course-correct.

There are a number of police services, like Peel Regional Police, who have reached out to their provincial human rights commissions to create project charters around strengthening human rights frameworks within their policing models and improving service delivery. This is ongoing work. As a wise person who has been a mentor to me in the past has said, sometimes it feels like we take one step forward and two steps back. Certainly, this circumstance feels like we're taking two steps back. But the Senate is going to help us to take a giant step forward with good recommendations from the many witnesses who are coming before you.

I encourage the concept of a national inspectorate general that is supported by an effective Canadian Human Rights Commission, which itself is supported by provincial human rights commissions that feed into an overarching set of supports for police leaders from coast to coast to coast, for community leaders who need better policing, more equitable policing and more human rights-driven policing around this country.

Senator Bernard: Thank you. If you were to make one recommendation to the Canadian Human Rights Commission around course corrections, what would that be?

Mr. Sloly: There is no one piece of advice, other than to take ownership of a failure and then take full advantage of an opportunity. There is a national crisis of confidence and,

dans le pays, telle que la police, envisageait d'élaborer un cadre des droits de la personne, on pourrait supposer qu'elle souhaiterait se rapprocher d'organisations comme la Commission canadienne des droits de la personne. Compte tenu des récents rapports que nous avons entendus au sujet de griefs liés au racisme anti-Noirs et au sexisme au sein de la commission, quelle confiance auriez-vous dans la capacité de la Commission canadienne des droits de la personne d'aider les organisations nationales du pays, telles que les organisations policières, à élaborer un cadre relatif aux droits de la personne?

M. Sloly : Merci. De toute évidence, vos commentaires sont opportuns et pertinents. J'ai eu beaucoup de contacts avec la Commission canadienne des droits de la personne au cours de mes premières années en tant que policier à Toronto, et elle m'a été extrêmement utile à un moment très difficile pour un jeune policier comme moi, qui essayait de mettre en place de meilleurs systèmes. Dans le passé, elle a été extrêmement utile pour mobiliser et soutenir les services de police locaux, mais il est clair que les résultats des récents examens ont révélé une lacune à un niveau auquel je ne m'attendrais pas, en tant que citoyen canadien noir. C'était décevant. J'encourage le Sénat à trouver des façons de formuler des recommandations fermes pour aider la Commission canadienne des droits de la personne à corriger le tir.

Un certain nombre de services de police, comme le Service de police régional de Peel, ont tendu la main à leurs commissions provinciales des droits de la personne pour créer des chartes de projet afin de renforcer les cadres des droits de la personne dans leurs modèles de services de police et d'améliorer la prestation des services. C'est un travail continu. Comme l'a dit une personne sage qui a été mon mentor dans le passé, on a parfois l'impression de faire un pas en avant et deux pas en arrière. Cette situation donne certainement l'impression que nous venons de faire deux pas en arrière. Mais le Sénat nous aidera à faire un pas de géant en avant avec les bonnes recommandations des nombreux témoins qui vont comparaître devant vous.

J'encourage le concept d'un service national d'inspection générale appuyé par une Commission canadienne des droits de la personne efficace, elle-même appuyée par les commissions provinciales des droits de la personne qui contribuent à un ensemble global de mesures de soutien pour les chefs de police d'un océan à l'autre, les dirigeants des collectivités qui ont besoin d'une meilleure police, d'une police plus équitable et d'une police davantage axée sur les droits de la personne dans tout le pays.

La sénatrice Bernard : Merci. Si vous deviez faire une recommandation à la Commission canadienne des droits de la personne pour qu'elle rectifie le tir, quelle serait-elle?

M. Sloly : Il n'y a pas de conseil unique, si ce n'est d'assumer un échec et de profiter pleinement d'une occasion. Il y a une crise nationale de confiance, et, malheureusement, les

unfortunately, institutions don't move very well proactively. It usually takes a crisis, as is happening in policing, to really take ownership and take advantage of that crisis, to do something positive and generational to change. I hope that there is sufficient leadership within the commission — I'm sure there is sufficient leadership around the table that I am presenting to — to take ownership and take advantage of this crisis of confidence and make it something that significantly accelerates human rights in this country.

Senator Bernard: Thank you.

[*Translation*]

Senator Gerba: I would like follow up on Senator Bernard's question. The Canadian Human Rights Commission receives a lot of complaints and I wanted to come back to this question to find out if, originally, when this commission was instituted, a two-tier system was considered.

Does this system really benefit complainants? Do you think that the two-tier system is really effective? Do you consider that it is a vehicle for discrimination precisely because it is slow? What do you think of this system?

Mr. Sloly: Thank you very much.

[*English*]

It's an important question, and we have a democracy that has multiple levels of governance, federal, provincial, municipal and territorial, and that can make it very complicated. I think the challenge is to ensure that there is an umbrella organization. I believe that function, fulfilled by a more effective, renewed Canadian Human Rights Commission, can set a bright line, a clear vision, for human rights at the federal level. It can support the provincial human rights commissions and be supported by provincial human rights commissions.

Again, I'm not an expert in this area. I'm offering my observations. But where I have seen similar federated models, an overarching national policing model that supports provincial policing models, an overarching attorney general that supports provincial attorney generals — they can fall into disarray and they can be disrespectful and therefore they can be inefficient for Canadians. Or they can rise up together, collaborate together and work effectively and mutually support each other and advance the needs of Canadians.

I suspect, through the work of the Senate, we can get that model back to a more optimal state. Canadians need that to happen. We need a federal government and a federal government infrastructure that provide that national vision and that national capability. We also have a provincial model that requires a role

institutions n'agissent pas de façon très proactive. Il faut habituellement une crise, comme c'est le cas dans les services de police, pour vraiment s'appropriier la situation et tirer parti de cette crise, pour faire quelque chose de positif et de générationnel afin d'apporter un changement. J'espère qu'il y a suffisamment de leadership au sein de la Commission — je suis certain qu'il y a suffisamment de leadership autour de la table — pour s'approprier cette crise de confiance et en tirer parti, puis en faire quelque chose qui accélère de manière importante le respect des droits de la personne dans le pays.

La sénatrice Bernard : Merci.

[*Français*]

La sénatrice Gerba : Je voudrais aller dans le sens de la question posée par la sénatrice Bernard. La Commission canadienne des droits de la personne reçoit beaucoup de plaintes et je voulais revenir sur cette question pour savoir si, à l'origine, lorsque cette commission a été instituée, on a pensé à un système à double palier.

Ce système est-il vraiment avantageux pour les plaignants? Pensez-vous que le double palier est vraiment efficace? Considérez-vous qu'il est le vecteur d'une discrimination justement parce qu'il est lent? Que pensez-vous de ce système?

M. Sloly : Merci beaucoup.

[*Traduction*]

C'est une question importante, et nous avons une démocratie qui compte de multiples paliers de gouvernance, fédéral, provincial, municipal et territorial, ce qui peut compliquer grandement les choses. Je pense que le défi consiste à faire en sorte qu'il y ait un organisme-cadre. Je crois que cette fonction, remplie par une Commission canadienne des droits de la personne plus efficace et renouvelée, peut définir une ligne claire, une vision claire des droits de la personne à l'échelle fédérale. Elle peut soutenir les commissions provinciales des droits de la personne et être soutenue par elles.

Encore une fois, je ne suis pas un expert dans ce domaine. Je vous fais part de mes observations. Mais lorsque j'ai vu des modèles fédérés similaires, un modèle de police national global qui soutient les modèles de services de police provinciaux, un procureur général global qui appuie les procureurs généraux provinciaux... Ils peuvent se dégrader et être irrespectueux, et donc inefficaces pour les Canadiens. Ou bien ils peuvent s'unir, collaborer, travailler efficacement, se soutenir mutuellement et répondre aux besoins des Canadiens.

Je soupçonne que, grâce au travail du Sénat, nous pourrions ramener ce modèle à un état plus optimal. Les Canadiens en ont besoin. Nous avons besoin d'un gouvernement fédéral et d'une infrastructure fédérale qui fournissent cette vision nationale et cette capacité nationale. Nous avons également un modèle

to be exercised provincially with the unique elements of each province coming to play. It's a challenge. I think it can get done.

The Chair: Thank you. I want to thank you, Mr. Sloly, for agreeing to participate in this study. Your assistance is greatly appreciated. If you feel there is something that you would like to add or something that you missed, you are welcome to send us a written submission.

Senators, we'll turn now to our second panel. 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.

I welcome Rubin A. Coward, CD Community Advocate and retired Senior Non-Commissioned Officer of the Canadian Air Force and his wife, Deborah Ann Coward. By video conference we have Mr. Raphael Tachie, president of the Canadian Association of Black Lawyers.

Mr. Coward, please proceed.

Rubin A. Coward, CD Community Advocate and Senior Non-Commissioned Officer of the Royal Canadian Air Force (Ret'd), as an individual: Thank you, Madam Chair. Before I make my opening statement, in addition to my lovely wife who is accompanying me today, I introduce Mr. Maurice Carvery. He is a retired RCMP officer whom I have represented in the last five years before the Canadian Human Rights Commission. I brought him here today because we are still battling with that institution with respect to them not honouring the Minutes of Settlement.

I want to thank you all for soliciting me and for bringing me here. This is an honour. I have been waiting for this opportunity, my entire life. I look forward to disclosing what I've learned over the last 30 years in working specifically with the Canadian Human Rights Commission.

Good afternoon, Madam Chair and members of the committee. Thank you for affording me this opportunity to speak on such important and vital topics — anti-Black racism, anti-Indigenous racism and racism against racially visible people who've attempted to file complaints with the Canadian Human Rights Commission and, in particular, the recent findings by the Treasury Board Secretariat that proclaimed that the Canadian Human Rights Commission was guilty of anti-Black racism and that it did discriminate against nine racially visible and Black members.

provincial qui exige qu'un rôle soit exercé à l'échelon provincial avec les éléments uniques de chaque province. C'est un défi. Je pense que l'on peut y arriver.

La présidente : Merci. Je tiens à vous remercier, monsieur Sloly, d'avoir accepté de participer à notre étude. Nous vous sommes très reconnaissants de votre aide. Si vous pensez à quelque chose que vous aimeriez ajouter ou que vous avez oublié, n'hésitez pas à nous l'envoyer par écrit.

Sénateurs et sénatrices, nous allons maintenant passer à notre deuxième groupe de témoins. Chacun des témoins a été invité à présenter une déclaration liminaire de cinq minutes. Nous allons entendre les témoins, puis nous passerons aux questions des sénateurs.

J'accueille Rubin A. Coward, militant communautaire et sous-officier supérieur retraité de l'armée de l'air canadienne, et son épouse, Deborah Ann Coward. Nous recevons par vidéoconférence Me Raphael Tachie, président de l'Association des avocats noirs du Canada.

Monsieur Coward, c'est à vous.

Rubin A. Coward, militant communautaire et sous-officier supérieur retraité de l'armée de l'air canadienne, à titre personnel : Merci, madame la présidente. Avant de faire ma déclaration liminaire, je vous présente, en plus de ma charmante épouse qui m'accompagne aujourd'hui, M. Maurice Carvery. C'est un agent retraité de la GRC que j'ai représenté au cours des cinq dernières années devant la Commission canadienne des droits de la personne. Je l'ai amené ici aujourd'hui parce que nous sommes toujours en conflit avec cette institution, qui n'a pas respecté le procès-verbal du règlement.

Je tiens à vous remercier tous de m'avoir sollicité et de m'avoir fait venir ici. C'est un honneur. J'ai attendu cette occasion toute ma vie. J'ai hâte de vous faire part de ce que j'ai appris au cours des 30 dernières années en travaillant précisément avec la Commission canadienne des droits de la personne.

Bonjour, madame la présidente, et mesdames et messieurs les membres du comité. Merci de me donner l'occasion de parler de sujets aussi importants et vitaux que le racisme anti-Noirs, le racisme anti-Autochtones et le racisme contre les personnes de minorité raciale qui ont tenté de déposer des plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne et, en particulier, des récentes conclusions du Secrétariat du Conseil du Trésor, qui a déclaré la Commission canadienne des droits de la personne coupable de racisme anti-Noirs et de discrimination contre neuf membres de minorité raciale et membres noirs.

It is also disturbing that, up to and including 2020, they were dismissing racially visible complaints disproportionate to our European counterparts. In my view, this is a national scandal and a disgrace.

More disturbingly, however, we have been furnished with clear findings of structural and systemic racism that are pervasive within the rank-and-file members of the Canadian Human Rights Commission. Earlier, I stated that these findings are a national scandal and a disgrace. Let me indicate why I make this statement — and I don't make it lightly.

When we have evidence that Europeans within the Canadian Human Rights Commission hold views and demonstrate anti-Black, anti-Indigenous racism and systemic discrimination against racially visible people who are their colleagues, what hope, if any, do average citizens have of succeeding in filing complaints with such a racist institution whose mandate purportedly is the following: protecting human rights through a fair and effective complaints process; representing the public interests to advance human rights of all Canadians; and, auditing employers under the federal jurisdiction for compliance with employment equity.

It further states that the commission's mandate is to promote the equality rights of Canadians for individuals and groups who experience discrimination in employment, in the provision of services within the federal jurisdiction, the Commission accepts, investigates and attempts to resolve formal complaints of discrimination.

While this may be their purported mandate, I humbly submit to you that this is a blatant lie, a falsehood, where a Eurocentric cognitive dissonance remains firmly intact and practised.

I ask you where the targeted groups can go, now that they know and have learned what we already knew all along — that the Canadian Human Rights Commission and this country are systematically racist, institutionally discriminatory and that cronyism is widely practised and supported. More importantly, what did the former director of the Canadian Human Rights Commission, Mr. Ian Fine, do over the three years that the Treasury Board Secretariat was allegedly investigating and since he learned of these meagre-minded and racist practices against his staff?

Il est également troublant de constater que, jusqu'en 2020 inclusivement, la commission rejetait les plaintes pour discrimination raciale de manière disproportionnée par rapport à nos homologues européens. À mon avis, il s'agit d'un scandale national et d'une honte.

Mais ce qui est encore plus troublant, c'est qu'on nous a présenté des constatations claires de racisme structurel et systémique qui est omniprésent chez les membres subalternes de la Commission canadienne des droits de la personne. Tout à l'heure, j'ai dit que ces conclusions étaient un scandale national et une honte. Permettez-moi d'expliquer pourquoi je fais cette déclaration, et je ne la fais pas à la légère.

Lorsque nous avons la preuve que les Européens au sein de la Commission canadienne des droits de la personne ont des opinions et font preuve de racisme anti-Noirs et anti-Autochtones et de discrimination systémique contre les personnes de minorité raciale qui sont leurs collègues, quel espoir, le cas échéant, les citoyens ordinaires ont-ils de réussir à déposer des plaintes auprès d'une institution aussi raciste dont le mandat est censé être de protéger les droits de la personne grâce à un processus équitable et efficace de traitement des plaintes; de représenter l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne et de soumettre les employeurs sous réglementation fédérale à des vérifications de conformité avec l'équité en matière d'emploi.

Le mandat de la commission est également de promouvoir les droits à l'égalité des Canadiennes et des Canadiens. La commission traite les plaintes de discrimination provenant de particuliers ou de groupes victimes de discrimination en matière d'emploi et de prestation des services dans les secteurs de compétence fédérale. Elle reçoit les plaintes officielles de discrimination, mène des enquêtes et essaie de parvenir à un règlement.

Bien qu'il s'agisse peut-être de son prétendu mandat, je vous soumetts humblement qu'il s'agit d'un mensonge flagrant, d'une fausseté, où une dissonance cognitive eurocentrique reste fermement intacte et pratiquée.

Je vous demande où les groupes ciblés peuvent aller, maintenant qu'ils savent et ont appris ce que nous savions déjà depuis longtemps — que la Commission canadienne des droits de la personne et notre pays sont systématiquement racistes, institutionnellement discriminatoires et que le copinage est largement pratiqué et soutenu. Fait plus important encore, qu'a fait l'ancien directeur de la Commission canadienne des droits de la personne, M. Ian Fine, au cours des trois années pendant lesquelles le Secrétariat du Conseil du Trésor a prétendument enquêté et depuis qu'il a appris l'existence de ces pratiques racistes et mesquines à l'encontre de son personnel?

Let me indicate that this, in the only federal institution whose mandate is to protect the discriminated parties, is extremely troubling, indeed. In fact, the Treasury Board Secretariat has also been accused of being systemically racist as well. Black civil servants working on mental health programs accused the Treasury Board Secretariat members of racism. This transpired back in 2017. It was supposed to be a program to help Black federal civil servants suffering from the trauma of stress and racism, but it was itself hit by allegations of racism before it even began.

All of this is unconscionable, a national scandal and a disgrace. The world is watching, and I don't believe that they like what they are hearing or seeing, especially from Canada, which purports to be one of the vanguards of human rights.

We must be mindful that these targeted individuals filed their complaints three years ago in 2020, so three years prior to any investigation purporting or proclaiming that the Canadian Human Rights Commission was, indeed, racist.

It is important to note that most likely they suffered well before they garnered the courage to file. Essentially, during all of this time, they suffered and their quality of life, family and community suffered. Hence, this can be correlated into intergenerational trauma.

Madam Chair, members of the Standing Senate Committee, we implore you to assist us in having our necks freed from the knees of this type of systemic racism in an institution whose mandate is — for people like myself coming forward, Indigenous people, racially visible people — to seek some justice, not to further accost them.

It is a staggering weight of the Canadian human rights and all other institutions in our country; from anti-Black, anti-Indigenous, systemic racism, institutional discrimination and cronyism that, hitherto, remains an everyday experience in the lives, health, well-being, pursuit of life, liberty and freedom that our European brothers and sisters have enjoyed unencumbered from birth and that we have been targeted to endure from birth to the grave.

Finally, we have heard far too often that these things take time. I ask you to be extremely mindful that while these things are taking a snail's pace to correct, we, our children, our communities and this country all suffer under the weight of this inhumane, meagre-minded and racist behaviour that this country ought to know and understand inflicts intergenerational trauma on us and the future of this country. Is this the country and legacy that you wish to have memorialized? I think and certainly hope not.

Permettez-moi de dire que cela est extrêmement troublant, en effet, dans la seule institution fédérale dont le mandat est de protéger les parties victimes de discrimination. En fait, le Secrétariat du Conseil du Trésor a aussi été accusé de racisme systémique. Les fonctionnaires noirs qui travaillent sur des programmes de santé mentale ont accusé les membres du Secrétariat du Conseil du Trésor de racisme. Cela s'est passé en 2017. Ce programme était censé aider les fonctionnaires fédéraux noirs souffrant de traumatismes liés au stress et au racisme, mais il a lui-même été frappé par des allégations de racisme avant même d'avoir commencé.

Tout cela est inadmissible, c'est un scandale national et une honte. Le monde entier nous regarde, et je ne crois pas qu'il aime ce qu'il entend ou ce qu'il voit, surtout de la part du Canada, qui prétend être l'un des pays avant-gardistes en matière de droits de la personne.

Il ne faut pas oublier que ces personnes ciblées ont déposé leurs plaintes il y a trois ans, en 2020, donc trois ans avant toute enquête prétendant ou proclamant que la Commission canadienne des droits de la personne était effectivement raciste.

Il est important de noter qu'elles ont probablement souffert bien avant d'avoir le courage de déposer leur plainte. Essentiellement, pendant tout ce temps, elles ont souffert, et leur qualité de vie, leur famille et leur communauté ont souffert. Il peut donc y avoir une corrélation avec le traumatisme intergénérationnel.

Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du comité sénatorial permanent, nous vous implorons de nous aider à nous libérer de ce type de racisme systémique dans une institution dont le mandat est — pour les gens comme moi qui se manifestent, des Autochtones, des personnes de minorité raciale — d'obtenir justice, et non pas de les accabler davantage.

C'est un poids stupéfiant pour les droits de la personne au Canada et pour toutes les autres institutions de notre pays, qu'il s'agisse du racisme systémique anti-Noirs, anti-Autochtones, de la discrimination institutionnelle et du copinage qui, jusqu'à présent, demeurent une expérience quotidienne dans la vie, la santé, le bien-être, la poursuite de la vie et la liberté dont jouissent nos frères et sœurs européens depuis la naissance et que nous avons été ciblés pour endurer de la naissance à la tombe.

Enfin, nous avons entendu trop souvent que ces choses prennent du temps. Je vous demande d'être extrêmement attentifs au fait que, pendant que ces choses sont corrigées à une allure d'escargot, nous, nos enfants, nos collectivités et notre pays subissons tous le poids de ce comportement inhumain, mesquin et raciste dont ce pays devrait savoir et comprendre qu'il nous inflige un traumatisme intergénérationnel, et qu'il grève l'avenir de notre pays. Est-ce là le pays et l'héritage que vous souhaitez voir commémorés? Je pense et j'espère que non.

Going forward, let us be an example of how this country's federal template can be a glowing example for other countries around the world to follow, emulate and proclaim that we treat all of our citizens with dignity, decency and respect.

Today, my humble request is that the Standing Senate Committee embrace and implement forthwith. Accordingly we must all agree that the appropriate time for this significant change is now. Thank you, Madam Chair.

The Chair: Thank you for that very compelling testimony, Mr. Coward.

Raphael Tachie, President, Canadian Association of Black Lawyers: Thank you so much, Madam Chair, and good afternoon, honourable members. I'm the president of the Canadian Association of Black Lawyers, or CABL. We are an association of Black lawyers and a national network of lawyers with an overall mandate to promote the advancement of Black lawyers within the profession by providing support systems, promoting academic and professional excellence and also advancing issues of equity and diversity among any society and the legal profession, specifically.

Before I start my comments, I wanted to place context in the sense that CABL led an effort by community organizations to issue a letter to Minister of Justice Lametti's office in 2021 addressing this issue. My comments are couched in the recommendations presented in that letter.

As Mr. Coward expressed in his submission on July 10, 2020, nine Black and racialized employees of the Canadian Human Rights Commission sent a letter to the chief commissioner outlining ongoing experiences with racism in the workplace and making concrete recommendations for substantive change. I think it's incumbent that we repeat what some of the experiences were. I will take a few minutes to run through a quick summary of what the complaints in the letter were.

Among the complaints were the following: consistently being excluded from training and career advancing opportunities; being subjected to demeaning and humiliating behaviour from managers and colleagues; repeatedly given work that is at a classification below their job descriptions, or given work at classification levels above their job description without commensurate remuneration; not meaningfully being consulted regarding progress and initiatives which are purportedly intended to address the handling of race-based complaints; consistently excluded from formal and informal networks of career advancement; being made to feel as if their experience and voices were not being heard, considered, respected or valued; tokenism in the workplace; subjected repeatedly to characterizing of normal communications from Black employees

À l'avenir, soyons un exemple de la manière dont le modèle fédéral du pays peut être un exemple éclatant que d'autres pays du monde peuvent suivre et imiter, en proclamant que nous traitons tous nos citoyens avec dignité, décence et respect.

Aujourd'hui, je demande humblement au comité sénatorial permanent d'adopter et de mettre en œuvre immédiatement ces mesures. Par conséquent, nous devons tous convenir que le moment approprié pour apporter ce changement important est maintenant. Je vous remercie, madame la présidente.

La présidente : Merci pour ce témoignage très convaincant, monsieur Coward.

Me Raphael Tachie, président, Association des avocats noirs du Canada : Merci beaucoup, madame la présidente, et bonjour, mesdames et messieurs. Je suis président de l'Association des avocats noirs du Canada, ou AANC. Nous sommes une association d'avocats noirs et un réseau national d'avocats dont le mandat général est de promouvoir l'avancement des avocats noirs au sein de la profession en fournissant des systèmes de soutien, en favorisant l'excellence universitaire et professionnelle et en faisant progresser les questions d'équité et de diversité au sein de toute société et de la profession juridique, en particulier.

Avant de commencer, je voulais situer le contexte, dans le sens où l'AANC a dirigé un effort des organisations communautaires pour envoyer une lettre sur cette question au bureau du ministre de la Justice Lametti en 2021. Mes commentaires s'inscrivent dans le cadre des recommandations présentées dans cette lettre.

Comme M. Coward l'a exprimé dans son mémoire le 10 juillet 2020, neuf employés noirs et racisés de la Commission canadienne des droits de la personne ont envoyé à la présidente une lettre dans laquelle ils décrivent des expériences continues de racisme en milieu de travail et formulent des recommandations concrètes en vue d'un changement de fond. Je pense qu'il est nécessaire de répéter certaines des expériences vécues. Je prendrai quelques minutes pour résumer rapidement les plaintes contenues dans la lettre.

La lettre renfermait notamment les plaintes suivantes : être constamment exclus des possibilités de formation et d'avancement professionnel; être soumis à des comportements dégradants et humiliants de la part de supérieurs et de collègues; se voir confier à plusieurs reprises des tâches d'une classification inférieure à leur description de poste, ou des tâches d'un niveau de classification supérieure à leur description de poste sans rémunération proportionnelle; ne pas être consultés sérieusement sur les progrès et les initiatives censés traiter les plaintes fondées sur la race; être constamment exclus des réseaux formels et informels d'avancement professionnel; avoir l'impression que leur expérience et leur voix ne sont pas entendues, prises en considération, respectées ou valorisées; être traités de façon symbolique sur le lieu de travail; faire l'objet à maintes reprises

as aggressive, thereby perpetuating the stereotype of angry Black women or angry Black people; targeted when they speak out against systemic, anti-Black racism; subjected to differential treatment with respect to formal and informal mentoring, coaching and career advancement opportunities; selectively excluded from discussions, meetings, investigations which have a direct impact on their work; and the last few, being excluded or not meaningfully included in discussions which required the expert advice and lived experiences of Black and racialized employees; significantly underrepresented in the workplace including in managerial and senior levels; and finally, repeatedly subjected to inadequate and defensive responses by managers including by upper management or senior leadership when concerns about systemic racism are raised.

Now, as Mr. Coward referred to, the grievances were filed and shortly after, around March 6 of this year, the Treasury Board allowed the grievance and held that the Canadian Human Rights Commission breached the anti-discrimination clause of their collective agreements of the employees. This is significant, not only because that part of the federal government agreed that Black and racialized employees faced discrimination, but also because it amplifies and supports the lived experiences of these Black employees, as well as some of the recommendations that we considered when we got complaints from members of our community about challenges with the Canadian Human Rights Commission.

That summary of the recommendations is set out in our letter which we have provided as supporting material. I will briefly summarize the recommendations as part of my presentation.

Before I do that, though, I want to highlight the two buckets of issues that we see as the challenges that the CHRC model presents. Based on the feedback we received from our members and members of our community, our members do not have confidence in the ability of the current model to provide access to justice.

The first one is dismissal of race-based complaints. I won't spend too much time going on about it because the first two speakers we heard today did a really great job of summarizing, both in the policing context and the CHRC context, how some of the complaints are dismissed.

CBC News did a series on this issue and highlighted the fact that race-based complaints have been dismissed at a higher rate of other kinds of complaints. In addition, Black and racialized employees have been excluded from internal investigation processes undertaken to assess whether or not to refer a race-based complaint to the tribunal for adjudication.

de la caractérisation des communications normales des employés noirs comme étant agressives, ce qui perpétue le stéréotype des femmes noires en colère ou des personnes noires en colère; être ciblés lorsqu'on dénonce le racisme systémique anti-Noirs; être soumis à un traitement différencié en ce qui concerne le mentorat formel et informel, l'accompagnement et les possibilités d'avancement professionnel; être exclus de manière sélective des discussions, des réunions et des enquêtes qui ont une incidence directe sur leur travail; et enfin, être exclus ou ne pas être inclus véritablement dans les discussions qui requièrent l'avis d'experts et les expériences vécues des employés noirs et racisés; être sous-représentés de manière flagrante sur le lieu de travail, y compris à l'échelon des cadres et des dirigeants; et enfin, être soumis de manière répétée à des réponses inadéquates et défensives de la part des supérieurs, y compris de la part de la haute direction ou des cadres supérieurs, lorsque des préoccupations concernant le racisme systémique sont soulevées.

Maintenant, comme M. Coward l'a mentionné, les griefs ont été déposés, et peu de temps après, vers le 6 mars dernier, le Conseil du Trésor a autorisé le grief et a jugé que la Commission canadienne des droits de la personne avait enfreint la clause antidiscriminatoire de la convention collective des employés. C'est important, non seulement parce que cette partie du gouvernement fédéral a reconnu que des employés noirs et racisés avaient été exposés à de la discrimination, mais aussi parce qu'elle amplifie et soutient les expériences vécues de ces employés noirs, ainsi que certaines des recommandations que nous avons envisagées lorsque nous avons reçu des plaintes de la part de membres de notre communauté au sujet des problèmes liés à la Commission canadienne des droits de la personne.

Ce résumé des recommandations est énoncé dans la lettre que nous avons fournie en tant que document d'accompagnement. Je vais résumer brièvement les recommandations dans le cadre de mon exposé.

Toutefois, avant de le faire, je voudrais souligner les deux ensembles de questions que nous considérons comme les défis posés par le modèle de la CDDP. D'après les commentaires que nous avons reçus de nos membres et des membres de notre communauté, nos membres ne font pas confiance à la capacité du modèle actuel de fournir un accès à la justice.

Le premier est le rejet des plaintes fondées sur la race. Je ne veux pas m'y attarder trop, car les deux premiers intervenants que nous avons entendus aujourd'hui ont très bien résumé, tant dans le contexte policier que dans le contexte de la CDDP, comment certaines des plaintes sont rejetées.

CBC News a fait une série sur cette question et souligné que les plaintes fondées sur la race ont été rejetées à un taux plus élevé que les autres types de plaintes. En outre, les employés noirs et racisés ont été exclus des processus d'enquête interne entrepris pour évaluer s'il convenait ou non de renvoyer une plainte fondée sur la race au tribunal à des fins d'arbitrage.

The second bucket of issues is the result of dismissals of the complaints, which is that it can result in delays and a lack of access to justice. The current gate-keeping model that the CHRC plays is redundant, archaic and prone to significant delay. It is common for complaints reviewed by the commission to last for two to three years before a decision is made to refer or dismiss the complaint.

Even when a decision is made to defer a complaint to the tribunal, that means that a *de novo* process is commenced which will also take an additional two to three years to get a hearing. For some complainants, that can be as little as four years and as high as six years of living in limbo with a complaint and potentially the results of that complaint, without really getting access to justice or seeing any redress of their complaint.

With those two kinds of issues highlighted, we want to now refer to what we think are recommendations that this committee could consider in addressing the issues. The first one is outlined in our letter, as described, and it's really a recommendation to adopt a direct referral model when it comes to human rights complaints. We recommend that the government listen to calls from the legal community and many other stakeholders — including the CABL, the Canadian Association of Labour Lawyers and the Canadian Bar Association — to implement a direct access model and allow complainants to file complaints directly with the Canadian Human Rights Tribunal and not the Canadian Human Rights Commission.

It is our view that an impartial adjudicator, such as the Canadian Human Rights Tribunal, is the best place to decide whether a complaint has merit or to review evidence and hear from witnesses and assess credibility. We would submit that individuals filing a small claims —

The Chair: Mr. Tachie, I'm sorry to interrupt, but you have two minutes, because we have a list of senators. If you can wrap up in two minutes, I would appreciate that. Thank you.

Mr. Tachie: Will do.

We submit that currently, somebody going through a small claims process has a much more expedient access to justice than somebody going through a human rights complaint because of the model of direct access.

The benefits of a direct access model is summarized in our letter and is adopted by Justice Gérard La Forest in his 2000 report when he looked at the model and recommended that the

Le deuxième ensemble de questions est le résultat du rejet des plaintes, qui peut entraîner des retards et un manque d'accès à la justice. Le modèle actuel de contrôle que la CCDP utilise est redondant, archaïque et sujet à des retards importants. Il est courant que l'examen des plaintes par la commission prenne de deux à trois ans avant qu'une décision soit prise de renvoyer ou de rejeter la plainte.

Même lorsqu'une décision est prise de déferer une plainte au tribunal, cela signifie qu'un processus de novo est entamé, qui prendra également de deux à trois ans de plus avant qu'une audience se tienne. Pour certains plaignants, cela peut aller jusqu'à quatre ans, voire six ans, sans qu'ils aient vraiment accès à la justice ou qu'ils aient droit à une quelconque réparation.

Maintenant que ces deux types de questions ont été mises en évidence, nous voulons maintenant parler de ce que nous croyons être des recommandations que le comité pourrait prendre en considération pour s'y attaquer. La première est décrite dans notre lettre, comme je l'ai mentionné, et il s'agit vraiment d'une recommandation visant à adopter un modèle de renvoi direct pour les plaintes relatives aux droits de la personne. Nous recommandons que le gouvernement écoute les appels de la communauté juridique et de nombreux autres intervenants, y compris l'AANC, l'Association des avocats noirs du Canada, et l'Association du Barreau canadien, pour mettre en œuvre un modèle d'accès direct et permettre aux plaignants de déposer des plaintes directement auprès du Tribunal canadien des droits de la personne et non pas de la Commission canadienne des droits de la personne.

Nous croyons qu'un arbitre impartial, tel que le Tribunal canadien des droits de la personne, est mieux placé pour décider du bien-fondé d'une plainte ou pour examiner les preuves, entendre les témoins et évaluer la crédibilité. Nous sommes d'avis que les personnes qui déposent une plainte aux petites créances...

La présidente : Maître Tachie, je suis désolée de vous interrompre, mais vous avez deux minutes, car nous avons une liste de sénateurs qui veulent poser des questions. Si vous pouvez conclure en deux minutes, je vous en serais reconnaissante.

Me Tachie : D'accord.

Nous sommes d'avis que, en ce moment, une personne qui fait l'objet d'un processus de règlement d'une plainte aux petites créances a un accès beaucoup plus rapide à la justice qu'une personne faisant l'objet d'une plainte liée aux droits de la personne en raison du modèle d'accès direct.

Les avantages d'un modèle d'accès direct sont résumés dans notre lettre et ont été adoptés par le juge Gérard La Forest dans son rapport de 2000, lorsqu'il s'est penché sur le modèle et

Commission adopt a direct access model, similar to the ones in Ontario and British Columbia.

Now, specifically, the second recommendation is to address the anti-Black racism conduct review at the Commission. We would recommend that an independent expert should be retained to conduct a workplace review and assessment focused on the experience of Black employees at the Commission. This review should include looking at the Commission's formal and informal practices relating to the hiring, promotion and retention of Black employees.

We have set out some basic standards in terms of what we hope would be a minimum standard that would form part of that review. That is provided in our written submission.

I will leave it there. We thank you very much for your kind attention, and I'm very happy to take questions.

The Chair: Thank you both for your presentations. We will now proceed to questions and answers from the senators. The senators and the witnesses know that you have five minutes for the question, and that includes the answer.

Before we proceed, Mr. Tachie, I just want a clarification. You're saying it takes two to three years to get a hearing and another two to three years before you get the decision?

Mr. Tachie: No. It is two to three years to get through the Commission, for a committee to decide whether to dismiss or refer to the Tribunal, and then once it gets to the Tribunal, if it's a *de novo* hearing, that's another two to three years.

The Chair: So you're looking at six years before your complaint is dealt with?

Mr. Tachie: Exactly.

The Chair: Thank you for that clarification.

Senator Bernard: Thank you both for your testimony today.

It's difficult to know where to start, to ask a question, but I think I would like to ask about impact, picking up on Senator Ataullahjan's question around the length of time. If it's taking from three to six years to have a complaint heard, what's the impact of that time when you're in limbo? What's the impact on individuals and family members?

If both witnesses could speak to that, and maybe we could ask Mrs. Coward to speak to that first, if you could speak directly about your own experience?

a recommandé que la commission adopte un modèle d'accès direct, semblable à ceux utilisés en Ontario et en Colombie-Britannique.

Plus précisément, la deuxième recommandation concerne l'examen de la conduite de la commission en matière de racisme anti-Noirs. Nous recommandons de retenir les services d'un expert indépendant pour effectuer un examen en milieu de travail et une évaluation axée sur l'expérience des employés noirs à la commission. Cet examen devrait porter sur les pratiques formelles et informelles de la commission en matière d'embauche, de promotion et de maintien en poste des employés noirs.

Nous avons défini certaines normes de base qui, nous l'espérons, constitueraient une norme minimale faisant partie de cet examen. C'est indiqué dans notre mémoire.

Je vais m'arrêter ici. Nous vous remercions beaucoup de votre attention, et je serai heureux de répondre à vos questions.

La présidente : Merci à vous deux pour vos exposés. Nous allons maintenant passer aux questions et aux réponses des sénateurs. Les sénateurs et les témoins savent que cinq minutes sont prévues pour la question et la réponse.

Avant de commencer, maître Tachie, j'aimerais obtenir une précision. Vous dites qu'il faut de deux à trois ans pour obtenir une audience et deux à trois ans de plus avant de recevoir la décision?

Me Tachie : Non. C'est deux à trois ans pour se rendre jusqu'à la commission, pour qu'un comité décide s'il convient ou non de rejeter la plainte ou de la renvoyer au tribunal, puis une fois que celle-ci est acheminée au tribunal, s'il s'agit d'une audience de novo, et il faut deux à trois ans de plus.

La présidente : Vous devez donc attendre six ans avant que votre plainte soit traitée?

Me Tachie : Exactement.

La présidente : Merci pour cette précision.

La sénatrice Bernard : Merci à vous deux pour vos témoignages aujourd'hui.

C'est difficile de savoir où commencer, de poser une question, mais je pense que j'aimerais vraiment vous questionner sur les répercussions, pour reprendre la question de la sénatrice Ataullahjan concernant la durée. S'il faut de trois à six ans pour l'instruction d'une plainte, quelles sont les répercussions de cette durée lorsque vous êtes en attente? Quelles sont les répercussions sur les personnes et les membres de la famille?

Si les deux témoins pouvaient répondre... et peut-être que nous pourrions demander à Mme Coward d'en parler en premier : pourriez-vous parler directement de votre propre expérience?

Deborah Ann Coward, as an individual: My experience, my husband has worked tirelessly in fighting for human rights, and when we were going through our own ordeal, it was very difficult for me and my two young children at the time. It was devastating to us. The children had lost their father, and I lost my husband in the waiting and waiting for answers.

And I can say that we don't often hear about what happens to the family. It's always the member — and rightly so — but I'm here to say that the families suffer terribly. I know for myself and my children, it was very difficult. My oldest son developed bipolar disorder because of this whole situation, and I also have PTSD, post-traumatic stress disorder.

It was very challenging and very painful to see my strong husband become just a shell of himself. There was a lot of damage, and there is continuing to be a lot of damage when these cases take so long to go through the system.

Senator Bernard: Thank you for putting a human face on a human story of the multi-generational trauma caused by racism within systems that are set up to protect.

Do any of the others wish to comment on this?

Mr. Coward: Thank you for that question, deputy chair, and Dr. Bernard.

I have been doing this for 30 years, and — thanks to an angel, John Manning, who was my clinical counselling therapist, and my wife and my two sons — I was in therapy for three years. I have studied martial arts now for 52 years — back then it was about 27 — and I was homicidal. I wasn't suicidal. And the only thing that precluded me from going through with it was that I can't serve my children in a prison. I had learned to take a life in seven seconds, but I didn't study martial arts to hurt people. I studied martial arts to be a better human being.

John Manning, my angel, said to me, "Going through the fire, you come out, it gets rid of all the impurities, and it makes you a better person at the end of the day."

I want to go forward, and I want to respond to your question. For all of the individuals that I have helped over the 30 years — and there have been several of them — all of them had, at the very least, post-traumatic stress disorder. My friend who joined us today has complex PTSD, not because he is a weak person but because he values reasonableness and intelligence.

Deborah Ann Coward, à titre personnel : Selon mon expérience, mon époux a travaillé sans relâche à la lutte pour défendre les droits de la personne, et lorsque nous avons vécu notre propre épreuve, cela a été très difficile pour moi et mes deux jeunes enfants à l'époque. C'était dévastateur pour nous. Les enfants avaient perdu leur père, et j'ai perdu mon époux dans l'attente de réponses.

Et je peux dire que nous n'entendons pas souvent parler de ce qui arrive à la famille. C'est toujours le membre — et avec raison — mais je suis ici pour dire que les familles souffrent terriblement. Je sais que, dans mon cas et celui de mes enfants, cela a été très difficile. Mon fils aîné a développé un trouble bipolaire à cause de toute cette situation, et je souffre également d'un TSPT, un trouble de stress post-traumatique.

Il a été très difficile et très douloureux de voir mon époux fort devenir l'ombre de lui-même. Il y a eu beaucoup de dommages, et il y en a encore beaucoup qui continuent de se produire lorsque ces affaires prennent autant de temps à être traitées par le système.

La sénatrice Bernard : Je vous remercie de mettre un visage humain sur une histoire humaine du traumatisme multigénérationnel causé par le racisme dans des systèmes qui sont faits pour nous protéger.

Y a-t-il d'autres personnes qui souhaitent dire quelque chose?

M. Coward : Merci de cette question, madame la vice-présidente Bernard.

Je suis dans ce domaine depuis 30 ans, et — grâce à un ange, John Manning, qui a été mon thérapeute clinicien, et à mon épouse et à mes deux fils — j'ai suivi une thérapie pendant trois ans. J'étudie les arts martiaux depuis maintenant 52 ans — à l'époque, cela faisait environ 27 ans — et j'avais des tendances homicides. Je n'étais pas suicidaire. Et la seule chose qui m'a empêché d'aller jusqu'au bout, c'est que je ne pouvais pas servir mes enfants dans une prison. J'avais appris à enlever une vie en sept secondes, mais je n'ai pas étudié les arts martiaux pour blesser les gens. J'ai étudié les arts martiaux pour devenir un meilleur être humain.

John Manning, mon ange, m'a dit : « Dans le feu, tu te débarrasses de toutes les impuretés et deviens une meilleure personne en fin de compte. »

Je veux aller de l'avant et répondre à votre question. Toutes les personnes que j'ai aidées au cours des 30 dernières années — et il y en a eu plusieurs — souffraient, à tout le moins, du trouble de stress post-traumatique. Mon ami qui s'est joint à nous aujourd'hui souffre d'un TSPT complexe, non pas parce qu'il est faible, mais parce qu'il accorde de l'importance à la raison et à l'intelligence.

European people attack the people that they see are intelligent and bright. In our systemically racist society, how does it impact the individuals? I will give you a small example, if I can.

I have a triage that I do. When people are solicited, or they come and visit me, or they seek my assistance, I ask them to bring their families with them, and my questions are to the spouse and then if they have children, “How are you getting along?”

And they say, “Well, not bad.”

“How are things in the home?”

“Well, not bad.”

“Do you have any clinical counselling therapy?”

“No.”

“So how are you doing?”

Nine times out of six, the wife bursts into tears, and what I do immediately — I am fortunate enough that I have psychologists and psychiatrists in my realm, and I call them up, and I say, “Listen, I have to get these people help immediately so that by the grace of the Creator, I can be the hope they need.”

So that’s how I operate.

The impact is catastrophic on the family unit. It impacts so negatively that it destroys the individual. I’m not sure if you all are aware of a lady, but her name is — trauma changes personality, not the other way around.

I had the pleasure of working with my friend, retired Chief Justice Michael MacDonald, and on the day of his retirement, January 31, 2019, he was quoted as saying:

Systemic racism exists in this province. I think for white people, racism may be viewed as a concept. For [African-Nova Scotians], it’s something they face. It’s trauma.

I knew he got it, and I had the pleasure of working with him, Lydia Bugden and several others at the law firm Stewart McKelvey, and I’m one of four principal plaintiffs who launched a class-action lawsuit against the Canadian Armed Forces, way back on December 14, 2016. We’re seven years into it, and one of the significant outcomes of that was that on August 19, 2019, we achieved a settlement agreement in principle wherein we convinced the Department of Justice and the military to have us implement, with their tandem support, systemic and institutional changes within the framework of the Canadian Armed Forces, so that going forward, they’re not giving us a few dollars and

Les Européens attaquent les gens qu’ils considèrent comme intelligents et brillants. Dans notre société systématiquement raciste, comment cela se répercute-t-il sur les personnes? Je vais vous donner un petit exemple, si je peux.

Je fais un tri. Lorsque les gens sont sollicités ou qu’ils viennent me rendre visite ou me demandent de l’aide, je leur demande d’amener avec eux les membres de leur famille, et mes questions s’adressent à la conjointe et, s’ils ont des enfants, je leur demande : « Comment vous en sortez-vous? »

Et ils disent : « Eh bien, pas mal. »

« Comment les choses se passent-elles à la maison? »

« Eh bien, pas mal. »

« Suivez-vous une thérapie clinique? »

« Non. »

« Donc, comment allez-vous? »

Neuf fois sur six, l’épouse fond en larmes, et ce que je fais immédiatement — j’ai la chance d’avoir des psychologues et des psychiatres dans mon entourage —, je les appelle et je leur dis : « Écoutez, je dois faire en sorte que ces personnes reçoivent de l’aide immédiatement afin que, par la grâce du Créateur, je puisse être l’espoir dont elles ont besoin. »

C’est ainsi que je fonctionne.

Les répercussions sont catastrophiques sur l’unité familiale. Elles sont si négatives qu’elles détruisent la personne. Je ne sais pas si vous connaissez tous une femme, mais son nom est... Le traumatisme change la personnalité, et non l’inverse.

J’ai eu le plaisir de travailler avec mon ami, le juge en chef à la retraite Michael MacDonald, et le jour de sa retraite, le 31 janvier 2019, il aurait déclaré :

Le racisme systémique existe dans cette province. Je pense que pour les Blancs, le racisme peut être perçu comme un concept. Pour les [Néo-Écossais d’origine africaine], c’est une chose à laquelle ils sont confrontés. C’est un traumatisme.

Je savais qu’il comprenait, et j’ai eu le plaisir de travailler avec lui, Lydia Bugden et plusieurs autres personnes au cabinet d’avocats Stewart McKelvey, et je suis l’un des quatre principaux plaignants qui ont intenté un recours collectif contre les Forces armées canadiennes, le 14 décembre 2016. Cela fait sept ans, et l’un des résultats importants qui en sont ressortis, c’est que le 19 août 2019, nous avons obtenu un accord de principe dans lequel nous avons convaincu le ministère de la Justice et les forces armées de mettre en œuvre, avec leur soutien, des changements systémiques et institutionnels dans le cadre des Forces armées canadiennes, de sorte que, à l’avenir, ils

tomorrow we're still a "nigger." We want to have it so that if people want to practise racism in the workplace, then they have no bloody job. That's our endeavour.

I hope that explains the impact. I haven't had anybody come to me who hasn't been broken. By the grace of the creator and with the assistance that I have in the tentacles, it has helped them to at least rebuild. To be who they were? No, they can't be the same person again because racism changes personality, and I want to make that unequivocally clear. In a country that purports to be a first-world country, it's a disgrace. It's a national scandal, a disgrace because racism is insidious. More importantly, it leads to intergenerational trauma, and I'm tired of people saying these things take time. People who are attacking us know exactly what they are doing and they have had 450 years of practice. In my view, that has to change.

The Chair: Thank you.

Mr. Coward: You're welcome.

The Chair: Mr. Coward I'm going to use my prerogative as a chair and ask your friend Mr. Carvery to sit beside you. He won't be allowed to testify, but I want him to be seen. If you don't mind, please take the chair next to Mr. Coward.

Senator Arnot: Thank you, Mr. Coward and Ms. Coward for coming today, and Mr. Carvery who is joining you at the table. This question is really for Mr. and Mrs. Coward.

You're talking about a fundamentally broken relationship. In order for these systems to work, there has to be trust and confidence. I'm wondering, do you have confidence that this organization can change in the way that you think it should? I ask that in the context of the deep-seated nature of the bias that you have been talking about that exists in the organization.

Mr. Coward: Thank you for that question, Senator Arnot. I think change is highly improbable. At the head of these institutions are Europeans. In my view, racism has been woven into the very fabric of this country. I believe it was touched on by Mr. Sloly when he spoke about education. One of the significant problems I see from my vantage point is that for the last two or three hundred years, the world has been lied to about the contributions of Black and Brown people, and until that is implemented into the schools from kindergarten to grade 12 and post-secondary education, I think Europeans will still view us as slaves or chattels or something they can treat whatever way they wish. That is the barometer.

ne nous donnent pas quelques dollars et que demain, nous soyons toujours un « nègre ». Nous voulons que les gens qui veulent pratiquer le racisme en milieu de travail n'aient tout bonnement pas d'emploi. C'est notre objectif.

J'espère que cela explique les répercussions. Toutes les personnes qui sont venues me voir avaient été brisées. Par la grâce du Créateur et avec l'aide que je reçois de diverses manières, cela les a à tout le moins aidées à se reconstruire. Pour être qui ils sont? Non, ils ne peuvent plus être la personne qu'ils étaient autrefois, parce que le racisme change la personnalité, et je tiens à le dire sans équivoque. Dans un pays qui prétend être un pays du premier monde, c'est une honte. C'est un scandale national, une honte, parce que le racisme est insidieux. Fait plus important encore, il entraîne un traumatisme intergénérationnel, et je suis las d'entendre des gens dire que ces choses prennent du temps. Les gens qui nous attaquent savent exactement ce qu'ils font et ils le font depuis 450 ans. À mon avis, cela doit changer.

La présidente : Merci.

M. Coward : Je vous en prie.

La présidente : Monsieur Coward, je vais utiliser ma prérogative en tant que présidente et demander à votre ami, M. Carvery, de s'asseoir à côté de vous. Il ne sera pas autorisé à témoigner, mais j'aimerais qu'on le voie. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, veuillez mettre la chaise à côté de M. Coward.

Le sénateur Arnot : Merci, monsieur Coward et madame Coward d'être venus aujourd'hui, et merci à M. Carvery, qui se joint à vous à la table. Ma question s'adresse vraiment à M. et à Mme Coward.

Vous parlez d'une relation fondamentalement brisée. Pour que ces systèmes puissent fonctionner, il doit y avoir de la confiance. Je me demande, avez-vous confiance? Croyez-vous que cette organisation puisse changer de la manière dont elle devrait le faire? Je pose la question dans le contexte de la nature profondément ancrée des préjugés dont vous avez parlé qui existent au sein de l'organisation.

M. Coward : Je vous remercie pour cette question, sénateur Arnot. Je pense que le changement est très improbable. À la tête de ces institutions se trouvent des Européens. À mon avis, le racisme fait partie intégrante du tissu même de ce pays. Je pense que M. Sloly a effleuré le sujet lorsqu'il a parlé d'éducation. L'un des problèmes importants que je constate, de mon point de vue, est que depuis deux ou trois cent ans, on a menti au monde sur les contributions des Noirs et des gens à la peau brune, et jusqu'à ce que cela soit mis en œuvre dans les écoles de la maternelle à la 12^e année et dans l'éducation postsecondaire, je pense que les Européens continueront de nous considérer comme des esclaves, des biens meubles ou quelque chose qu'ils peuvent traiter comme ils le désirent. C'est le baromètre.

More disturbingly, what I found in the Canadian Armed Forces for 14-and-a-half years and dealing with a lot of intelligent Black men and women, Indigenous men and women, and even Europeans women, is that when I talk about, in particular, Black and Indigenous people, Europeans loathe having a person of colour as their boss. As soon as they see that we possess intelligence, are articulate and have an education, that sounds the alarm that we have to destroy them. I want to be clear. I've been doing this for 30 years, I joined the military 42 years ago, and that has been the common theme. At the end of the day, we don't want to get rid of these people, we want to destroy them.

No. My answer is an emphatic, no. I don't see merely having training sessions or programs. If you are racist, it's going to take a titanic paradigm shift to make somebody come out of that, and I don't think those two weeks, three weeks, six months or six years will make any difference. We have to send a message to racists in these institutions that are destroying us and our families. The message we have to send is that if you want to practise racism at home, fill your boots, but if you come to work with it, we have a place for you and it's not unemployment, you're fired. They will get that message. If I go to the bank and steal, they don't tell me to go put it back and go home. You get 5 or 10 years in prison.

I take exception to Mr. David Lametti suggesting this is "disappointing." Is it? That signals that somebody in a position of leadership doesn't grasp the harm that's done. It's not disappointing, it's disgraceful. It's a national scandal. If people that are in positions like his take this so lightly, that's why I can answer in the affirmative, Senator Arnot, that it will not change until people see. If he thinks it's disappointing, I will make him an offer that I think he would probably be receptive to or amenable to. Let him be Black for 10 years, and if after 10 years he thinks it's just disappointing — don't come back in two weeks or seven weeks, give him 10 years and then let Mr. Lametti come back and say to me that it was a little more than that.

That's the kind of pragmatic approach that I know is required to redress and address systemic racism in this society. We need the Prime Minister to speak up as well. When we have these egregious things take place, which is unconscionable, we don't hear comments from those people. If the head of the fish is rotten, it signals the rest is as well. If my son punches your son in the nose and I take six weeks or seven years to come and say my son shouldn't have punched you, what message am I sending to you? That I don't give a rat's patootie what my son does. But if I make him go on the same day and apologize, there is a message and a lesson learned.

Fait encore plus troublant, ce que j'ai découvert dans les Forces armées canadiennes pendant 14 ans et demi et en traitant avec beaucoup de personnes intelligentes, des hommes et des femmes noirs, des hommes et femmes autochtones et même des femmes européennes, c'est que lorsque je parle en particulier des Noirs et des Autochtones, les Européens détestent avoir une personne de couleur comme patron. Dès qu'ils voient que nous sommes intelligents, que nous nous exprimons bien et que nous avons reçu une éducation, cela sonne l'alarme : nous devons les détruire. Je veux être clair. Je fais ce travail depuis 30 ans, je me suis enrôlé dans l'armée il y a 42 ans, et c'est le thème commun. En fin de compte, nous ne voulons pas nous débarrasser de ces gens, nous voulons les détruire.

Non. Ma réponse est un non catégorique. Je ne pense pas qu'il suffise d'organiser des séances de formation ou des programmes. Si vous êtes raciste, il faudra un changement de paradigme titanesque pour que quelqu'un en ressorte, et je ne pense pas que ces deux semaines, trois semaines, six mois ou six ans changeront quoi que ce soit. Nous devons envoyer un message aux racistes de ces institutions qui nous détruisent nous et nos familles. Le message, c'est que si vous voulez pratiquer le racisme à la maison, allez-y gaiement, mais si vous venez au travail avec ce racisme, nous avons une place pour vous et ce n'est pas le chômage : vous êtes congédié. Ils comprendront ce message. Si je vais à la banque et que je vole, on ne me dit pas de remettre l'argent et de rentrer chez moi. Je suis condamné à cinq ou dix ans de prison.

Je ne suis pas d'accord avec M. David Lametti lorsqu'il dit que c'est « décevant ». Vraiment? Cela montre que quelqu'un qui occupe un poste de direction ne comprend pas le mal qui est fait. C'est non pas décevant, c'est honteux. C'est un scandale national. Si des gens qui occupent des postes comme le sien prennent cela si à la légère... c'est pourquoi je peux répondre par l'affirmative, sénateur Arnot, que la situation ne changera pas tant que les gens ne verront pas. S'il pense que c'est décevant, je ferai une offre à laquelle il sera probablement réceptif ou favorable. Qu'il soit Noir pendant 10 ans, et si après cette période il pense que c'est juste décevant — pas deux semaines ou sept semaines plus tard, donnez-lui 10 ans —, laissez M. Lametti revenir et me dire que c'était un peu plus que cela.

C'est le genre d'approche pragmatique que je sais qu'il faut adopter pour redresser les torts et combattre le racisme systémique dans notre société. Il faut que le premier ministre s'exprime lui aussi. Lorsque des faits aussi flagrants se produisent, ce qui est inadmissible, nous n'entendons pas de commentaires de la part de ces personnes. Si la tête du poisson est pourrie, cela indique que le reste l'est aussi. Si mon fils donne un coup de poing à votre fils sur le nez et que j'attends six semaines ou sept ans pour venir vous dire qu'il n'aurait pas dû vous donner un coup de poing, quel message est-ce que je vous envoie? Que je me fiche éperdument de ce que fait mon fils. Mais si je l'envoie s'excuser le même jour, il y a un message et une leçon à en tirer.

That's what's lacking here. There are no lessons learned. They say, we'll go through this charade, as it were, and talk about it. But where is the tangible evidence that we will make a significant change so that we can begin to breathe before we die?

Senator Arnot: Mr. Tachie, you have outlined that the process in the current model can take up to six years. That's patently ridiculous and unacceptable. I wonder if there's any emphasis of any significance on mediation or on restorative justice principles in these processes?

I mention that because if you have discrimination, especially in human rights cases, it's likely an indicator that there is a broken relationship. The only way that you can significantly repair that relationship is by emphasizing restorative principles to try to repair the relationship. Do you have any comment on that? I actually have a number of questions, but I don't have time for the rest. I would like to hear your comments on that. You seem to have some confidence in this impartial tribunal, and I am just wondering, is that misplaced?

Mr. Tachie: I don't think it's misplaced because we have models that exist currently in B.C. and Ontario. They have their challenges, but the challenges really go to resourcing and staffing. The model of direct access has been one that's been recognized in different jurisdictions, even outside of Canada as one that works.

I used the small claims as an example. If I have an issue with you and it's under a certain monetary threshold, I could engage in a process with you. That process includes mediation and settlement conferences. That's why I used that as a comparison.

To your first question, unfortunately, I've never been involved in that practice of mediation — not to say it doesn't exist; it's just that it's not in my practice. My comments are driven by members of our board who are practitioners and who have educated me. None of them raised the issues of mediation or negotiation or anything like that.

The challenge has been that you file a complaint, you wait for a decision and then, if the decision is to dismiss you, that's it.

The Chair: Thank you.

[Translation]

Senator Gerba: I thank our witnesses. Mr. Coward and Mrs. Coward, thank you for your comments and testimony, which help us understand that systemic racism, especially at the

C'est ce qui manque ici. Il n'y a pas de leçons à tirer. Ils disent, nous allons faire cette mascarade, pour ainsi dire, et en parler. Mais où sont les preuves tangibles que nous apporterons un changement important afin que nous puissions commencer à respirer avant de mourir?

Le sénateur Arnot : Maître Tachie, vous avez expliqué que le processus dans le modèle actuel peut prendre jusqu'à six ans, ce qui est tout à fait ridicule et inacceptable. Je me demande si on met l'accent sur la médiation ou sur les principes de justice réparatrice dans ces processus?

Je le mentionne, parce que s'il y a de la discrimination, surtout dans les affaires liées aux droits de la personne, c'est probablement un indicateur d'une relation brisée. La seule façon de parvenir à réparer cette relation est de mettre l'accent sur les principes de justice réparatrice afin d'essayer de réparer la relation. Avez-vous des commentaires à ce sujet? J'ai un certain nombre de questions, mais je n'ai pas le temps pour les autres. J'aimerais vous entendre à ce sujet. Vous semblez avoir une certaine confiance envers ce tribunal impartial, et je me demande si cette confiance est déplacée.

Me Tachie : Je ne pense pas qu'elle soit déplacée, car nous avons des modèles qui existent actuellement en Colombie-Britannique et en Ontario. Ils ont leurs problèmes, mais ceux-ci tiennent vraiment aux ressources et à la dotation en personnel. Le modèle de l'accès direct a été reconnu dans différentes administrations, même en dehors du Canada, comme un modèle efficace.

J'ai utilisé l'exemple des petites créances. Si j'ai un problème avec vous et que le montant est inférieur à un certain seuil monétaire, je peux entamer un processus avec vous. Ce processus comprend la médiation et les conférences de règlement à l'amiable. C'est pourquoi j'ai utilisé cela comme point de comparaison.

Pour répondre à votre première question, malheureusement, je n'ai jamais pris part à cette pratique de médiation. Cela ne veut pas dire qu'elle n'existe pas; ce n'est tout simplement pas dans ma pratique. Mes commentaires sont inspirés par des membres de notre conseil qui sont des praticiens et qui m'ont renseigné. Aucun d'entre eux n'a soulevé la question de la médiation, de la négociation ou de quoi que ce soit d'autre.

Le problème tenait au fait que vous déposez une plainte, vous attendez la décision, puis, si la décision est de rejeter votre plainte, c'est fini.

La présidente : Merci.

[Français]

La sénatrice Gerba : Merci à nos témoins. Monsieur et madame Coward, je vous remercie de vos commentaires et de votre témoignage qui nous aident à comprendre que le racisme

Canadian Human Rights Commission, is a reality that victimizes people like you and many others and has a significant impact on the lives of our communities. I must say that your testimony is very powerful and thought-provoking.

The Standing Senate Committee on Human Rights is conducting a study to report back to the Government of Canada.

If you had one recommendation to give us in addition to your testimony, in terms of the commission, the system, what you experienced as a victim, what would it be?

[English]

Thank you very much for your question and I will respond as best I can.

My recommendation would be as follows. Hitherto, we have had a European at the head of the institution who allowed people to suffer in excess of three years. In my humble opinion, someone has to be put there who is culturally competent. Trauma-informed care should be at the base of their understanding, and they must be receptive to the responses that they should be generating when people of colour make complaints. They have to remove the gatekeepers who are predominantly European and who have come there with the mindset to ensure that justice is never seen nor received by us. That would be my one response, if I may.

Senator Gerba: Thank you.

Senator Bernard: One of the ideas that has been floated is that there needs to be a Black equity commissioner as an officer in the Parliament of Canada. That is the only way that African-Canadians, who have been in this country since the 1600s, will receive any kind of justice. Perhaps we could ask Mr. Tachie to respond to that first.

Mr. Tachie: Without addressing the political and other ramifications of appointing someone like that, and just speaking purely to the efficacy of having someone like that to address these issues, it would be great.

As a Black man in Canada, viewing legislation and implementation of policies and programming through an equity lens and removal of systemic anti-Black racism would be great things to have. I realize there might be challenges and other political obstacles to that kind of vision, but, in my view, if you are asking me if this person could serve a useful role, I think they absolutely could.

Mr. Coward: I would add to our brother, Raphael Tachie's comments, and indicate that our Indigenous brothers and sisters aren't treated any fairer than we are.

systemique, surtout à la Commission canadienne des droits de la personne, est une réalité qui fait des victimes comme vous et plusieurs autres et qui a un impact important dans la vie de nos communautés. Je dois reconnaître que votre témoignage est très puissant et nous pousse à réfléchir.

Le Comité sénatorial des droits de la personne procède à une étude qui vise à faire un rapport auprès du gouvernement du Canada.

Si vous aviez une seule recommandation à nous suggérer en plus de votre témoignage, en ce qui concerne la commission, le système, ce que vous avez vécu en tant que victime, quelle serait-elle?

[Traduction]

Merci beaucoup de votre question; j'y répondrai du mieux que je le peux.

Ma recommandation serait la suivante. Jusqu'à présent, nous avons eu à la tête de l'institution une Européenne qui a permis à des personnes de souffrir pendant plus de trois ans. À mon humble avis, il faut nommer quelqu'un qui soit compétent sur le plan culturel. Les soins tenant compte des traumatismes devraient servir de fondement à leur compréhension, et ils doivent être réceptifs aux réponses qu'ils devraient fournir lorsque des personnes de couleur déposent des plaintes. Ils doivent éliminer les gardiens qui sont surtout européens et qui sont venus à occuper leur poste avec la mentalité de s'assurer que justice ne nous sera jamais rendue. C'est ma seule réponse, si vous me le permettez.

La sénatrice Gerba : Merci.

La sénatrice Bernard : L'une des idées qui ont circulé, c'est qu'il doit y avoir un commissaire à l'équité noire en tant qu'agent du Parlement du Canada. C'est la seule façon dont les Afro-Canadiens, qui sont au Canada depuis les années 1600, pourront obtenir justice. Peut-être que nous pourrions demander à Me Tachie de réagir en premier.

Me Tachie : Sans parler des ramifications politiques et des autres ramifications de la nomination d'une personne de ce genre, et simplement pour parler de l'efficacité avec laquelle une telle personne pourrait traiter ces questions, ce serait formidable.

À mes yeux d'homme noir au Canada, envisager la législation et la mise en œuvre de politiques et de programmes dans une optique d'équité et d'élimination du racisme systémique anti-Noirs serait une excellente chose. Je suis conscient que ce genre de vision peut supposer des défis et d'autres obstacles politiques, mais à mon avis, si vous me demandez si cette personne pourrait jouer un rôle utile, je pense qu'elle le pourrait tout à fait.

M. Coward : J'ajouterai aux commentaires de notre frère, Raphael Tachie, que nos frères et sœurs autochtones ne sont pas traités plus équitablement que nous.

If we're going to put a Black person in that position, we should have one of our Indigenous brothers working in tandem as well. Turtle Island has been stolen from them. They have suffered over these last 400 or 500 years because of systemic racism, residential schools, the Sixties Scoop, the issue of missing and murdered Indigenous women and girls. Now, we see the unearthing of thousands of graves of murdered and butchered young Indigenous children. In order for us to go forward, we have to recognize that it's not just Black people who are suffering at the behest of the Canadian Human Rights Commission.

I had the privilege of going to university with Indigenous people, so I would welcome an opportunity for Indigenous and Black people to work in tandem to dismantle the toxic cultures which currently exist within the rank and file of the Canadian Human Rights Commission.

Senator Arnot: I'm concerned about the experience that you've had. Are you aware of potential complainants who are not coming forward with complaints because they are aware of the system and they're aware that it would take, on average, six years to resolve? Why would anybody go into the system in the first place? Do you have any comment on that?

Mr. Coward: Thank you for that question, Senator Arnot. I will speak in two prongs. I will try to be succinct and quite quick about this.

You're probably aware that the *Canadian Journal of Law and Society*, in the fall of 1994, published a study by a sociology professor from Sydney, R. Brian Howe, and an Osgoode Hall Law School professor from Toronto at the time, Malcolm Andrade. They did extensive studies across the country on human rights commissions. Much to their chagrin, they found that the Canadian Human Rights Commission and other commissions across this country accepted complaints from people who were racially visible, but they knew they didn't have the ability to put them together in legalese. They would hold the cases for eight or nine months, and then tell them, "You don't have a case." At the annual general meetings, they would be able to say, "Yes, we've had 300 complaints, but only 2 were valid." — because they were doing the same thing that these bandits at the Canadian Human Rights Commission are currently doing today: dismissing them with impunity.

Yes, in fact, I have assisted about 40 people of colour in the last 30 years. Only three of them came forward and said, "I want to show that you're helping me because I'm afraid I'm going to lose my job." Out of those 40, only 3 have been successful because after I wrote the first brief for them and they went forward, it would be turned down and they would quit.

Si nous voulons qu'une personne noire occupe ce poste, nous devrions également avoir un de nos frères autochtones travaillant en tandem. L'île de la Tortue leur a été volée. Ils ont souffert au cours des 400 ou 500 dernières années à cause du racisme systémique, des pensionnats, de la rafle des années 1960, du problème des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées. Aujourd'hui, nous assistons à la mise au jour de milliers de tombes de jeunes enfants autochtones assassinés et massacrés. Pour que nous puissions aller de l'avant, nous devons reconnaître que ce ne sont pas seulement les Noirs qui souffrent à l'instigation de la Commission canadienne des droits de la personne.

J'ai eu le privilège d'aller à l'université avec des Autochtones, alors je serais ravi que les Autochtones et les Noirs aient la possibilité de travailler en tandem pour démanteler les cultures toxiques qui existent actuellement au sein du personnel de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le sénateur Arnot : Je suis préoccupé par l'expérience que vous avez vécue. Connaissez-vous des plaignants potentiels qui ne portent pas plainte parce qu'ils connaissent le système et qu'il faudrait en moyenne six ans pour que la plainte soit réglée? Pourquoi quelqu'un accéderait-il au système en premier lieu? Avez-vous un commentaire à ce sujet?

M. Coward : Merci de cette question, sénateur Arnot. J'y répondrai en deux volets. Je vais essayer d'être succinct et de répondre assez rapidement.

Vous savez probablement que, à l'automne 1994, la *Revue canadienne droit et société* a publié une étude d'un professeur de sociologie de Sydney, R. Brian Howe, et d'un professeur de la Osgoode Hall Law School de Toronto à l'époque, Malcolm Andrade. Ils ont réalisé des études approfondies dans tout le pays sur les commissions des droits de la personne. À leur grande déception, ils ont constaté que la Commission canadienne des droits de la personne et d'autres commissions au pays acceptaient les plaintes de personnes de minorité raciale visible, mais elles savaient qu'elles n'avaient pas la capacité de les coucher par écrit en utilisant un jargon juridique. Elles retenaient les affaires pendant huit ou neuf mois, puis leur disaient : « Votre plainte n'est pas fondée. » Lors des assemblées générales annuelles, elles pouvaient dire : « Oui, nous avons eu 300 plaintes, mais seulement 2 étaient valables » — parce qu'elles faisaient la même chose que ces bandits de la Commission canadienne des droits de la personne font actuellement aujourd'hui : les rejeter en toute impunité.

Oui, en fait, j'ai aidé environ 40 personnes de couleur au cours des 30 dernières années. Seules trois d'entre elles se sont manifestées et ont dit : « Je veux montrer que vous m'aidez, parce que j'ai peur de perdre mon emploi. » Sur ces 40, seulement 3 ont réussi parce que, après que j'ai rédigé le premier mémoire pour elles et que les autres sont allées de l'avant, les plaintes ont été rejetées, et elles ont abandonné.

So, yes, there's a cognizant barrier that they are aware of. They say, "What's the use?" It's almost like going to a Ku Klux Klan meeting. You're going to the meeting, but you realize that the reason they are having the meeting is to get rid of you. So you say, "I think I'll pass."

The Chair: Thank you, Mr. Coward. I said I wasn't going to ask a question, but what can the CHRC do to regain your trust and the trust of other racialized community members? What could they do?

Mr. Coward: I think they have to go to heaven and come back, and let me tell you why. I have been assisting this young man for five years. We got a settlement agreement in principle, and it had to go before the Commission for approval. They had mandated 30 days in which both parties have to comply. On the day that I got the receipt that they approved the minutes of settlement, the Canadian Human Rights Commission closed the file, and they said your recourse now is through section 48.3 of the act, which is to go to Federal Court.

That leaves my friend here with a non-completed minutes of settlement. And I was working in tandem with the National Police Federation. I'm hoping going forward that they will understand and recognize that the minutes have been breached and that my friend here needs to have whatever has been breached rectified. And the only amenable institution right now is the Federal Court of Canada.

The Chair: Thank you.

Senator Bernard: Mr. Coward, you said you have been doing this work for 30 years. I need to ask you, were you working for an organization or is this volunteer work?

Mr. Coward: It's volunteer.

Senator Bernard: You have been working as a volunteer advocate for complainants for over 30 years?

Mr. Coward: Yes.

Senator Bernard: And I would imagine that that work has been very invisible.

Mr. Coward: It has. As a community advocate. I'm not looking for photo ops, I'm not looking to get on the news. I'm looking to save the lives of families and friends and people that are hurting, because in many instances, they don't have the financial backing to get a lawyer that's going to cost \$150,000.

Donc, oui, ces personnes sont conscientes de l'existence d'un obstacle. Elles disent : « À quoi bon? » C'est presque comme aller à une réunion du Ku Klux Klan. Vous allez à la réunion, mais vous vous rendez compte qu'ils tiennent la réunion parce qu'ils veulent se débarrasser de vous. Alors vous dites : « Je pense que je vais passer mon tour. »

La présidente : Merci, monsieur Coward. J'ai dit que je n'allais pas poser de questions, mais que peut faire la commission pour regagner votre confiance et celle des autres membres de la communauté racisée? Que pourrait-elle faire?

M. Coward : Je pense que les gens doivent aller au ciel et revenir, et permettez-moi de vous dire pourquoi. J'accompagne ce jeune homme depuis cinq ans. Nous avons obtenu un accord de règlement de principe, et il a dû être soumis à la commission pour approbation. On avait prescrit un délai de 30 jours au cours duquel les deux parties devaient se conformer. Le jour où j'ai obtenu le reçu attestant qu'elles approuvaient le procès-verbal de règlement, la Commission canadienne des droits de la personne a fermé le dossier, et les représentants ont dit que le recours relève maintenant de l'article 48.3 de la loi, qui consiste à s'adresser à la Cour fédérale.

Ainsi, mon ami se retrouve avec un procès-verbal de règlement non rempli. Et j'ai travaillé en tandem avec la Fédération de la police nationale. J'espère que, à l'avenir, les représentants comprendront et reconnaîtront que le procès-verbal n'a pas été respecté, et que mon ami ici doit voir à ce que des mesures soient prises pour remédier au manquement. Et la seule institution responsable à l'heure actuelle est la Cour fédérale du Canada.

La présidente : Merci.

La sénatrice Bernard : Monsieur Coward, vous avez dit que vous faites ce travail depuis 30 ans. Je dois vous demander si vous travaillez pour une organisation ou s'il s'agit d'un travail bénévole.

M. Coward : C'est un travail bénévole.

La sénatrice Bernard : Vous travaillez comme porte-parole bénévole de plaignants depuis plus de 30 ans?

M. Coward : Oui.

La sénatrice Bernard : Et j'imagine que ce travail est très invisible.

M. Coward : Oui. En tant que défenseur de droits de la communauté. Je ne cherche pas à faire des séances de photos, je ne cherche pas à faire la une des journaux. Je cherche à sauver la vie de familles, d'amis et de personnes qui souffrent, car dans de nombreux cas, ils n'ont pas le soutien financier pour obtenir les services d'un avocat, qui coûteraient 150 000 \$.

I have been working with Mr. Maurice Carvery — I call him my son from a different mother — since 2018. So we're five years in, and the battle goes on. Yes, it's arduous work, but at the end of the day I have been blessed by the creator to have the skill set to move people forward, and it's a labour of love.

Senator Bernard: Thank you for your service, on behalf of everyone you work with.

Mr. Coward: Thank you so much.

The Chair: Thank you. And thank you for agreeing to appear before us witnesses. Your assistance with our study is greatly appreciated. Senators, we'll suspend very briefly to get ready for the next panel.

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

I wish to welcome Nicholas Marcus Thompson, Executive Director, Black Class Action Secretariat; Hugh Scher, Human Rights and Constitutional Lawyer, as an individual; and Richard Sharpe, Director, Black Equity Branch, Centre for People, Culture and Talent, Treasury Board Secretariat, Ontario Public Service, as an individual. I know invite Mr. Thompson to make his presentation.

Nicholas Marcus Thompson, Executive Director, Black Class Action Secretariat: Thank you very much, chair, for that introduction. I appear before you today in two capacities. First, as the Executive Director of the Black Class Action Secretariat which is a non-profit organization that is representing tens of thousands of employees of the federal government that identify as Black for decades of systemic anti-Black discrimination in the federal public service. Second, I appear before you as president of the Union of Taxation Employees, Toronto North, representing approximately 1,400 employees at the Canada Revenue Agency.

In this capacity, I have supported many employees with their complaints to the Canadian Human Rights Commission. I have also experienced firsthand the various barriers and obstacles to process and adjudicate complaints of all kinds before the Canadian Human Rights Commission, particularly race-based complaints.

I would like to begin by acknowledging that anti-Black racism is deeply entrenched in all of our public institutions, including the Canadian Human Rights Commission. This has also been

Je travaille avec M. Maurice Carvery — je l'appelle mon fils d'une autre mère — depuis 2018. Cela fait donc cinq ans, et la bataille continue. Oui, c'est un travail ardu, mais au bout du compte, j'ai été béni par le Créateur, car j'ai les compétences nécessaires pour permettre aux gens d'avancer, et c'est un travail fait avec amour.

La sénatrice Bernard : Merci de votre service, au nom de tous ceux avec qui vous travaillez.

M. Coward : Merci beaucoup.

La présidente : Merci. Et merci d'avoir accepté de comparaître devant nous, chers témoins. Votre aide dans le cadre de notre étude est grandement appréciée. Sénateurs, nous allons suspendre brièvement la séance afin de nous préparer à recevoir nos prochains témoins.

Honorables sénateurs, je vais maintenant présenter notre troisième groupe de témoins. Chaque témoin a été invité à faire les déclarations liminaires de cinq minutes. Nous entendrons les témoins, puis nous passerons aux questions des sénateurs.

Je souhaite la bienvenue à Nicholas Marcus Thompson, directeur général, Black Class Action Secretariat; Hugh Scher, avocat spécialisé dans les droits de la personne et les questions constitutionnelles, à titre personnel; et Richard Sharpe, directeur, Direction de l'équité noire, Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent, Secrétariat du Conseil du Trésor, Fonction publique de l'Ontario, à titre personnel. J'invite maintenant M. Thompson à présenter son exposé.

Nicholas Marcus Thompson, directeur général, Black Class Action Secretariat : Merci beaucoup, madame la présidente, de cette présentation. Je compare devant vous aujourd'hui à deux titres. Premièrement, en tant que directeur général du Black Class Action Secretariat, un organisme sans but lucratif qui représente des dizaines de milliers d'employés du gouvernement fédéral qui s'identifient comme Noirs depuis des décennies de discrimination systémique envers les Noirs dans la fonction publique fédérale. Deuxièmement, je compare devant vous en tant que président du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, Toronto-Nord, représentant environ 1 400 employés de l'Agence du revenu du Canada, ou l'ARC.

À ce titre, j'ai soutenu de nombreux employés dans leurs plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne. J'ai également fait l'expérience directe des divers obstacles au traitement et au règlement de plaintes de toutes sortes devant la commission, en particulier les plaintes fondées sur la race.

J'aimerais commencer par reconnaître que le racisme anti-Noirs est profondément enraciné dans toutes nos institutions publiques, y compris la Commission canadienne des droits de

acknowledged on many occasions by the different leaders of our public service, from the RCMP to the Treasury Board and throughout the public service.

As a matter of fact, the Prime Minister of Canada has repeatedly highlighted concerns about anti-Black racism and systemic discrimination throughout our public services.

As an elected union representative, I have observed rampant anti-Black racism at the Canada Revenue Agency. The systemic and institutional nature of such complaints makes them difficult or impossible to address institutionally or as part of the grievance process oriented towards individual grievances. The same is true regarding individual complaints before the Canadian Human Rights Commission.

Over the past 50 years, the Commission has done nothing to effectively address the widespread practice of Black employee exclusion in hiring and promotion throughout the entire federal public service. Such failures call into question the mandate and the capacity of the commission to address such systemic complaints.

The fact is internal, race-based discrimination at the commission itself represents a major obstacle and has resulted in a loss of confidence of the commission to meet its mandate.

Following the grievance process, I often advise employees to submit a complaint to the commission. Therefore, this submission is based on those experiences. Employees often experience long delays in receiving an initial response from the commission; race-based complaints are almost always denied, leaving these employees broken and without justice. These complaints are frequently struck at early stages of the process, before full information or evidence is learned by the commission.

Often when advised by the union to submit a complaint to the commission, employees are afraid and opt not to cite lack of trust in the commission. To put this in a simple perspective, employees were fearful of utilizing the complaint process at the Canadian Human Rights Commission because it triggers more trauma. You have to retell your story over and over, and employees would rather salvage the little hope and strength that they have left to cope with the trauma that they experience in federal workplaces.

In 2020, after going through all of understanding the commission and a lack of process in terms of justice at the commission, I mobilized workers starting at the CRA to understand their experiences as it pertains to anti-Black racism.

la personne. Ce racisme a également été reconnu à maintes reprises par les différents dirigeants de notre fonction publique, depuis la GRC jusqu'au Conseil du Trésor et dans toute la fonction publique.

En fait, le premier ministre du Canada a souligné à plusieurs reprises ses préoccupations concernant le racisme et la discrimination systémique envers les Noirs dans l'ensemble de nos services publics.

En tant que représentant syndical élu, j'ai observé un racisme endémique contre les Noirs à l'Agence du revenu du Canada. La nature systémique et institutionnelle de ces plaintes les rend difficiles ou impossibles à traiter de manière institutionnelle ou dans le cadre du processus de règlement des griefs axé sur les griefs individuels. Il en va de même pour les plaintes individuelles devant la Commission canadienne des droits de la personne.

Au cours des 50 dernières années, la commission n'a rien fait pour lutter efficacement contre les pratiques généralisées d'exclusion des employés noirs lors de l'embauche et de la promotion dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. De tels manquements remettent en question le mandat et la capacité de la commission de traiter ces plaintes systémiques.

En réalité, la discrimination raciale interne à la commission elle-même représente un obstacle majeur et a entraîné une perte de confiance dans la capacité de la commission de remplir son mandat.

À la suite du processus de règlement des griefs, je conseille souvent aux employés de déposer une plainte à la commission. Par conséquent, le présent mémoire s'appuie sur ces expériences. Les employés sont souvent confrontés à de longs délais avant de recevoir une première réponse de la commission; les plaintes fondées sur la race sont presque toujours rejetées, laissant ces employés brisés et sans justice. Ces plaintes sont souvent déposées aux premiers stades du processus, avant que la commission n'ait pris connaissance de preuves ou de renseignements complets.

Souvent, lorsque le syndicat leur conseille de soumettre une plainte à la commission, les employés ont peur et choisissent de ne pas invoquer le manque de confiance dans la commission. Pour présenter les choses simplement, disons que les employés craignent d'utiliser le processus de traitement des plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne parce qu'il déclenche plus de traumatismes. Vous devez raconter votre histoire encore et encore, et les employés préfèrent garder le peu d'espoir et de force qu'il leur reste pour faire face au traumatisme qu'ils vivent dans les lieux de travail fédéraux.

En 2020, après avoir approfondi la compréhension de toutes les facettes de la commission et y avoir constaté un manque de justice, j'ai mobilisé les travailleurs en commençant à l'ARC pour comprendre leurs expériences en ce qui concerne le racisme

As I spoke to workers across the federal government, the common theme existed — that Black employees were left at entry-level positions while being exceptionally qualified, some with multiple degrees, retiring broke and broken in the same position after decades of loyally serving the government and people of Canada.

I thought I would find something different at the Canadian Human Rights Commission, created under legislation to protect human rights, and I was deeply wrong. Employees at the commission told me discrimination at the commission was so strong that some had to take sick leave for a lengthy period of time. Some resigned from the commission due to the rampant nature of anti-Black racism.

They share the similar experiences as employees in the rest of the public service, and that is, at the commission, Black and racialized employees are in entry-level positions, doing all the screenings, and that White employees held all the management positions, all the way up to the top. As a matter of fact, there has never been, in the history of the commission, a Black chief commissioner. The commission was established in 1977, so that in itself is appalling.

But they tell me about this toxic culture at the commission. The employee's experience gave me more perspective on the employees on the outside who are filing complaints to the commission. Here I am experiencing with workers their complaints being dismissed, them being afraid, and we're still encouraging them to try to use the commission, but they have a lack of trust in the commission. Then the employees of the commission facing discrimination and they are saying as well that when they file, when they make a decision on race-based complaints at the commission, that complaint goes up to their usually White supervisor, how those complaints are disproportionately rejected.

The broad-based experience of anti-Black racism throughout the federal public service led us to file an historic class action against the entire federal public service. None of the mechanisms, the grievance process, the federal board, the Human Rights Commission, was able to address systemic anti-Black racism.

As a matter of fact, it perpetuated to the point that it was so hurtful to workers with no redress, like Caroline who worked for the RCMP for 37 years and never received a promotion, or other employees who worked for up to 50 years, still working, unable to retire. It's really, really appalling.

And it's in key institutions that workers rely on for justice, workers rely on for leadership, like the Treasury Board of Canada. Black workers working on the mental health program

anti-Noirs. Au cours des discussions avec les travailleurs de l'ensemble du gouvernement fédéral, le thème commun a émergé : les employés noirs étaient laissés à des postes de niveau d'entrée même s'ils étaient exceptionnellement qualifiés, certains avec plusieurs diplômes, et prennent leur retraite fauchés et brisés, après être restés au même poste, après des décennies de service loyal au gouvernement et aux gens du Canada.

Je pensais trouver quelque chose de différent à la Commission canadienne des droits de la personne, créée en vertu de lois pour protéger les droits de la personne, et je me trompais profondément. Des employés de la commission m'ont dit que la discrimination à la commission était si forte que certains ont dû prendre des congés de maladie pendant une longue période. D'autres ont démissionné de la commission en raison de la nature endémique du racisme anti-Noirs.

Ils font part d'expériences semblables à celles des employés du reste de la fonction publique, c'est-à-dire que, à la commission, les employés noirs et racisés occupent des postes de premier échelon et se soumettent à toutes les présélections, et les employés blancs occupent tous les postes de gestion, jusqu'au sommet. En fait, il n'y a jamais eu, dans l'histoire de la commission, de président noir. La commission a été créée en 1977, alors cela, en soi, est consternant.

Mais ils me parlent de cette culture toxique à la commission. L'expérience de l'employé m'a donné plus de recul en ce qui concerne les employés de l'extérieur qui déposent des plaintes à la commission. Ici, je vis avec des travailleurs dont les plaintes sont rejetées, qui ont peur, et nous les encourageons toujours à se tourner vers la commission, mais ils ne font pas confiance à la commission. Puis il y a les employés de la commission confrontés à la discrimination; ils disent également que, lorsqu'ils règlent un dossier ou qu'ils prennent une décision sur les plaintes fondées sur la race à la commission, la plainte est transmise à leur superviseur habituellement blanc. Voilà comment ces plaintes sont rejetées de manière disproportionnée.

L'expérience généralisée du racisme anti-Noirs dans l'ensemble de la fonction publique fédérale nous a amenés à déposer un recours collectif historique contre l'ensemble de la fonction publique fédérale. Aucun des mécanismes — le processus de règlement des griefs, l'office fédéral, la Commission des droits de la personne — n'a été en mesure de lutter contre le racisme anti-Noirs systémique.

En fait, cela s'est perpétué au point que c'était très blessant pour les travailleurs sans recours, comme Caroline qui a travaillé pour la GRC pendant 37 ans et n'a jamais obtenu de promotion, ou d'autres employés qui ont travaillé jusqu'à 50 ans, qui travaillent encore, incapables de prendre leur retraite. C'est vraiment, vraiment épouvantable.

Et c'est ainsi dans les institutions clés sur lesquelles les travailleurs comptent pour la justice et pour le leadership, comme le Conseil du Trésor du Canada. Les employés noirs qui

there, all of them were fired after they raised concerns of anti-Black racism. Treasury Board it is the same. They made that ruling that the Canadian Human Rights Commission was discriminatory towards Black employees.

So we have this vicious cycle within the federal public service where there is no accountability. Wrongdoers are often either transferred when it comes to discrimination or promoted, as we have recently seen in the case where a senior executive at the Canadian Human Rights Commission was promoted less than a month after this finding of discrimination at the commission. Less than a month. And where were they promoted to? In charge of racism and anti-racism for the entire federal public service.

Where do workers turn if we can't turn to the Canadian Human Rights Commission? We would like to make some recommendations, and a root part of the problem here is the Employment Equity Act. Because the Employment Equity Act groups all racialized people into one group, federal employers have consistently excluded Black employees from promotional opportunities because it's not defined. There is probably one or two racialized groups that are the government's preferred employment equity groups that, throughout, the government consistently uses. When we filed this class action in 2020, there were 99 Black executives throughout the federal public service, none of them were at the Canadian Human Rights Commission. Ninety-nine out of 6,200 executives across the federal government. Federal employers have consistently told me the problem is the Employment Equity Act; we cannot tailor staffing and competition for Black employees because the act does not allow us to. When I presented a plan to develop Black employees utilizing the staffing mechanism in the public service, they said that it would be discriminatory to white employees if you target employment to Black employees.

We are proposing that the government amend the Employment Equity Act to create a designated group for Black employees apart from racialized employees. That's the only way we would be able to address Black employee exclusion in the federal public service. This would prevent federal employers from hiding behind the visible minorities category and excluding Black employees intentionally. You will hear from witnesses like Bernadette Betchi, who has multiple degrees, and this sister is unable to move ahead at the commission. It is just appalling. It is hurtful. It is not the Canada that we're proud of, with multiculturalism and diversity.

travaillent sur le programme de santé mentale là-bas ont tous été licenciés après avoir fait part de leurs préoccupations liées au racisme anti-Noirs. Au Conseil du Trésor, c'est la même chose. Une décision a été rendue selon laquelle la Commission canadienne des droits de la personne faisait preuve de discrimination envers les employés noirs.

Nous avons donc ce cycle vicieux au sein de la fonction publique fédérale, où il n'y a aucune reddition de comptes. Souvent, les contrevenants sont mutés, lorsqu'il s'agit de discrimination, ou promus, comme nous l'avons vu récemment dans le cas où un cadre supérieur de la commission a été promu moins d'un mois après ce constat de discrimination à la commission. Moins d'un mois. Et à quelles fonctions a-t-il été promu? Il est chargé du racisme et de l'antiracisme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale!

Vers qui se tournent les travailleurs s'ils ne peuvent pas se tourner vers la Commission canadienne des droits de la personne? Nous aimerions faire quelques recommandations, et une partie fondamentale du problème tient à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Étant donné que la Loi sur l'équité en matière d'emploi rassemble toutes les personnes racisées en un seul groupe, les employeurs fédéraux ont systématiquement exclu les employés noirs des possibilités de promotion parce que cela n'est pas défini. Il y a probablement un ou deux groupes racisés qui sont les groupes privilégiés par le gouvernement pour l'équité en matière d'emploi et que celui-ci utilise systématiquement, tout le temps. Lorsque nous avons déposé le recours collectif en 2020, il y avait 99 cadres noirs dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, et aucun d'entre eux n'était à la Commission canadienne des droits de la personne; 99 sur les 6 200 cadres supérieurs à l'échelle du gouvernement fédéral. Les employeurs fédéraux m'ont constamment dit que le problème était lié à la Loi sur l'équité en matière d'emploi; nous ne pouvons pas adapter la dotation et les concours aux employés noirs parce que la loi ne nous le permet pas. Lorsque j'ai présenté un plan pour la valorisation des employés noirs au moyen du mécanisme de dotation dans la fonction publique, ils ont dit que ce serait discriminatoire pour les employés blancs si les emplois ciblent les employés noirs.

Nous proposons que le gouvernement modifie la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de créer un groupe désigné pour les employés noirs en dehors des employés racisés. C'est la seule façon de lutter contre l'exclusion des employés noirs au sein de la fonction publique fédérale. Cela empêcherait les employeurs fédéraux de se cacher derrière la catégorie des minorités visibles et d'exclure intentionnellement les employés noirs. Vous entendrez des témoins comme Bernadette Betchi, qui a plusieurs diplômes, et cette sœur n'arrive pas à avancer à la commission. C'est tout simplement épouvantable. C'est blessant. Ce n'est pas le Canada dont nous sommes fiers, avec le multiculturalisme et la diversité.

We're seeking an amendment to the Employment Equity Act to designate Black people as a separate category. There would be a designated category, so when there is a gap for Black employees, the commission would have to hire qualified, competent, merit-based Black Canadians just by looking at the Black category.

Second, we would recommend the creation of a direct access model for adjudication so that complaints can go directly to the tribunal. Next, we need to have accountability. We do not trust the commission or the rest of the public service to be accountable on these matters of race. We are calling for a Black equity commissioner to be able to investigate systemic anti-Black racism at the commission and throughout the federal public service, holding them accountable, and who would have the ability to take the required steps to eliminate and to prevent this type of discrimination.

The Chair: Mr. Thompson, I'm sorry to interrupt, but I have let you speak for almost 10 minutes, and we have other witnesses and questions. Maybe senators could ask some of the questions. If you don't complete your testimony, you can give us a written submission. I apologize, but we have a list of senators who want to ask questions. Thank you.

Hugh Scher, Human Rights and Constitutional Lawyer, as an individual: Thank you. I appear before you, together with Mr. Thompson, because we wish to highlight the concerns around the commission structure, make recommendations as to what should be done to try to improve the system and try to address how we have gotten to where we are, that's given rise to this panel.

I have four points to make. My first point is that the federal Human Rights Commission is broken beyond repair and that the only option in terms of a means to ameliorate the situation is to have a direct access model of adjudication through a tribunal system, much like as in Ontario and in British Columbia.

Second, I would note that the findings of discrimination against the Canadian Human Rights Commission within its staff internally have fundamentally undermined the moral authority and the legal mandate of the commission to meet the concerns of Canadians, including Black Canadians, regarding the ability to fairly and effectively adjudicate, address and process human rights complaints brought by this and other communities.

Third, I would note that the fact that the commission has failed abysmally to meet its mandate to address systemic, discriminatory and institutional barrier concerns represents a significant failing on the part of the commission in terms of

Nous demandons une modification de la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de désigner les Noirs comme une catégorie distincte. Il y aurait une catégorie désignée, donc lorsqu'il y aurait un manque d'employés noirs, la commission devrait embaucher des Canadiens noirs qualifiés, compétents et en fonction du mérite simplement en examinant la catégorie des employés noirs.

Ensuite, nous recommanderions la création d'un modèle d'accès direct pour l'arbitrage afin que les plaintes puissent être transmises directement au tribunal. Puis, il faut qu'il y ait des mesures de reddition de comptes. Nous ne faisons pas confiance à la commission ni au reste de la fonction publique pour ce qui est de l'obligation de rendre des comptes sur ces questions raciales. Nous demandons un commissaire à l'équité noire qui soit en mesure d'enquêter sur le racisme systémique anti-Noirs à la commission et dans les composantes de l'ensemble de la fonction publique fédérale, en les tenant responsables, et qui aurait la capacité de prendre les mesures nécessaires pour éliminer et prévenir ce type de discrimination.

La présidente : Monsieur Thompson, je suis désolée de vous interrompre, mais je vous ai laissé parler pendant près de 10 minutes, et nous avons d'autres témoins et des questions. Si vous ne terminez pas votre témoignage, vous pouvez nous faire parvenir un mémoire écrit. Veuillez m'excuser, mais nous avons une liste de sénateurs qui veulent poser des questions. Merci.

Me Hugh Scher, avocat spécialisé dans les droits de la personne et les questions constitutionnelles, à titre personnel : Merci. Je comparais devant vous, avec M. Thompson, parce que nous souhaitons souligner les préoccupations concernant la structure de la commission, formuler des recommandations sur ce qui devrait être fait pour tenter d'améliorer le système et essayer de déterminer comment nous sommes arrivés à la situation où nous sommes actuellement, ce qui a donné lieu au présent comité.

J'ai quatre points à soulever. Premièrement, la Commission canadienne des droits de la personne est irréparable, et la seule option quant aux moyens pour améliorer la situation est d'avoir un modèle d'accès direct à l'arbitrage par le processus d'un tribunal, un peu comme en Ontario et en Colombie-Britannique.

Deuxièmement, je soulignerais que les conclusions à l'encontre de la commission concernant la discrimination au sein de son personnel ont fondamentalement sapé l'autorité morale et le mandat légal de la commission de répondre aux préoccupations des Canadiens, y compris les Canadiens noirs, concernant la capacité de statuer, d'examiner et de traiter équitablement et efficacement les plaintes relatives aux droits de la personne déposées par cette communauté et d'autres groupes.

Troisièmement, je voudrais souligner que le fait que la commission ait échoué lamentablement à remplir son mandat pour dissiper les préoccupations relatives aux obstacles systémiques, discriminatoires et institutionnels représente un

negating any ability to effectively address systemic and institutional barriers experienced by Black Canadians and others across the federal domain.

Last, I wish to highlight that I am concerned that the reason for the finding by Treasury Board in this instance of discrimination is effectively being made to target and to harm the prospects of the Black class-action lawsuit that Mr. Thompson and so many others have courageously brought forward. I say that for the following reason. The argument of the government is that the commission and others have the mandate and the ability to address concerns of systemic discrimination and harassment, and by effectively finding through a grievance process that there has been discrimination, the government is seeking to rely upon that finding as a means to preclude the class action from proceeding through the court process. In my view, that represents an unfair and bad-faith mechanism of the use of that process in terms of the findings made by the tribunal.

I come to this panel with the following recommendations. Number one: Resort to a direct access complaint-based model for human rights complaints as in B.C. and Ontario with the reservation of public resources to assist and provide legal representation for complainants before the tribunal in order to ensure that they can meaningfully and appropriately advance their complaints.

Second, to ensure the employment equity amendments that my friend, Mr. Thompson, has recommended relative to the visible minority category of the Employment Equity Act, over which the commission to this point maintains jurisdiction and oversight. The need for a specific and separate category for Black employees has never been clearer. Just as the urgency that's given rise to this panel is clear, so too is the need for change, but the problem is that this need for change has been in place and necessary for decades.

Previous to this presentation, we heard about the recommendation of the review panel, led by Justice La Forest, which recommended a direct access model back in 2000. More recently, in 2020, former Human Rights Tribunal of Ontario vice-chair, Mark Hart, prepared a several-hundred-page report at the request of the commission, which basically found that the commission was failing to meet its mandate in several key respects, including in terms of applying improper analysis as part of the processing of complaints, which effectively ended complaints before they began. The failure to apply the proper *prima facie* discrimination analysis in the context of the assessment process was extraordinarily detrimental, meaning that people were consistently reviewing their complaints over and over again, reliving their trauma and getting nowhere further in the process. The Canadian Human Rights Commission has failed

échec important de sa part, et annule toute capacité de s'attaquer efficacement aux obstacles systémiques et institutionnels vécus par les Canadiens noirs et d'autres dans l'ensemble de la sphère fédérale.

Enfin, quatrième, je tiens à souligner que je suis préoccupé par le fait que le Conseil du Trésor ait effectivement tiré la conclusion dans ce cas de discrimination afin de cibler et d'entraver les perspectives du recours collectif noir que M. Thompson et tant d'autres ont courageusement intenté. Voici ce qui me pousse à dire cela. L'argument du gouvernement est que la commission et d'autres instances ont le mandat et la capacité de répondre aux préoccupations de discrimination et de harcèlement systémiques, et, en concluant effectivement dans le cadre d'un processus de règlement de grief qu'il y a eu discrimination, le gouvernement cherche à s'appuyer sur cette conclusion pour empêcher le recours collectif de passer par le processus judiciaire. À mon avis, cela représente un mécanisme injuste et de mauvaise foi de recours au processus en ce qui concerne les conclusions tirées par le tribunal.

Je présente au comité les recommandations suivantes : premièrement, recourir à un modèle d'accès direct pour les plaintes relatives aux droits de la personne comme en Colombie-Britannique et en Ontario, sous réserve de ressources publiques pour fournir une assistance et une représentation juridique aux plaignants devant le tribunal de façon à ce qu'ils puissent faire avancer leurs plaintes de manière significative et appropriée.

Deuxièmement, veiller à apporter les modifications concernant l'équité en matière d'emploi que mon ami, M. Thompson, a recommandées relativement à la catégorie des minorités visibles de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à l'égard de laquelle la commission conserve jusqu'à présent son champ de compétence et de surveillance. La nécessité d'une catégorie précise et distincte pour les employés noirs n'a jamais été aussi claire. Tout comme l'urgence qui a donné lieu au présent comité est claire, le besoin de changement l'est aussi, mais le problème tient au fait que ce besoin de changement existe et est nécessaire depuis des décennies.

Avant mon exposé, nous avons entendu parler de la recommandation du comité d'examen, dirigé par le juge La Forest, qui préconisait un modèle d'accès direct en 2000. Plus récemment, en 2020, l'ancien président du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, Mark Hart, a préparé un rapport de plusieurs centaines de pages à la demande de la commission, qui concluait essentiellement que la commission ne remplissait pas son mandat à plusieurs égards principaux, notamment en ce qui concerne l'application d'analyses inappropriées dans le cadre du traitement des plaintes, ce qui a effectivement tué dans l'œuf bon nombre de plaintes. Le fait de ne pas appliquer l'analyse appropriée de la discrimination à première vue dans le contexte du processus d'évaluation était extrêmement préjudiciable, ce qui fait que les gens réexaminaient constamment leurs plaintes, revivaient leur traumatisme et n'avançaient aucunement dans le

in terms of its ability to resolve complaints in a meaningful way, and so many of them get dismissed before they have the chance for adjudication, and those determinations are made before any full canvassing or assessment of evidence is permitted.

Given those recommendations, I highlight again the urgency of now, the need for these changes and the importance of ensuring that in implementing a direct access model, that a process of adjudication is maintained that does not encumber the same barriers of delay and of adjudication hurdles that the present system epitomizes.

I urge that the moral authority of the commission, which to this point has been significantly undermined, requires that the commission's mandate be limited to a more focused role around the administration of systemic discrimination issues, education and training issues, and other public information sources. That would give the commission a specific focus and would enable it to be able to do something based on a level of knowledge, understanding and expertise that it presently has neither the resources nor the time to do.

Lastly, I would agree with my friend Mr. Thompson that there is a need for a Black equity commissioner or some means of oversight to ensure that the mechanisms being applied at the commission or at the tribunal are not effectively impeding and imposing additional barriers to equality and to meaningful adjudication of real disputes for Black Canadians.

Subject to your questions, those are my submissions. Thank you, Madam Chair.

The Chair: Thank you very much, Mr. Scher.

[*Translation*]

Richard Sharpe, Director, Black Equity Branch, Centre for People, Culture and Talent, Treasury Board Secretariat, Ontario Public Service, as an individual: Good evening.

Thank you for the opportunity to present on this important topic. I will be presenting recommendations to better support the rights of people of African descent living and working in Canada.

[*English*]

First, the disclaimer. I'm not speaking on behalf of the Government of Canada or the Ontario Public Service, where I am currently employed.

processus. La Commission canadienne des droits de la personne a échoué dans ses capacités à régler les plaintes sérieusement, et un grand nombre d'entre elles sont rejetées avant d'avoir eu la possibilité d'être jugées; en outre, ces décisions sont rendues avant qu'une évaluation ou un examen complets des preuves ne soient autorisés.

Compte tenu de ces recommandations, je souligne de nouveau l'urgence d'agir maintenant, la nécessité de ces changements et l'importance de veiller à ce que, lors de la mise en œuvre d'un modèle d'accès direct, un processus décisionnel ne dresse pas les mêmes obstacles liés aux retards et aux décisions que ceux dont le système actuel est le parfait exemple.

Je demande instamment que l'autorité morale de la commission, qui jusqu'à présent a été considérablement minée, exige que le mandat de la commission soit limité à un rôle plus précis au chapitre de l'administration des questions de discrimination systémique, d'éducation et de formation et d'autres sources d'information publiques. On donnerait ainsi à la commission une orientation précise et on lui permettrait de faire quelque chose en fonction d'un niveau de connaissances, de compréhension et d'expertise qu'elle n'a actuellement ni les ressources ni le temps de faire.

Enfin, je suis d'accord avec mon ami, M. Thompson : il faut un commissaire à l'équité noire ou un moyen de surveillance pour s'assurer que les mécanismes appliqués à la commission ou au tribunal ne fassent pas entrave à l'égalité et n'imposent pas d'obstacles supplémentaires à cet égard et en ce qui concerne un règlement gratifiant des différends réels pour les Canadiens noirs.

C'est ce que je tenais à vous dire, sous réserve de vos questions. Merci, madame la présidente.

La présidente : Merci beaucoup, maître Scher.

[*Français*]

Richard Sharpe, directeur, Direction de l'équité noire, Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent, Secrétariat du Conseil du Trésor, Fonction publique de l'Ontario, à titre personnel : Bonsoir.

Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de faire une présentation sur ce sujet important. Je présenterai des recommandations visant à mieux soutenir le respect des droits pour les personnes d'ascendance africaine vivant et travaillant au Canada.

[*Traduction*]

Tout d'abord, un avertissement : je ne parle pas au nom du gouvernement du Canada ou de la fonction publique de l'Ontario, où je travaille actuellement.

To jump right in, Black and racialized communities have always known they will not receive timely and fair access to justice if they bring race-based complaints to the Canadian Human Rights Commission. Hence, many deserving complaints are never referred to the commission; people just don't come forward.

The commission has always served not only as gatekeeper of the status quo but also the place where race-based human rights complaints go to die, either rejected at disproportionately high rates or left to languish for years until people become too tired to fight anymore. That has already been discussed and shared with a number of presenters.

Its own data proves this to be true. For example, only 33% of race-based complaints were accepted by the commission between 2018 and 2022. What happened to the 67% I guess we will never know. People had to go home without having redress.

Over the decades, the impacts on Black and racialized communities who are victims of institutional anti-Black hate and anti-Black racism have been profound, resulting in loss of employment, loss of income, stress-induced mental and chronic illnesses and a feeling of hopelessness that there is nowhere to go for help. On a personal note, all eight of my immediate family — my brother, my father, my mother and my sisters — have been victims of anti-Black racism in employment, education and interactions with law enforcement. This has defined our existence as Black people and as a family in this country.

Over my 25-plus years as a union representative and human rights advocate, I have counselled people not to go to the commission with complaints of discrimination because it has been a notoriously futile effort. Before data was being collected officially, communities were unofficially collecting that data to let people know what the deal was.

In 2019, the Federal Black Employee Caucus, or FBEC, a group I co-founded with my intrepid colleagues, met with the then chief commissioner and her senior staff. The message from the Federal Black Employee Caucus was simple: The CHRC is irrelevant as an institution because it does not uphold the very purpose of its existence, which is to safeguard human rights for its population; in particular, Black and racialized people in Canada.

In March 2020, the commission invited racialized organizations to consultations on how to improve the complaints process. We compiled a list of recommendations along with those community organizations. That was delivered to the Human Rights Commission on March 26, 2020.

Pour entrer dans le vif du sujet, les communautés noires et racisées ont toujours su qu'elles ne bénéficieront pas d'un accès rapide et équitable à la justice si elles déposent des plaintes fondées sur la race auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Par conséquent, de nombreuses plaintes valables ne sont jamais renvoyées à la commission; les gens ne se manifestent tout simplement pas.

La commission a toujours servi non seulement de gardien du statu quo, mais aussi de lieu où les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur la race vont mourir, soit parce qu'elles sont rejetées à des taux disproportionnellement élevés, soit parce qu'elles sont laissées à languir pendant des années jusqu'à ce que les gens deviennent trop fatigués pour se battre. Un certain nombre de témoins ont déjà évoqué la question.

Ses propres données le prouvent. Par exemple, la commission a accepté seulement 33 % des plaintes fondées sur la race entre 2018 et 2022. Qu'est-il arrivé aux 67 % des plaintes? Je suppose que nous ne le saurons jamais. Les gens devaient rentrer chez eux sans avoir obtenu de redressement.

Au fil des décennies, les répercussions sur les communautés noire et racisée qui sont victimes de la haine et du racisme anti-Noirs institutionnels ont été profondes, entraînant des pertes d'emploi, des pertes de revenu, des maladies mentales et chroniques induites par le stress et un sentiment de désespoir, car il n'y a nulle part où aller pour obtenir de l'aide. Sur une note personnelle, les huit membres de ma famille immédiate — mon frère, mon père, ma mère et mes sœurs — ont été victimes de racisme anti-Noirs dans l'emploi, l'éducation et les interactions avec les forces de l'ordre. Le racisme a défini notre existence en tant que Noirs et en tant que famille au pays.

Durant plus de 25 ans en tant que représentant syndical et défenseur des droits de la personne, j'ai conseillé aux gens de ne pas s'adresser à la commission avec des plaintes de discrimination parce que l'effort était notoirement futile. Avant la collecte de données de façon officielle, les communautés recueillaient officieusement ces données afin de faire savoir aux gens ce qui avait été conclu.

En 2019, le Caucus des employés fédéraux noirs, ou CEFN, un groupe que j'ai cofondé avec mes intrépides collègues, a rencontré la présidente de l'époque et ses cadres supérieurs. Le message du Caucus des employés fédéraux noirs était simple : la CCDP n'est pas pertinente en tant qu'institution parce qu'elle ne respecte pas le but même de son existence, qui est de protéger les droits de la personne de sa population. En particulier, ceux des Noirs et des personnes racisées au Canada.

En mars 2020, la commission a invité des organismes de personnes racisées à prendre part à des consultations dont le but était de trouver des façons d'améliorer le processus de traitement des plaintes. En collaboration avec ces organismes communautaires, nous avons dressé une liste de

Later that summer, Human Rights Commission employees, Black and racialized employees, alerted FBEC of instances of anti-Black racism within the commission. Like the good public servants that we were, we went to the commission leadership and we asked them to look at this because those concerns were damaging, and it was difficult for us to maintain a working relationship to try to address issues with respect to the working group we put together to look at disaggregated race-based data that we were asking to have collected as part of the complaints process. We wanted to understand what was going on from a data, results and performance perspective.

After raising those concerns, they were not adequately addressed. As Nina Simone said, “You’ve got to learn to leave the table when love’s no longer being served”

So FBEC left that table, that relationship, in the fall of 2020. At the same time, FBEC quietly informed leadership at all levels of government that there was a problem brewing at the Canadian Human Rights Commission. Again, by doing this quietly, the hope was that people would resolve this in a way that no one would get hurt and there would be no reputational damage. We counselled that these revelations would be explosive and damage Canadians’ confidence in the institution, hurt Canada’s brand, not to mention the employees in question.

As far as we could tell, nothing was done, so now the chickens have come home to roost. Over the last three years, the CHRC made efforts to address some of these issues themselves, modernizing their complaints process and developing an anti-race action plan. What are the results? What are the measurable changes that we have seen with respect to the outcomes for Black and racialized people who bring complaints to the commission? How has the commission done in ensuring its leadership and staff are reflective of the racial diversity that is Canada?

It is not just that the Human Rights Commission needs to be scrutinized. My observations — and this is coming from Richard Sharpe here — is that all the institutions that enable the dysfunction within the commission and disable it from living up to its stated purpose are implicated.

I will jump right into recommendations here because I think that’s what people really want to hear.

recommandations, que nous avons soumise à la Commission des droits de la personne le 26 mars 2020.

Plus tard, à l’été, des employés de la Commission des droits de la personne — des employés noirs et racisés — ont alerté le CEFN qu’il y avait eu des cas de racisme anti-Noirs au sein de la commission. Puisque nous sommes de bons fonctionnaires, nous nous sommes adressés à la direction de la commission et lui avons demandé de mener enquête, étant donné que ces préoccupations pouvaient porter préjudice. De plus, il était difficile pour nous de maintenir une relation de travail tout en essayant de régler les problèmes avec le groupe de travail que nous avons mis sur pied pour examiner les données ventilées sur la race que nous avons demandé de recueillir dans le cadre du processus de traitement des plaintes. Nous voulions comprendre ce qui se passait en ce qui avait trait aux données, aux résultats et au rendement.

Nous avons donc soulevé ces préoccupations, mais la réaction n’a pas été adéquate. Comme Nina Simone l’a dit, « il faut savoir quitter la table quand l’amour n’est plus au menu... »

Donc, le CEFN a quitté la table, et cette relation, à l’automne 2020. Parallèlement, le CEFN a discrètement informé les dirigeants de tous les ordres de gouvernement qu’un problème persistait à la Commission canadienne des droits de la personne. Encore une fois, en agissant discrètement, nous espérions que le problème serait réglé sans que personne n’écope et sans que sa réputation ne soit ternie. Nous l’avons avisée que ces révélations seraient explosives et qu’elles porteraient atteinte à la confiance des Canadiens et des Canadiennes envers l’organisation et terniraient l’image du Canada, sans parler des préjudices pour les employés concernés.

À notre connaissance, rien n’a été fait, et il est maintenant temps de récolter ce que l’on a semé. Au cours des trois dernières années, la CCDP a déployé des efforts pour régler elle-même certains de ces problèmes en modernisant son processus de traitement des plaintes et en élaborant un plan d’action de lutte contre le racisme. Mais quels sont les résultats? Quels changements mesurables avons-nous constatés en ce qui concerne les résultats pour les personnes noires et racisées qui portent plainte à la commission? La commission a-t-elle réussi à s’assurer que ses dirigeants et son personnel reflètent la diversité raciale du Canada?

Mais il ne suffit pas de soumettre la Commission des droits de la personne à un examen rigoureux. Ce que je constate — et je le dis à titre personnel, en tant que Richard Sharpe — c’est que toutes les institutions qui favorisent cette dysfonction au sein de la commission et qui l’empêchent d’accomplir sa mission déclarée sont coupables.

Je vais passer tout de suite à mes recommandations, parce que je pense que c’est réellement ce que les gens veulent entendre.

My first recommendation is that a national inquiry on anti-Black racism in federal institutions be instituted and supported by both houses of government. The leadership in our institutions continue to fail people of African descent in Canada. I echo the calls for human-rights-based complaints, race-based complaints, to be sent directly to the Human Rights Tribunal. People should have their cases of discrimination heard, not summarily dismissed.

That's why I also echo — a number of us from the community have been calling for this — that an independent expert in anti-Black racism to investigate the commission's practices is definitely required. It's a no-brainer. This is something that we should have put in place a long time ago. You can't only have people who enjoy generational White privilege as the sole stewards of the soul of a racially diverse nation. Bad things happen to us when this kind of dynamic is left unchecked. It has been decades that it has been left unchecked.

Last but not least, there is need for a Black equity commissioner. We have been talking about this. We need this. This is a legacy-building piece for Canada. There are not many results from the UN International Decade for People of African Descent; we're at the end of that process.

The intergenerational decline of Black people in this country is directly linked to institutional structures that maintain anti-Black racism in every single aspect of our Canadian work life.

The United Nations has stated this. Our own statistics, reports, and studies in all aspects of Canadian life have shown this to be true.

To close, this is not if anti-Black racism exists within our institutions, including the Canadian Human Rights Commission, it is, how bad is this cancer? How bad is this illness, and can we do what's necessary to heal it?

Canadians may be shaken by the revelations that the Canadian Human Rights Commission is not what they thought it was, but now that we have the data, we have the evidence and we have the verdict, the challenge for us now as a society, as institutions, is whether we have the level of ambition to achieve results for Canadians, even for those who are Black.

Ma première recommandation est de lancer une enquête nationale sur le racisme anti-Noirs dans les organismes fédéraux, et que les deux Chambres du gouvernement la soutiennent. Les dirigeants de nos institutions continuent de négliger les personnes d'ascendance africaine au Canada. Comme d'autres, je réclamerais que les plaintes relatives aux droits de la personne qui sont fondées sur la race soient envoyées directement au Tribunal des droits de la personne. Les plaintes pour discrimination méritent d'être entendues et non pas sommairement rejetées.

C'est pour cette raison que je réclame moi aussi — comme certains d'entre nous, de la communauté, l'ont réclamé — qu'un expert indépendant du racisme anti-Noirs soit chargé d'enquêter sur les pratiques de la commission. Cela est absolument nécessaire et tout à fait logique. C'est quelque chose qui aurait dû être mis en place il y a longtemps. Il est impensable que les gens qui ont profité du privilège blanc pendant des générations soient les seuls protecteurs de l'âme d'une nation multiraciale. Les choses tournent mal quand ce genre de dynamique n'est pas contrôlée, et cela fait des décennies que c'est le cas.

Ma dernière recommandation, mais non la moindre, concerne la nécessité de créer un poste de commissaire à l'équité pour les Noirs. Nous en avons déjà discuté et nous en avons besoin. C'est une composante fondamentale du patrimoine canadien. La Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations unies n'a pas donné beaucoup de résultats; nous arrivons à la fin de ce processus.

Le déclin intergénérationnel des personnes noires dans notre pays est directement lié aux structures organisationnelles qui maintiennent le racisme anti-Noirs dans absolument tous les aspects de la vie professionnelle au Canada.

Les Nations unies ont fait cette déclaration. Nous avons nos propres statistiques, nos propres rapports et nos propres études qui montrent que cela est vrai, dans tous les aspects de la vie canadienne.

Pour conclure, il ne s'agit pas de savoir si le racisme anti-Noirs existe bel et bien dans nos institutions, y compris la Commission canadienne des droits de la personne. La question est plutôt de savoir à quel stade ce cancer en est rendu. À quel point cette maladie est-elle grave, et pouvons-nous prendre les mesures nécessaires pour en guérir?

Les Canadiens et les Canadiennes seront peut-être troublés d'apprendre que la Commission canadienne des droits de la personne n'est pas ce qu'ils croyaient, mais, maintenant que nous avons les données, que nous avons les preuves et que nous avons le verdict, nous avons maintenant le défi, en tant que société, en tant qu'institutions, de faire preuve d'assez d'ambition pour obtenir des résultats pour tous les Canadiens, même ceux qui sont Noirs.

The Chair: Mr. Sharpe, I'm sorry to interrupt, but we have senators who have questions.

Mr. Sharpe: That was my last sentence.

The Chair: I'll let you finish your last sentence.

Mr. Sharpe: And it was my most impactful sentence, too, so I have to say it with the same kind of bravado, if you will allow me.

Now that we have the data, the evidence and the verdict, the challenge for us is whether or not we have the level of ambition to achieve results for Canadians, even for those who are Black.

Thank you very much for the opportunity.

The Chair: Thank you very much to all our witnesses.

Senators, as is our practice, we now turn to questions. Just recognizing the time, I think we will have time for one round.

Senator Bernard: Thank you to all of our witnesses.

I will ask two questions; the first question would be to Mr. Thompson. If you had other recommendations on your list, please share them now.

My second question is to all three witnesses: You have all mentioned a Black equity commissioner. If you could tell us, in your ideal world, what is that and what would that look like? What are you recommending here?

Thank you.

Mr. Thompson: Thank you very much.

On the first question, with regard to any additional recommendations, my final recommendation was that there — human lives have been significantly impacted as a result of actions at the Commission, as well as throughout the public service. Although, the grievance finding provides a finding, a declaration, these employees continue to suffer.

There must be some type of remedy for these workers who are impacted, workers who have served for decades, and, still, in their retirement, they're coming out and telling us about the trauma, the hurt and the pain. There must be compensation and meaningful redress for employees impacted by systemic discrimination and the failure to remove barriers to the full participation of Black employees at all levels.

La présidente : Monsieur Sharpe, je suis désolée de vous interrompre, mais les sénateurs ont des questions.

M. Sharpe : C'était ma dernière phrase.

La présidente : Je vais vous laisser finir votre dernière phrase.

M. Sharpe : C'était aussi la phrase avec le plus d'impact, alors je dois la dire avec la même conviction, si vous me le permettez.

Maintenant que nous avons les données, les preuves et le verdict, nous avons maintenant le défi, en tant que société, en tant qu'institutions, de faire preuve d'assez d'ambition pour obtenir des résultats pour tous les Canadiens, même ceux qui sont Noirs.

Je vous remercie beaucoup de l'invitation.

La présidente : Merci beaucoup à tous nos témoins.

Chers collègues, comme d'habitude, nous allons maintenant passer aux questions. Vu l'heure, je pense que nous aurons seulement le temps pour un tour.

La sénatrice Bernard : Merci à tous les témoins.

J'ai deux questions à poser : la première question s'adresserait à M. Thompson. Si vous aviez d'autres recommandations sur votre liste, pourriez-vous nous en faire part maintenant?

Je pose ma deuxième question aux trois témoins : vous avez tous mentionné un commissaire à l'équité noire. Pourriez-vous nous dire, dans votre monde idéal, qu'est-ce que ce serait et quelle forme cela pourrait avoir? Que nous recommandez-vous, au juste?

Merci.

M. Thompson : Merci beaucoup.

Pour répondre à votre première question, en ce qui concerne des recommandations supplémentaires, ma recommandation finale était que... Les actions de la commission ont eu un impact considérable sur des vies humaines ainsi que sur l'ensemble de la fonction publique du Canada. Même si l'issue du grief offre une conclusion, une déclaration, ces employés continuent de souffrir.

Il doit exister une forme ou une autre de recours pour les travailleurs qui sont touchés, les travailleurs qui sont au service du Canada depuis des décennies et même ceux qui sont à leur retraite; ils décident de dénoncer et de nous parler des traumatismes, de la douleur et des blessures qu'ils ont subis. Ces employés, victimes de la discrimination systémique et de notre échec à éliminer les obstacles à la pleine participation des employés noirs, à tous les niveaux, doivent être indemnisés et obtenir une réparation réelle.

Your second question, madam deputy chair, if you could clarify that? It's about the Black commissioner.

Senator Bernard: All three of you have made that recommendation. What I'm asking is if you could tell this committee, what does that mean to you? We heard the term, but let's assume we don't know what you mean by that. What would a Black equity commissioner or a person of that office do?

Mr. Scher: I would be happy to speak to that point, if that is helpful.

Senator Bernard: I ask that question of all three of you, whoever would like to speak to it, please.

Mr. Scher: Why don't I start, if I might, if you don't mind?

We know from our experience in Parliament what the effectiveness of the Auditor General of Canada is in terms of their capability to review the systems, policies and practices, how money is spent, how systems are operated and how the mechanisms of government are made to work or not.

The same kind of seriousness needs to be brought to bear in terms of reviewing, assessing and rectifying institutional barriers and systemic obstacles in terms of how they impact Black participation and the participation of other groups within the federal public service and across the federal workforce and service delivery systems.

In my respectful view, the appropriate way to do that is to have a specialized expert knowledgeable about anti-Black racism and with similar powers and authority as the Commission is deemed to have relative to employment equity review, but that has the ability to go in across the federal Public Service and review systems, policies and practices with a diversity, inclusion and equity lens, with an anti-Black racism lens, in order to assess the extent to which the mandates and the objectives stated by the government in each of its various departments are, in fact, giving rise to measurable results. And where they are not, to take concrete action in terms of recommendations that can ultimately be implemented and enforced through Parliament.

That's my view of the Black equity commissioner; it would enable the ability to enforce Canada's international obligations through the concrete review and assessment of domestic policies and practices in a way to identify the barriers, identify what solutions have been implemented or not and make concrete

Pour répondre à votre deuxième question, madame la vice-présidente, je vous demanderais de préciser. C'était au sujet du commissaire à l'équité noire.

La sénatrice Bernard : Vous avez tous les trois fait cette recommandation. Ce que je vous demande, c'est si vous pouvez dire au comité ce que cela signifie pour vous. Nous avons entendu le terme, mais supposons que nous ne savons pas ce que vous voulez dire. Qu'est-ce qu'un commissaire ou un commissariat à l'équité noire ferait?

Me Scher : Je serais heureux de m'exprimer sur le sujet, si cela vous était utile.

La sénatrice Bernard : Je pose la question à vous trois, alors si vous voulez prendre la parole, allez-y.

Me Scher : Je peux commencer, si vous le voulez bien.

Nous connaissons, d'après notre expérience au Parlement, l'efficacité de la vérificatrice générale du Canada et sa capacité d'examiner les systèmes, les politiques et les pratiques, la façon dont l'argent est dépensé, la façon dont les systèmes fonctionnent et comment on assure le bon fonctionnement des rouages du gouvernement, le cas échéant.

Il faut faire preuve du même sérieux lorsqu'il s'agit d'examiner, d'évaluer et de corriger les obstacles institutionnels et les obstacles systémiques qui empêchent la participation des personnes noires et la participation d'autres groupes de la fonction publique du gouvernement fédéral du Canada ainsi qu'à l'ensemble de la fonction publique et des systèmes de prestation de services fédéraux.

Respectueusement, je crois que la façon appropriée de faire cela serait de recourir à un expert qui aurait des connaissances spécialisées en racisme anti-Noirs ainsi que des pouvoirs et une autorité similaires à celles que la commission est censée avoir relativement aux examens de l'équité en matière d'emploi, mais qui a aussi la capacité d'examiner les systèmes, les politiques et les pratiques de l'ensemble de la fonction publique fédérale à travers la lentille de la diversité, de l'inclusion et de l'équité et la lentille du racisme anti-Noirs, et de charger cet expert d'évaluer la mesure dans laquelle les mandats et les objectifs mis de l'avant par le gouvernement pour chacun de ses ministères donnent, concrètement, des résultats mesurables. Puis, si ce n'est pas le cas, il devrait pouvoir prendre des mesures concrètes, sous forme de recommandations qui pourront ultimement être mises en œuvre et appliquées par l'intermédiaire du Parlement.

Voilà mon idée d'un commissaire à l'équité noire : il renforcerait la capacité du Canada de respecter ses obligations internationales, grâce à une évaluation et un examen concrets de ses politiques et pratiques nationales, menées dans le but de cerner les obstacles, de cerner les solutions mises en œuvre et

recommendations, just as the Auditor General does, as to how these barriers of institutional racism and systemic problems can be removed and rectified.

Thank you.

Mr. Thompson: In addition to that, there is a significant distrust in the Public Service, particularly among Black employees in terms of any type of investigation or systemic barriers they face, and a large part of the challenge and why we are unable to address anti-Black racism is that the same leadership, the same public service that has carried out acts of discrimination and that has harmed employees is the same public service leadership that the government has called on to address the issue. That's why we'll see things like the Clerk of the Privy Council's Call to Action never being implemented to sponsor, promote and support Black employees to leadership positions, because the Public Service of Canada does not believe that there is a problem of anti-Black racism. All of their measures are performative by nature.

Therefore, a Black equity commissioner will do exactly what Mr. Scher has indicated. We're seeking a Commission structure that is fully funded and that has the power to police the Public Service, because we do not trust the Public Service to police themselves — those who have oppressed workers for decades to now be responsible for that change. We're seeking to have that neutral third party who would have the training and expertise in terms of addressing these issues.

Mr. Sharpe: I agree with both Mr. Scher and Mr. Thompson on their recommendations.

I would also add that I think the question that you may be asking, senator, is that people have a lot of different ideas of what a Black equity commissioner would look like.

Some of the corners that we have been talking with, see the potential of a Black equity commissioner to be broader than just the Public Service and look across Canada throughout our various institutions and functions, because there are some aspects within the Canadian Human Rights Act that don't adequately cover discrimination in service provision, for example. We don't want things lost, because we are just focused strictly on federal institutions.

de formuler des recommandations concrètes, tout comme le fait la vérificatrice générale, sur la façon dont ces obstacles que sont le racisme institutionnel et les problèmes systémiques peuvent être éliminés et corrigés.

Merci.

M. Thompson : J'ajouterais qu'il y a un grand manque de confiance envers la fonction publique, en particulier de la part des employés noirs, lorsqu'il s'agit d'une enquête ou des obstacles systémiques auxquels ils font face, peu importe, et une grande partie du problème — de la raison pour laquelle nous sommes incapables de corriger le racisme anti-Noirs — tient au fait que les dirigeants de la fonction publique qui ont commis des actes de discrimination et qui ont porté préjudice à leurs employés sont les mêmes dirigeants de la même fonction publique à qui le gouvernement a demandé de s'attaquer au problème. C'est pour cela, par exemple, que l'appel à l'action de la greffière du Conseil privé visant à parrainer, promouvoir et soutenir les employés noirs pour qu'ils accèdent à des postes de direction n'a jamais été mis en œuvre, parce que la Fonction publique du Canada ne croit pas qu'il existe un problème de racisme anti-Noirs. Toutes ces mesures ne sont, intrinsèquement, que du théâtre.

Donc, un commissaire à l'équité noire ferait exactement ce que Me Scher a dit. Nous envisageons une commission, entièrement financée et habilitée à surveiller la fonction publique, parce que nous ne croyons pas que la fonction publique peut se surveiller elle-même; ceux qui oppriment les travailleurs depuis des décennies ne peuvent pas être maintenant chargés de changer les choses. Nous voulons qu'il y ait une tierce partie neutre qui aurait la formation et l'expertise nécessaires pour s'attaquer à ces enjeux.

M. Sharpe : Je suis d'accord avec Me Scher et M. Thompson, quant à leurs recommandations.

J'ajouterais aussi, par rapport à la question que vous avez posée, sénatrice, que les gens pourraient avoir beaucoup d'idées différentes en ce qui concerne la forme que pourrait avoir le commissaire à l'équité noire.

Selon certains groupes avec lesquels nous avons discuté, le commissaire à l'équité noire pourrait aller plus loin que la seule fonction publique et pourrait examiner les diverses institutions et fonctions partout au Canada, parce que certains aspects de la Loi canadienne sur les droits de la personne n'englobent pas adéquatement la discrimination dans la prestation de services, par exemple. Nous ne voulons pas que certaines choses nous échappent parce que nous mettons l'accent strictement sur les organismes fédéraux.

I think people know that anti-Blackness, if it is so baked into every fabric foundational to our country, that we need something institutional to be able to try to check that over the next couple of decades, and something that is not performative.

I think there is a lot of concern that an order in Parliament putting something like this in place, an order of Parliament, would be for show and not be as effective as people might like. That's why I think you need to have, to some extent, a public process and transparency and accountability mechanisms built in so that it can be real.

To some extent we're blue-skying here, because we're asking for something to be put in place that has never been conceived, never been thought of before. Canadians just seem to be coming to terms that anti-Black racism exists, and it takes this particular issue with the Canadian Human Rights Commission to shake people — sort of a government's version of a "Floyd-effect" moment — into thinking about what we can do outside the box and at an institutional level so that it is not performative, not a program, not an activity but an institution to deal with this issue with the intention of doing it for the long term.

Senator Omidvar: I must express my dismay at what I have heard. It is unfortunate and your evidence is compelling. Thank you for being here with us.

I would like to zero in on the direct access model. You've all talked about it. In 1992, the Ontario Human Rights Code Review Task Force, which I co-chaired with Mary Cornish, made the exact same recommendation — that a direct access model is the way to serve the public. And we made a recommendation that direct access model should not take away from studies on systemic issues and reviews.

B.C. has a direct access model, Ontario now has a direct access model. Are you seeing evidence of real improvement in what they are doing, or is this again, as what Mr. Sharpe has called, performance versus substance?

Mr. Scher: There is some difference, and the reason for that difference is that it enables the ability to directly apply and to potentially adjudicate a complaint, which is not something that can happen under the present system because there is no direct carriage of the matter by the individual complainant. In other words, the commissioner is the one who has the carriage of it, and the commission will either carry it or will often simply drop the ball.

Je pense que les gens savent que, si le racisme anti-Noirs est si profondément intégré à la trame même de notre pays, nous avons besoin d'une institution qui pourra surveiller la situation au cours des 20 ou 30 prochaines années; il faut quelque chose qui ne soit pas que du théâtre.

Je pense que beaucoup de gens craignent qu'un ordre du Parlement, visant à mettre quelque chose comme cela en place, un ordre du Parlement ne serait qu'un écran de fumée et que cela serait loin d'être aussi efficace que les gens le voudraient. C'est pour cette raison que, selon moi, il faut qu'il y ait, jusqu'à un certain point, un processus public, de la transparence et des mécanismes de reddition de comptes intégrés afin que cela soit réel.

Jusqu'à un certain point, nous imaginons un monde idéal, parce que nous demandons de mettre en place quelque chose qui n'a jamais été conçu, qui n'a jamais été imaginé, avant. Les Canadiens semblent reconnaître depuis tout récemment seulement que le racisme anti-Noirs existe, et il a fallu cet enjeu particulier avec la Commission canadienne des droits de la personne pour réveiller les gens — un peu comme la version gouvernementale de l'« effet Floyd » —, pour qu'ils réfléchissent à ce que nous pouvons faire en sortant des sentiers battus, sur le plan institutionnel, pour créer quelque chose qui ne soit pas du théâtre, un programme ou une activité, mais bien une institution vouée à la lutte contre ce problème et qui aura l'intention de poursuivre ce travail à long terme.

La sénatrice Omidvar : Je dois dire que je suis consternée par ce que j'entends. C'est malheureux, mais votre témoignage est convaincant. Merci d'être ici avec nous.

J'aimerais discuter spécifiquement du modèle d'accès direct. Vous en avez tous parlé. En 1992, j'ai coprésidé avec Mary Cornish le groupe d'étude du Code des droits de la personne de l'Ontario, et nous avons formulé exactement la même recommandation en disant qu'il faut un modèle d'accès direct pour servir le public. Nous avons aussi souligné dans nos recommandations que ce modèle d'accès direct n'enlève rien aux études sur les questions systémiques et aux examens.

La Colombie-Britannique a un modèle d'accès direct, et l'Ontario a aujourd'hui un modèle d'accès direct. Avez-vous des données qui montrent que ce qui se fait donne lieu à de réelles améliorations, ou est-ce encore, comme M. Sharpe l'a dit, du théâtre et non du concret?

Me Scher : Il y a quelques différences, et la raison en est que, dans ce modèle, les gens peuvent porter plainte directement et la décision est rendue directement, alors que ce n'est pas ce qui arrive dans le système actuel, parce que ce n'est pas la partie plaignante qui est directement responsable du dossier. En d'autres mots, le commissaire est le responsable du dossier, et c'est la commission qui prend la décision soit d'y donner suite, soit, comme souvent, de l'abandonner.

Senator Omidvar: Do you have any evidence from B.C. or Ontario — although Ontario is new at this — that in fact Black complainants in the Ontario system or the B.C. system are getting heard in a more accessible manner?

Mr. Scher: What I would say is twofold. Number one is, in part, yes, there is and has been a number of cases at the Human Rights Tribunal of Ontario that have addressed systemic and other issues of concern around anti-Black racism. But what also happens and a concern we have is that the tribunal itself builds in its own gate-keeping functions and will enable complaints either to be automatically dismissed if they aren't believed to meet certain basic requirements or, alternatively, will be subject to summary dismissal application processes on almost a routine basis. That is problematic and is happening more and more often, but frankly it's largely happening as a resource management issue. Right now, the commission, especially post COVID, is basically implementing this de facto as a matter of course for almost all complaints because it is so bogged down and backlogged. Right now it takes eight months to issue a complaint with the Ontario tribunal.

Senator Omidvar: My concern is that a recommendation of a direct access model without the words adequately resourced will get us into other challenges and issues. Would you agree that if and when a direct access is implemented, it should be adequately resourced by the federal government?

Mr. Scher: Absent that it would be completely ineffective, I agree with you.

Senator Omidvar: Mr. Sharpe, I have a question for you. You talked about the experience of anti-Black racism in the federal public service. In your own experience or that of your network, is it overt or covert racism? Governments have become sophisticated in using language, protocols and processes that you can hardly see at the end of the road but it's there. How have your members experienced it?

Mr. Sharpe: In the federal public service, the Black exclusion, denial of opportunities and the racism is very subtle, but it's entrenched in what appears to be normalized and generic processes. To put it quite simply, we take the Black and Brown and racialized out of our processes and then wonder why we don't hire any Black and Brown people through our processes or they don't advance.

La sénatrice Omidvar : Avez-vous des données venant de la Colombie-Britannique ou de l'Ontario — même si c'est encore nouveau en Ontario — qui montrent que, de fait, les plaignants noirs dans le système ontarien ou britanno-colombien réussissent à se faire entendre et ont plus facilement accès?

Me Scher : Je dirais qu'il y a deux volets à la réponse : premièrement, en partie, oui, il y a et il y a eu un certain nombre d'affaires devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario où il était question de problèmes systémiques ou d'autres préoccupations relatives au racisme anti-Noirs. Toutefois, il arrive aussi, et c'est une préoccupation pour nous, que le tribunal lui-même crée ses propres mécanismes d'accès qui font en sorte soit que les plaintes seront automatiquement rejetées si on juge qu'elles ne satisfont pas à certaines exigences de base ou, autrement, soit que les dossiers seront rejetés sommairement, presque quotidiennement, dans le cadre du processus de demande. C'est un problème, et cela arrive de plus en plus souvent, mais, pour être honnête, c'est surtout un problème de gestion des ressources. Présentement, la commission — surtout maintenant, à l'époque post-COVID — est en train d'appliquer cela de facto, essentiellement, dans sa routine, pour presque toutes les plaintes qu'elle reçoit, parce que sa charge de travail et son arriéré sont trop lourds. Présentement, cela prend huit mois pour déposer une plainte auprès du tribunal de l'Ontario.

La sénatrice Omidvar : Ce qui me préoccupe, si on recommande un modèle d'accès direct sans dire précisément que ces activités doivent être correctement financées, nous irons au-devant d'autres défis et problèmes. Seriez-vous d'accord pour dire que, si un modèle d'accès direct était mis en œuvre, le gouvernement fédéral devrait le financer adéquatement?

Me Scher : Il serait totalement inefficace autrement, je suis d'accord avec vous.

La sénatrice Omidvar : Monsieur Sharpe, j'ai une question pour vous. Vous avez parlé du racisme anti-Noirs vécu dans la fonction publique. D'après votre expérience, et celle de votre réseau, ce racisme est-il ouvert ou caché? Les gouvernements maîtrisent un vocabulaire, des protocoles et des processus si complexes qu'il est difficile de s'y retrouver, mais le problème demeure. Quelle forme de racisme vos membres ont-ils vécue?

M. Sharpe : Dans la fonction publique fédérale, l'exclusion, le refus des possibilités d'avancement et le racisme sont très subtils, mais ils sont intégrés à des processus qui semblent normalisés et génériques. Pour dire les choses simplement, nous écartons de nos processus les personnes à la peau noire ou brune et les personnes racisées, pour ensuite nous demander pourquoi nos processus ne permettent pas d'embaucher des personnes à la peau noire ou brune ou pourquoi celles-ci ne réussissent pas à grimper les échelons.

We set standards for hiring that often times have the archetype of someone who has come from a socio-economic background, often times racialized background being White, blonde and blue-eyed, that is the archetype of the model bureaucrat or the public servant.

Someone like me with the hair is not necessarily seen as a good fit for a certain role, particularly in leadership. To put it lightly and bluntly, you're exactly right — very subtle but it is so normalized. This is what the UN said in its report to Canada after assessing the state of people of African descent here in 2015 and 2016. It is so normalized, people don't recognize it.

When I talk about Black inclusion within the public service, it is looking at all of our processes, our HR, management and education processes.

Senator Omidvar: I want to ask a question of Mr. Thompson before a very august chair cuts me off. Mr. Thompson, in your opinion, does unconscious bias training work?

Mr. Thompson: Thank you for giving me the hardest question, senator.

The challenge is that the term “unconscious” bias is now being used as an “excuse bias,” for racism and discrimination. I did not know I was discriminating against you. I did not know. It was my unconscious bias. Well, that is only further perpetuating the discrimination and the hurt and harm towards Black Canadians in this case, in the federal government.

Senator Omidvar: Thank you.

Senator Arnot: Thank you, chair. I have two questions. The first one is for all three of the witnesses. You have painted a very bleak assessment of the situation in the Canadian Human Rights Commission. It's one of abject failure. It's failed abysmally, as Mr. Scher pointed out.

You are thinking of separating the commission from its work and only allowing it to do education and class action. Why would you have any confidence in that organization that they could do that any better than they've done for the protection and promotion of human rights? I'm shocked to hear you say that. It seems to me there is not much of a remedy to fix what is so broken and is so deep-seated in the bias whether conscious or unconscious. That's the first question.

Nous fixons des normes d'embauche qui sont souvent fondées sur un archétype, celui d'une personne venant d'un certain milieu socioéconomique, et souvent de race blanche, avec les cheveux blonds et les yeux bleus. C'est l'archétype du fonctionnaire modèle.

Quelqu'un comme moi, avec mes cheveux, n'est pas vu comme quelqu'un qui convient pour certains rôles, en particulier les rôles de direction. Pour dire les choses simplement et carrément, vous avez tout à fait raison : c'est très subtil, mais c'est aussi très normalisé. C'est ce que les Nations unies ont déclaré dans leur rapport au Canada, après avoir évalué la situation des gens d'ascendance africaine ici en 2015 et en 2016. C'est tellement normalisé que les gens ne le reconnaissent pas.

Quand je parle de l'inclusion des personnes noires dans la fonction publique, je parle d'examiner tous nos processus : les processus des ressources humaines, de gestion et de sensibilisation.

La sénatrice Omidvar : J'aimerais poser une question à M. Thompson, avant que notre très auguste présidente ne m'interrompe. Monsieur Thompson, à votre avis, la formation sur les préjugés inconscients fonctionne-t-elle?

M. Thompson : Merci de m'avoir posé la question la plus difficile, sénatrice.

Le problème, c'est que l'expression « préjugés inconscients » est maintenant utilisée comme une « excuse » pour le racisme et la discrimination. Je ne savais pas que c'était de la discrimination. Je ne le savais pas. C'était un préjugé inconscient. Eh bien, cela ne fait que perpétuer la discrimination et la violence et les préjudices contre les Canadiens noirs, dans ce cas précis, au gouvernement fédéral.

La sénatrice Omidvar : Merci.

Le sénateur Arnot : Merci, madame la présidente. J'ai deux questions. La première s'adresse aux trois témoins. Vous avez brossé un portrait très sombre de la situation de la Commission canadienne des droits de la personne. C'est un échec honteux. Elle a failli lamentablement, comme Me Scher l'a dit.

Votre idée est d'enlever son travail à la commission et de lui permettre uniquement de mener des activités de sensibilisation ou d'entreprendre des recours collectifs. Pourquoi croyez-vous que cette organisation pourrait alors faire mieux que ce qu'elle a fait jusqu'ici pour protéger et promouvoir les droits de la personne? J'ai été choqué de vous l'entendre dire. Il me semble qu'il n'y a pas vraiment moyen de réparer ce qui est tellement brisé et si profondément ancré dans les préjugés, qu'il s'agisse de préjugés conscients ou inconscients. Voilà pour la première question.

Second, I want to build on what Mr. Scher said and I want to make sure I have this right. Mr. Scher, you're saying you could use the Auditor General as a model. The Auditor General is an independent officer of Parliament. The salient feature of that is that the Auditor General reports to the Senate and House of Commons, the two houses of Parliament, the legislative branch of government, not the executive branch of government, which I think is an important thing. I like the model that you are putting forward.

You see this as being a place where there is an education function, perhaps a mediation function, certainly an investigative function, a compliance function and accountability function and a large public education function, as I understand it. I believe you're on the right track here.

The fundamental notion is that if something isn't measured, it isn't going to happen, so that kind of robust accountability would have to be embodied in a Black equity commissioner to do this work with significant funding and a robust mandate.

I would like all three witnesses to answer that question. Is that what you are proposing?

Mr. Scher: It is, sir. You are right on, in terms of what you are encapsulating as my recommendation. It's important that the commissioner report directly to Parliament, and there will be, I think, a level of reporting to the executive in that context. There is also, as you've indicated, an educational and accountability mechanism and measure to that, both in the media, in the public parliamentary forum and elsewhere, as well as through the report to Parliament.

Those elements are helpful. Certainly, we have had effective auditor general reports which have truly measured accountability and the change effected. It's, to my view, the only mechanism that I can see of the existing mechanisms that may be able to root out the harms and to try to provide the level of accountability required. That is number one.

In answer to your second question, we're suggesting a second recommendation, and I agree with you. As I said at the outset, the human rights commission in its present form is broken beyond repair. That was my first line — but it's not a line. It's a reality, number one.

Number two, what they did in Ontario was they effectively changed the mandate of the commission. Different people are doing different functions, so it's a different entity now. Its entity is really more about education and information and occasionally intervening to assist complainants. But they are not an actual

Deuxièmement, je voulais donner suite à ce que Me Scher a dit, et je voulais aussi m'assurer d'avoir bien compris. Maître Scher, vous dites que nous pourrions utiliser le poste de vérificateur général comme modèle. La vérificatrice générale est une agente indépendante du Parlement. Sa caractéristique principale est qu'elle rend compte au Sénat et à la Chambre des communes, les deux Chambres du Parlement, c'est-à-dire l'organe législatif du gouvernement et non pas à l'organe exécutif, et je pense que c'est une distinction importante. J'aime bien le modèle que vous avez proposé.

Vous envisagez cela comme une entité ayant une fonction de sensibilisation, peut-être une fonction de médiation, mais certainement une fonction d'enquête, d'assurance de la conformité et de reddition de comptes et une grande fonction de sensibilisation publique, si je comprends bien. Je crois que vous êtes sur la bonne piste.

Il y a une notion fondamentale qui veut que, si quelque chose n'est pas mesuré, rien ne va se faire, ce qui veut dire qu'un commissaire à l'équité noire, pour faire son travail, devra rendre des comptes rigoureusement et aussi avoir un financement considérable et un mandat robuste.

J'aimerais que les trois témoins répondent à cette question. Est-ce bien ce que vous proposez?

Me Scher : Oui, monsieur. Vous avez parfaitement résumé ma recommandation. Je pense qu'il est important que le commissaire rende des comptes directement au Parlement et il y aura, je crois, un certain niveau de reddition de comptes à l'organe exécutif, dans ce contexte. Il y a aussi, comme vous l'avez dit, un mécanisme et une mesure de sensibilisation et de reddition de comptes, à la fois dans les médias, dans un forum parlementaire public et ailleurs, et aussi par l'intermédiaire des rapports au Parlement.

Ce sont des éléments utiles. Il y a certainement eu des rapports de la vérificatrice générale efficaces, qui ont véritablement permis de mesurer la responsabilité et les changements accomplis. À mon avis, c'est le seul mécanisme qui, parmi les mécanismes existants, permettrait d'éradiquer les préjugés et d'avoir le niveau de reddition de comptes requis. Voilà pour la première question.

Pour répondre à votre deuxième question, nous avons une deuxième recommandation, et je suis d'accord avec vous. Comme je l'ai dit d'entrée de jeu, la Commission des droits de la personne, dans sa forme actuelle, est irrécupérable. C'est la première chose que j'ai dite — mais ce n'est pas qu'un mot. C'est une réalité, tout d'abord.

Ensuite, ce que l'Ontario a fait, c'est effectivement changer le mandat de la commission. De nouvelles personnes accomplissent de nouvelles fonctions, alors c'est une nouvelle entité, à présent. C'est une entité qui est véritablement axée davantage sur la sensibilisation et l'information et, occasionnellement, qui

driving force. To the extent that there could be a focused mandate and a focused budget with focused specialized personnel — for example, to take on systemic discrimination complaints — some of those things frankly are beyond the scope and capability of most individuals and frankly many organizations, just by the cost alone. That would be one thing.

It's by no means guaranteed. Unless there is substantial modification to the institutional structure, personnel and mandate of such a commission, I agree with you that it would be ineffective and unable to meet the mandate that I am suggesting. It would require a fundamental revamping of the commission and nothing like what we have in the present form.

Senator Arnot: Thank you. I would like the other witnesses to comment as well.

Mr. Thompson: I don't have any additional comments to add to what Mr. Scher has shared on that point.

Mr. Sharpe: Yes, it's been a failure. It's been partly a failure of function, but it's also the people. If you have people who make up a demographic, who lead this thing, who have staffed all these positions and handled complaints, who have no understanding of the Black and racialized diversity of this country and those experiences, then you will have failure when it comes to meeting people's needs.

A change like this would precipitate, I think, the whole notion of ensuring that there were transparency and accountability that can now be built in and be reflective of the Canadian mosaic. That can't be done now because it's all the same people. They don't see anything wrong with the commission; they're just trying to tweak it. That's what it is. It's really about a fundamental revamp to make sure that you have the right people, people who understand anti-oppression and anti-racism and who have that lived experience. If it reflects Canada with all of our imperfections, then I think we'll make a perfect institution to address human rights issues within this country.

Senator Arnot: Thank you.

[Translation]

Senator Gerba: Madam Chair, when I listen to the witnesses who came before and when I listen to you, I feel that trust in the Canadian Human Rights Commission is broken. There are a lot of dismissals of complaints and incredible delays, and victims are waiting an inordinate amount of time to access redress.

intervient pour aider les parties plaignantes, mais elle ne joue plus de rôle directeur. Dans la mesure où il pourrait y avoir un mandat ciblé, avec un budget ciblé et un personnel vraiment spécialisé — par exemple, pour traiter les plaintes de discrimination systémique —, cela dépasse dans la plupart des cas la portée et la capacité de la plupart des gens et, franchement, de bon nombre d'organisations, simplement à cause du coût. C'est une chose.

Mais il n'y a rien de garanti. À moins de modifier en profondeur la structure organisationnelle, le personnel et le mandat de ce genre de commission, je suis d'accord avec vous pour dire que l'organisation serait inefficace, elle serait incapable d'accomplir le mandat que je propose. Il faudrait moderniser la commission de A à Z, et cela ne ressemble en rien à ce que nous avons actuellement.

Le sénateur Arnot : Merci. J'aimerais que les autres témoins s'expriment eux aussi.

M. Thompson : Je n'ai rien à ajouter à ce que Me Scher a dit à ce sujet.

M. Sharpe : Oui, cela a été un échec. L'échec est dû en partie à la fonction, mais aussi aux gens. Quand des gens qui ont un certain profil démographique dirigent une entité, ont comblé tous les postes et traité les plaintes, mais qu'ils n'ont aucune compréhension de la diversité des personnes noires et racisées du pays et de ce qu'elles vivent, alors vous n'arriverez pas à répondre aux besoins de ces personnes.

Je pense qu'un tel changement précipiterait toute cette notion de veiller à intégrer maintenant de la transparence et de la reddition de comptes, de façon à refléter la mosaïque canadienne. Cela est impossible, présentement, parce que ce sont toujours les mêmes personnes. Elles ne voient aucun problème avec la commission; tout ce qu'elles essaient de faire, c'est la peaufiner. Les choses sont ce qu'elles sont. Il faut vraiment une modernisation fondamentale, si nous voulons nous assurer que ce sont les bonnes personnes, les personnes qui comprennent ce que c'est, la lutte contre l'oppression et contre le racisme, et qui ont vécu cela. Je pense que si ces personnes reflètent le Canada avec toutes ses imperfections, alors nous aurons une institution parfaite pour traiter les problèmes liés aux droits de la personne dans notre pays.

Le sénateur Arnot : Merci.

[Français]

La sénatrice Gerba : Madame la présidente, quand j'écoute les témoins qui sont passés et que je vous écoute, j'ai l'impression que la confiance envers la Commission canadienne des droits de la personne est brisée. Il y a beaucoup de rejets de plaintes, des retards incroyables, les victimes attendent un temps fou pour avoir accès à des réparations.

Do you still truly trust the Canadian Human Rights Commission? If so, what kind of reform is needed?

If you're considering the option of choosing a Black equity commissioner, would you consider having both at the same time — in other words, possibly reforming the commission, but keeping a commissioner who would have direct access to complainants? What is your take on that?

Do we keep or reform the commission, or do we forget about it and drop it because it is what it is and what we see? What is your view on this?

[English]

Mr. Scher: It's important that the commission be stopped in its mandate at this moment and that there be a transitional phase to enable a tribunal-based model to come into effect. We have the recommendations from the La Forest report, which are attached to my submission going back to 2000. From Ontario we have the example of the Cornish report which ultimately gave rise to the 2008 implementation of the Ontario tribunal. In addition, we have the situation in B.C. It's not like we're without examples of how to do this.

Yes, there may be a need for some level of transition, but I don't believe the present situation is tenable. There needs to be a rapid transition that, on the one hand, enables a tribunal-based model to arise and, on the other, let's fall, as you indicate, the present commission model and enables it to be reformed and replaced with a differently resourced and structured model which has a different mandate, in the ways I have tried to describe before.

Mr. Thompson: Thank you. Senator, to put it very clearly, we do not have any trust in the Canadian Human Rights Commission to deliver justice, to deliver its mandate. It has demonstrated over decades that it has failed. It has particularly failed Black Canadians in terms of executing its mandate under the prescribed legislation. The only way to move forward is to have this direct-access model, in addition to other systemic remedies, such as amendments to the Employment Equity Act, such as other accountability measures, such as the Black equity commissioner. But I have to say it again: We have no confidence in the Canadian Human Rights Commission. Thank you.

Mr. Sharpe: Yes. I agree with the comments of my fellow panellists, but, again, I have to go back to my own comments. I don't think that this is just a failing of the Canadian Human Rights Commission. This is an institutional failure across

Faites-vous encore confiance à la Commission canadienne des droits de la personne, réellement? Si oui, quel est le genre de réforme qu'il faudrait?

Si vous considérez l'option de choisir un commissaire à l'équité pour les Noirs, est-ce que vous envisagez d'avoir les deux en même temps, c'est-à-dire de réformer éventuellement la commission, mais de garder un commissaire qui aurait un accès direct aux plaignants? Comment voyez-vous cela?

Est-ce qu'on maintient ou on réforme la commission, ou alors on l'oublie et on la laisse tomber parce qu'elle est ce qu'elle est et ce qu'on constate? Comment voyez-vous les choses?

[Traduction]

Me Scher : Ce serait important que la commission cesse ses activités par rapport à son mandat, présentement, et de prévoir une phase de transition pendant la mise en œuvre du modèle de tribunal. Nous avons les recommandations du rapport La Forest, que j'ai annexées à mon mémoire. Elles remontent à l'année 2000. Nous avons l'exemple du rapport Cornish de l'Ontario, qui a permis, au bout du compte, la mise en œuvre en 2008 du tribunal de l'Ontario. Aussi, il y a ce qui se fait en Colombie-Britannique. Donc, ce n'est pas comme si nous n'avions aucun exemple de la manière de faire.

Effectivement, il faudra peut-être une certaine période de transition, mais je ne pense pas que la situation actuelle est soutenable. Il doit y avoir une transition rapide pour que nous puissions, d'abord, mettre en place un modèle de tribunal et, ensuite, comme vous l'avez dit, mettre fin au modèle actuel de la commission, afin de la réformer et de la remplacer par un autre modèle, avec des ressources, une structure et un mandat différents, comme j'ai tenté de le décrire plus tôt.

M. Thompson : Merci. Sénatrice, pour dire les choses très clairement, nous n'avons absolument aucune confiance en la capacité de la Commission canadienne des droits de la personne de rendre justice et d'accomplir son mandat. Elle a démontré son incapacité pendant des dizaines d'années. Elle s'est tout particulièrement avérée incapable d'aider les Canadiens noirs dans l'accomplissement de son mandat en vertu de la loi. La seule façon d'aller de l'avant est d'avoir ce modèle d'accès direct en plus d'autres recours systémiques, comme des amendements à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et d'autres mesures de reddition de comptes, comme le commissaire à l'équité noire. Mais je dois le répéter : nous n'avons aucune confiance envers la Commission canadienne des droits de la personne. Merci.

M. Sharpe : Oui. Je souscris aux commentaires de mes collègues ici présents, mais, encore une fois, je dois revenir à mes propres commentaires. Je ne pense pas qu'il s'agit uniquement d'un échec de la Commission canadienne des droits

institutions that enable the Canadian Human Rights Commission continue to do what it's been doing in not serving Canadians, Black and racialized communities, for decades.

Canadians have been calling out to leaders and bureaucrats for decades. The fact that this has been allowed to continue speaks to a need for a review or some kind of study or a national inquiry to allow us to look at how anti-Black racism manifests and is perpetuated across institutions. If we just use the Canadian Human Rights Commission as the fall guy here — we throw them under the bus; it was them; we'll fix that — and then think that for one second that anti-Black racism will be rooted out and will be addressed for the Government of Canada and for all of us as Canadians, we are sorely mistaken. We need to look at the whole thing. If you follow the paper trail — and I tried to make sure there wasn't a paper trail with my dealings with government in my time — but if you follow the leaders, you will find that everyone knew about what was happening and that the failures were deep and institutional. You need to have a comprehensive response in how you deal with this or you are just going to have something similar to this happening in another department.

Yes, we can look at making reforms to that institution, but that's not where the real problem is. The problem is how we think about Black people in this country and how we're not being ambitious in addressing the generational slight that we're seeing in all these different disciplines. That's another Senate hearing, senators, about how Black people are faring worse and worse in this country every generation. That's not just the commission's fault, that's on us and my kids and my child who is here. Our future — her future — is in jeopardy here in this country, and I have to think long and hard about that. I think the conversation needs to be broader. We need to be more ambitious about this fix, not just being about the commission but for all of our institutions that touch the lives of Black people.

Mr. Scher: I would like to make a comment about that, if I could. Canada arguably has one of the best models of human rights deliberation adjudication on paper in the world. So does Russia, so does China, so do other regimes from years past. But the reality is that they have not and do not work to resolve the problems of institutional racism, of systemic barriers and of enabling a system to redress the real wrongs experienced

de la personne. Il s'agit d'un échec institutionnel, d'un échec de toutes les institutions qui ont permis à la Commission canadienne des droits de la personne de continuer de faire ce qu'elle faisait, c'est-à-dire ne pas servir les Canadiens, les communautés noires et racisées, pendant des décennies.

Cela fait des décennies que les Canadiens dénoncent ce fait aux chefs et aux fonctionnaires. Le fait que cela a pu continuer met en relief la nécessité de réaliser un examen ou une sorte d'étude ou une enquête nationale afin de pouvoir observer les manifestations du racisme anti-Noirs et la façon dont il se perpétue à l'échelle des institutions. Si tout ce que nous faisons, c'est utiliser la Commission canadienne des droits de la personne comme bouc émissaire — on la sacrifie, on la montre du doigt, puis on règle le problème —, et si nous pensons un seul instant que cela va éliminer le racisme anti-Noirs et corriger le problème au gouvernement du Canada et pour nous tous en tant que Canadiens, nous nous trompons magistralement. Nous devons voir le tableau d'ensemble. Il suffit de suivre la trace écrite — et je m'assurais qu'il n'y ait aucune trace écrite lorsque je faisais affaire avec le gouvernement, à mon époque —, mais, si vous remontez jusqu'aux chefs, vous constaterez que tout le monde était au courant de ce qui se faisait, et qu'il s'agissait d'échecs profonds de la part des institutions. Nous avons besoin d'une intervention globale pour lutter contre cela, sinon vous allez tout simplement vous retrouver avec quelque chose de similaire, dans un autre ministère.

Effectivement, nous pouvons envisager de réformer cette organisation, mais le véritable problème ne vient pas d'elle. Le problème tient à la façon dont nous considérons les personnes noires dans notre pays et que nous manquons d'ambition dans nos efforts pour corriger le préjudice générationnel que nous observons dans toutes ces différentes disciplines. C'est une question pour une autre réunion du Sénat, mesdames les sénatrices et messieurs les sénateurs, le fait que la situation des personnes noires se détériore à chaque génération dans notre pays. Ce n'est pas seulement la faute de la commission; il nous incombe, à nous et à mes enfants de faire quelque chose, et à ma fille qui est ici. Notre avenir — son avenir — est menacé, ici, dans notre pays, alors je dois y réfléchir longtemps et profondément. Je pense que la discussion doit être plus large. Nous devons être plus ambitieux si nous voulons régler le problème; nous ne devons pas nous occuper uniquement de la commission; nous devons nous occuper de toutes les institutions qui ont une incidence sur la vie des personnes noires.

Me Scher : J'aimerais faire un commentaire à ce sujet, si vous me le permettez. Certains disent que le Canada a l'un des meilleurs modèles d'arbitrage en matière de droits de la personne au monde, en théorie. Mais c'est aussi le cas de la Russie, de la Chine et des autres régimes d'il y a des années. Mais la réalité, c'est que ces pays n'ont pas le meilleur modèle, et qu'ils ne travaillent pas pour résoudre les problèmes liés au racisme

by communities. It's not enough to simply have policies and objectives without measurable results. We have measurable results, and they are an abysmal failure.

The Chair: Thank you. I don't think we have time for second round. In fact, I hate to break the news to you, but the 20-minute break has now become a 10-minute break, but what we are hearing is so compelling. I wish we had more time.

Mr. Scher, I agree with you, we can have the policies we want on paper, but if they are not implemented, it's a useless piece of paper. Thank you for raising that point.

I want to talk about how, in October 2022, the commission released its *Anti-Racism Action Plan: Progress Report*. It outlines the actions taken by the commission under its original plan, the outcomes achieved and the future steps that will be pursued. What is your assessment of that plan, and what impact did that have externally and internally?

Mr. Thompson: I had a look at the plan and the report, and the report demonstrates the clear flaws in the system. For example, the report states that the commission is meeting all of its targets on employment equity. Nothing further.

Mr. Scher: I think it's another example of having clearly stated objectives and a paper trail that reflects those objectives, but the results are not meaningfully being measured and what is falling through the cracks is not effectively addressed. It's effectively whitewashing the reality of the experience of both Black Canadians at the commission and others. It's not limited to Black Canadians.

Can I just give you one quick example in terms of the problem? I represented a disabled woman at the commission. The complaint was originally filed in 2000 against Canadian National, for a failure to accommodate a person with a disability. Her job was lost in 2005, five years into the complaint investigation process. The first Human Rights Commission investigation report found against my client on every issue of fact and law and the commission dismissed the complaint. We judicially reviewed the matter, and a year later, the Federal Court found that the commission was justified. I appealed that to a three-member panel of the Federal Court of Appeal, and two years later, the three-member panel there reviewed what we had said about the lack of thoroughness, the lack of comprehensiveness, the failure to address all of the 15 things we said that the investigation missed, and ordered that the matter be referred for a new investigation by a new investigator. Subsequently, that investigation was then carried out and it

institutionnel et aux obstacles systémiques et pour mettre en place un système permettant de réparer les vrais préjudices infligés à ces communautés. Ce n'est pas suffisant d'avoir des politiques et des objectifs, s'il n'y a pas de résultats mesurables. Mais nous, nous avons des résultats mesurables, et ils reflètent notre échec lamentable.

La présidente : Merci. Je doute que nous ayons le temps pour un deuxième tour. À dire vrai, je suis désolée de vous l'annoncer, mais notre pause de 20 minutes sera maintenant une pause de 10 minutes; toutefois, les témoignages que nous entendons sont vraiment intéressants. J'aurais aimé avoir plus de temps.

Maître Scher, je suis d'accord avec vous. Nous pouvons avoir toutes les politiques que nous voulons sur papier, mais, si elles ne sont pas mises en œuvre, elles sont inutiles. Merci de l'avoir souligné.

J'aimerais discuter du *Plan d'action de lutte contre le racisme : Rapport d'étape*, que la commission a publié en octobre 2022. Ce document présente les mesures que la commission a prises dans le cadre de son plan initial, les résultats obtenus et les mesures futures. Quelle est votre évaluation de ce plan, et quels ont été les résultats, à l'externe et à l'interne?

M. Thompson : J'ai consulté le plan et le rapport, et le rapport illustre les lacunes évidentes du système. Par exemple, il est indiqué dans le rapport que la Commission a atteint toutes ses cibles d'équité en matière d'emploi. Rien d'autre.

Me Scher : Je pense que cela montre encore une fois que nous avons des objectifs clairement définis et une trace écrite qui reflète ces objectifs, mais que les résultats ne sont pas réellement mesurés et qu'aucune mesure efficace n'est prise pour éviter que ce qui est omis ne soit pas rattrapé. Concrètement, c'est une tentative de cacher la réalité de ce que vivent les Canadiens noirs, à la commission, et d'autres personnes. Cela ne se limite pas aux Canadiens noirs.

Pourrais-je vous donner rapidement un exemple du problème? J'ai représenté une dame handicapée devant la commission. Sa plainte avait été déposée initialement en 2000 contre le Canadien National, pour défaut de prendre des mesures d'adaptation pour une personne en situation de handicap. Elle a perdu son emploi en 2005, cinq ans après le début du processus d'enquête sur la plainte. Dans son premier rapport, la Commission des droits de la personne a rendu des conclusions défavorables à l'égard de ma cliente quant à toutes les questions de fait et de droit, puis elle a rejeté la plainte. Nous avons demandé un contrôle judiciaire du dossier, et, un an plus tard, la Cour fédérale a donné raison à la commission. J'ai interjeté appel à un tribunal composé de trois juges de la Cour d'appel fédérale, et deux ans plus tard, ce tribunal de trois juges a examiné nos arguments : nous avons dit qu'il y avait eu un manque de rigueur et un manque d'exhaustivité, qu'on n'avait pas répondu aux 15 points qui, comme nous l'avions signalé, avaient été ignorés lors de

found in favour of my client on every issue of fact and law and recommended that the matter be referred to tribunal. Thereafter, the employer sought to judicially review the process saying that too much time had passed and they couldn't possibly get a fair hearing.

Since that time, there was a hearing process that took place after the Federal Court of Appeal that took another year before it started. It went on over a period of two to three years, broken up in days of hearings here and there. Closing arguments were in October of 2019. We're now in April 2023, and we have yet to receive a decision. The main defence on the claim was prejudiced due to delay from the outset. We are now three years after closing arguments, and we have no decision. How can we even meaningfully review a negative outcome three years after the fact of closing arguments and 15 to 20 years after the time of the original subject matter of the complaint? The system is broken beyond repair, with all due respect.

Mr. Sharpe: I spent the greater part of my career in the public service working on developing performance measurement frameworks for one of the largest departments in the federal public service. We can develop a lot of frameworks and action plans that don't do diddly. We need to be able to make sure that when we are developing these frameworks that we have particular outcomes in mind and that when we are achieving those outcomes, we use those frameworks to measure how well we're doing against them. After three years of developing a framework, what are the outcomes for Black and racialized Canadians? What are the intended outcomes? How is that going to be achieved?

I say that because some of our institutions like to develop frameworks and action plans but not necessarily to achieve results for Canadians. I like the results piece better, and then work backwards to make the framework. I guess that's what I am doing in my day job right now. It's more satisfying when we actually achieve results for people.

The Chair: I don't know how many of you see Senator Omidvar literally begging me. How can I refuse? Very briefly.

Senator Omidvar: You have asked to halt and revoke the mandate of the Canadian Human Rights Commission because you have no confidence. Do you believe other racialized groups are in allyship with you on this recommendation?

Mr. Scher: I would think that they are, but I think their experience is fundamentally different and the unique experience of Black Canadians having regard to the history and the broad-based experience of Black Canadians in terms of anti-Black

l'enquête, et il a ordonné que l'affaire soit renvoyée à un nouvel enquêteur. Ensuite, une enquête a été réalisée, et on a tranché en faveur de ma cliente sur toutes les questions de fait et de droit, et il a été recommandé que l'affaire soit renvoyée au tribunal. Cependant, son employeur a alors demandé un contrôle judiciaire du processus, alléguant que trop de temps s'était écoulé et qu'une audience équitable n'était plus possible.

Depuis, il y a eu un processus d'audience, après le processus de la Cour d'appel fédérale, et cela a pris une autre année avant qu'il ne commence. Le processus s'est déroulé sur une période de deux à trois ans, avec des journées de séances ici et là. Les conclusions finales ont été présentées en octobre 2019. Nous sommes maintenant en avril 2023, et aucune décision n'a encore été rendue. Le temps écoulé depuis le début de l'affaire a nui à l'argument principal de la défense. Les conclusions finales remontent à trois ans maintenant, et nous n'avons toujours pas de décision. Comment serait-il possible d'examiner réellement une décision défavorable, trois ans après les conclusions finales, et de 15 à 20 ans après l'incident initial qui a donné lieu à la plainte? Le système est brisé et irréparable, respectueusement.

M. Sharpe : J'ai passé la majeure partie de ma carrière dans la fonction publique à élaborer des cadres de mesure du rendement pour l'un des plus importants ministères de la fonction publique fédérale. Nous pouvons développer beaucoup de cadres et de plans d'action qui ne donnent absolument rien. Nous devons nous assurer, quand nous élaborons ces cadres, de définir les résultats précis que nous voulons atteindre, et, quand nous atteignons ces résultats, nous devons utiliser les cadres pour mesurer notre réussite. Après trois ans à élaborer un cadre, quels sont les résultats pour les Canadiens noirs et racisés? Quels sont les résultats visés? Comment allons-nous les atteindre?

Je dis cela, parce que certaines de nos institutions aiment élaborer des cadres et des plans d'action, sans pour autant chercher à obtenir des résultats pour les Canadiens. J'aime mieux me concentrer sur les résultats, puis faire le travail en sens inverse pour élaborer un cadre. J'imagine que c'est ce que je fais aujourd'hui dans mon travail, et c'est plus satisfaisant quand nous obtenons réellement des résultats pour les gens.

La présidente : Je ne sais pas combien parmi vous peuvent voir la sénatrice Omidvar qui me supplie, littéralement. Comment pourrais-je refuser? Soyez brève.

La sénatrice Omidvar : Vous avez demandé d'arrêter et de révoquer le mandat de la Commission canadienne des droits de la personne, parce que vous ne lui faites pas confiance. Croyez-vous que d'autres groupes de personnes racisées se rallient à votre recommandation?

Me Scher : Je dirais que oui, mais je pense que leur expérience est fondamentalement différente de l'expérience unique des Canadiens noirs, par rapport à ce qu'ils ont vécu dans le passé et de l'expérience générale des Canadiens noirs qui ont

racism historically and throughout modern institutions. I think it's a different experience.

It's similar to the argument with regard to the Employment Equity Act regarding the visible minority category. There are certain ethnic groups within that group who have fared better, and when you aggregate them all together you get a misleading picture. That's what the government has historically done. They aggregate them all together so as to suggest that the results are better than they actually are. For example, with regard to promotion, there was a 2019 promotion rate study done across the federal public service over a period of 27 years. In the ten-year period for which data was produced relative to that study and relative to subgroup Black Canadians, it demonstrated a -4.8 promotion rate differential rate between Black Canadians in the public service and others. There is clearly a demarcated difference. Nevertheless, the government and studies suggest that there is nothing to see here, but they don't reference any of the subgroup data because they say that's not the mandate of the act.

With all due respect, that fundamentally negates the reality of employment equity, which is to identify and remove barriers to the full participation of all those who are addressed within the act, and the need is spoken to for a specific target relative to Black Canadians because of their experience and history and the need to ensure measurable results that are favourable and positive, as opposed to literally being washed under.

The Chair: Thank you, Mr. Scher.

Mr. Sharpe, please answer really quickly because my other colleague is begging me. Senators, what's going to happen is that what was a 20-minute break, that became a 10-minute break, will now be a 3-minute break. But I'll let Senator Gerba ask a question.

Mr. Sharpe: I have a lot of respect for this tough chair.

The words of a former colleague, Martin Nicholas, is ringing through my ears. We have something in Canada called substantive equality. With substantive equality, you can break down, hear the voices and look through data for subgroups of the Employment Equity Group, which are Black people. So yes, with all due respect to all the other groups, based on the data and based on the lived experience — regardless of what other groups are saying — for the Black communities in the country, that system — the system of the commission — does not work. I don't think it was ever intended to work for us. Therefore,

vécu du racisme anti-Noirs dans le passé et dans toutes nos institutions modernes. Je pense que leur expérience est différente.

Un argument similaire a été invoqué par rapport à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, au sujet de la catégorie des minorités visibles. Il y a dans cette catégorie certains groupes ethniques qui obtiennent de meilleurs résultats, alors, quand vous les regroupez tous ensemble, vous obtenez un portrait déformé de la réalité. C'est ce que le gouvernement fait depuis toujours. Il les regroupe tous ensemble pour faire croire que les résultats sont meilleurs qu'ils ne le sont en réalité. Par exemple, par rapport au taux de promotion, il y a eu en 2019 une étude sur le taux de promotion à l'échelle de la fonction publique fédérale sur une période de 27 ans. Au cours de la période de 10 ans durant laquelle les données ont été recueillies pour cette étude, au sujet du sous-groupe des Canadiens noirs, l'écart au chapitre du taux de promotion était de -4,8 % pour les Canadiens noirs dans la fonction publique par rapport à tous les autres. C'est une démarcation claire. Malgré tout, le gouvernement et les études laissent entendre qu'il n'y a rien à y voir, et ils ne donnent pas les données du sous-groupe, prétextant que cela ne fait pas partie du mandat de la loi.

Respectueusement, cela va fondamentalement à l'encontre du but réel de l'équité en matière d'emploi, qui est de cerner et d'éliminer les obstacles à la pleine participation de tous les groupes visés par la loi, et cela illustre aussi la nécessité d'avoir un objectif précis pour les Canadiens noirs, compte tenu de leur expérience et de leur passé, et du besoin de s'assurer d'obtenir des résultats mesurables, favorables et positifs, au lieu de simplement balayer tout cela sous le tapis.

La présidente : Merci, maître Scher.

Monsieur Sharpe, je vous demanderais de répondre très rapidement, parce que mon autre collègue me supplie. Chers collègues, voici ce qui va arriver : notre pause de 20 minutes, qui était devenue une pause de 10 minutes, sera maintenant une pause de 3 minutes. Je vais tout de même laisser la sénatrice Gerba poser sa question.

M. Sharpe : Je tiens tout de même à dire que j'ai beaucoup de respect pour tout cela, madame la présidente.

Les mots d'un ancien collègue, M. Martin Nicholas, me reviennent à l'esprit. Nous avons quelque chose au Canada qui s'appelle l'égalité réelle. La notion d'égalité réelle fait que nous pouvons ventiler les données, entendre les voix des gens et examiner les données d'un sous-groupe des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire les personnes noires. Donc, en effet, avec tout le respect que je dois aux autres groupes, les données et l'expérience vécues montrent que — peu importe ce que disent les autres groupes —, en ce qui concerne les communautés noires au pays, le système — le système de

demolishing and rebuilding is absolutely necessary if we're going to have confidence built back into those systems from these communities.

The Chair: Thank you.

[*Translation*]

Senator Gerba: You are a lawyer, a union member and a public servant. There are self-identification forms for people to disclose their race, ethnicity and gender, and many people are against these forms.

What are your views on recruitment and promotions? Are they helpful or discriminatory?

[*English*]

Mr. Scher: I would say that I don't believe it's discriminatory. I think it's important and essential in order to identify the nature of the group and the experience of the particular group, whether it's Black individuals, South Asian individuals or disabled individuals. If we don't have an identification of the group, it's hard as a group to monitor and measure results tangibly. It also enables a policy-making function, which is to ensure that measures can be put in place to address specific needs, identify specific barriers and try to resolve and eliminate barriers as part of a barrier-removal process.

I think it's essential. I don't know how else to do it. For those reasons, I don't know that there is any other alternative.

Mr. Thompson: The collection of data is absolutely necessary. The challenge is that in the past, it has been used in a discriminatory manner. So there is a lack of trust in terms of the collection and how disaggregated data is used, but it is absolutely necessary if we are to understand where each group is, which group needs some help and which group needs more help. It is critical, but there is a serious trust factor in terms of making that declaration. Workers have told me they do not fill those out because they do not want to be identified. They do not want to face any type of discrimination, and that has been their experience.

Mr. Sharpe: Yes, this has been a bee in my bonnet for a very long time.

Yes, we need to collect the socio-demographic data and the employment equity data. But the whole self-identification concept is completely flawed. It makes people feel like they are

la commission — ne fonctionne pas. Je ne pense pas qu'il était jamais censé fonctionner pour nous. Donc, le démolir et le reconstruire est absolument nécessaire, si nous voulons que ces communautés fassent à nouveau confiance à ces systèmes.

La présidente : Merci.

[*Français*]

La sénatrice Gerba : Vous êtes avocat, syndicaliste et fonctionnaire. Il existe des formulaires de déclaration volontaire qui permettent de divulguer sa race, son ethnie et son sexe, et beaucoup de gens sont contre ces déclarations.

Quel est votre point de vue au sujet du recrutement et des promotions? Est-ce que c'est utile ou est-ce que c'est discriminatoire?

[*Traduction*]

Me Scher : Je dirais que je ne crois pas que c'est discriminatoire. Je pense que c'est important et essentiel, si l'on veut définir la nature du groupe et ses expériences particulières, qu'il s'agisse de personnes noires, de personnes sud-asiatiques ou de personnes en situation de handicap. Si le groupe n'est pas défini, c'est difficile de le surveiller et de mesurer les résultats de façon concrète. Cela permet aussi d'élaborer des politiques et donc de s'assurer que des mesures peuvent être mises en place pour répondre à des besoins précis, pour cerner les obstacles spécifiques et pour essayer de corriger et d'éliminer les obstacles, dans le cadre d'un processus visant à éliminer ces obstacles.

Je pense que c'est essentiel. Je ne vois pas d'autres moyens. Pour ces raisons, je ne pense pas qu'il y aurait une autre solution.

M. Thompson : Il est absolument nécessaire de recueillir des données. La difficulté, c'est que dans le passé, elles étaient utilisées d'une façon discriminatoire. Donc, il y a un manque de confiance par rapport à la collecte et à la façon dont les données ventilées sont utilisées, mais elles sont absolument nécessaires si nous voulons comprendre la situation de chaque groupe, quels groupes ont besoin d'un peu d'aide et quels groupes ont besoin de beaucoup d'aide. C'est crucial, mais la confiance est un facteur extrêmement important au moment de faire cette déclaration. Des travailleurs m'ont dit qu'ils refusent de remplir ces formulaires parce qu'ils ne veulent pas être identifiés. Ils ne veulent subir aucune forme de discrimination, parce que c'est ce qu'ils ont vécu.

M. Sharpe : Oui, cette idée me hante depuis longtemps.

Oui, nous avons besoin de recueillir des données sociodémographiques et des données sur l'équité en matière d'emploi. Cependant, toute cette notion d'auto-identification est

doing something wrong. It makes people feel like they are exposing themselves. That is reflective in the low uptake of self-identification within federal institutions.

With respect to not wanting to be identified, I often say — and I know it's not the same for other equity-seeking groups — that if I don't identify as Black or racialized, I think people still see me as Black and racialized. I'm still Black, and I get discriminated against because of my colour irrespective of whether or not I have self-identified. However, if I want to avail myself of positive measures to support my advancement, I have to tick a box that makes me feel uncomfortable to tick that box. But I will be discriminated against because people see me.

Again, this is for another discussion, but I think we need to come up with different ways of quantifying the existence and participation of racialized people in our workplaces. I think the self-identification thing has been a complete failure. I know with conversations with Statistics Canada over the years, there has been talk of using the census and using demographic modelling to help us identify the numbers and where people are in the workplace. However, it takes time and effort in terms of those tools. But I think we can do that. We're creative enough. We're human beings. We're always creating things. But the self-identification thing is bound to continue to fail us. Because not enough people self-identify, we can't actually count people properly, so we end up continuing to do what we have always been doing.

It's very much an instance of us having to create something different. We have to be creative and use the technologies we have at our disposal to revamp — like we're doing with the commission. I think we are going to revamp the commission. But we will revamp this notion of self-identification, so that it's more of a data collection methodology and allows us to quantify people's participation in the workplace without having to force them to feel they are making themselves vulnerable by ticking that box.

Mr. Scher: I would like to make one more comment, which I think is important. It's not just about the self-ID, but I'm reminded of the Ontario employment equity experience. When we had, for example, hiring targets for particular ethnic groups and the need to identify in that regard, there was the perception that somehow members of these groups that were subject to these hiring targets were being given a benefit over others. In other words, there was the perception that Black people were able to take positions that would otherwise be available for others, including whites, and that whites were effectively being barred from the door.

tout à fait incorrecte. Les gens ont l'impression de faire quelque chose de mal. Ils ont l'impression de se rendre vulnérables. Cela se reflète dans le faible nombre de gens qui décident de s'auto-identifier dans les organisations fédérales.

Par rapport au désir de ne pas être identifié, je dis souvent — et je sais que ce n'est pas la même chose pour les autres groupes en quête d'équité — que, même si je ne m'identifie pas comme une personne noire ou racisée, les gens vont tout de même me voir comme tel. Je reste noir, et je vais tout de même subir de la discrimination à cause de la couleur de ma peau, que je me sois auto-identifié ou pas, mais, si je veux me prévaloir des mesures positives pour soutenir mon avancement professionnel, je dois cocher une case, même si cela me rend mal à l'aise de la cocher. Quoi qu'il en soit, je subirai tout de même de la discrimination, parce que les gens peuvent me voir.

Je le répète, c'est un autre sujet de discussion, mais je pense que nous devons trouver de nouvelles façons de quantifier l'existence et la participation des personnes racisées dans nos milieux de travail. Je pense que l'auto-identification s'est avérée un échec complet. Je sais qu'il y a eu des discussions avec Statistique Canada au fil des ans, qu'on a parlé d'utiliser le recensement et des modèles démographiques pour nous aider à déterminer le nombre de ces personnes et où elles travaillent. Cependant, ces outils demandent temps et effort. Malgré tout, je pense que nous pouvons le faire. Nous sommes suffisamment créatifs. Nous sommes des êtres humains. Nous créons constamment. Mais l'auto-identification est une chose qui, inévitablement, nous laissera toujours pour compte. Comme il n'y a pas suffisamment de gens qui s'auto-identifient, et comme nous ne pouvons pas les comptabiliser adéquatement, et nous continuons de faire ce que nous avons toujours fait.

Très concrètement, c'est un cas où nous devons créer quelque chose de différent. Nous devons être créatifs et utiliser les technologies à notre disposition pour moderniser... comme nous le faisons avec la commission. Je pense que nous allons moderniser la commission, mais nous allons devoir moderniser la notion de l'auto-identification, de façon à ce que ce soit davantage qu'une méthode de collecte de données et de façon à pouvoir quantifier la participation des gens au travail, sans avoir à les obliger à se sentir vulnérables parce qu'ils ont été obligés de cocher une case.

Me Scher : J'aimerais faire un dernier commentaire, parce que je pense que c'est important. Cela ne concerne pas uniquement l'auto-identification; cela me rappelle ce qui s'est passé avec l'équité en matière d'emploi en Ontario. Quand nous avions, par exemple, des cibles d'embauche pour des groupes ethniques en particulier et qu'il y avait un besoin d'identification à cet égard, il y avait une perception selon laquelle, d'une façon ou d'une autre, les gens appartenant à ces groupes faisaient l'objet d'un traitement de faveur au détriment des autres. Autrement dit, il y avait une perception selon laquelle les personnes noires prenaient des postes qui, autrement, auraient été

These are serious perception concerns. They're serious substantive concerns that need to be addressed. I think they go along with the notion of self-identification in terms of how employment equity and substantive equality are understood and how they are applied in Canada as something more than notional or a policy on paper.

I hope that's of some help as well. Thank you.

The Chair: Gentlemen, thank you for your testimony. You have given us a lot to think about. Your testimony will help us when we write the report and the recommendations. We had a very successful spot study last time, and I'm hoping this spot study will have the same success.

Senators, thank you. Our next witness is waiting. Thank you very much.

Senators, for our fourth panel, our witness has been asked to make an opening statement of five minutes. We shall hear from the witness and then turn to questions from the senators. Via video conference with us today, please welcome, Faisal Bhabha, Associate Professor, Osgoode Hall Law School, York University.

I now invite Professor Bhabha to make his presentation.

Faisal Bhabha, Associate Professor, Osgoode Hall Law School, York University, as an individual: Thank you very much. I'm grateful for the opportunity to address the honourable senators today and to appear on this committee.

When I began my career as a human rights lawyer in Toronto twenty years ago, I was told by many colleagues and mentors that such a career would be fruitless because damages in human rights cases are too low, costs are virtually non-existent and access to adjudication is slow and obstructed. Those were specific critiques of Ontario's human rights system at that time, but it also spoke to a broader reality that was true. Sadly, it is a reality which remains true to some degree today; that is the idea that human rights law offers a very fragile and a thin pathway to a remedy for discrimination for most of the people who need it, and especially for the people who need it the most.

offerts à d'autres, y compris les personnes blanches, et que les personnes blanches se voyaient fermer la porte au nez.

C'est une perception qui soulève de graves préoccupations. Ce sont des préoccupations, réelles et graves, qui doivent être dissipées. Je pense que ces préoccupations vont de pair avec la notion d'auto-identification quant à la façon dont l'équité en matière d'emploi et l'égalité réelle sont comprises et sont appliquées au Canada; cela ne se résume pas uniquement à une notion ou à une politique sur papier.

J'espère que cela vous aidera aussi. Merci.

La présidente : Merci de votre témoignage, messieurs. Vous nous avez donné beaucoup de matière à réflexion. Votre témoignage nous aidera à rédiger notre rapport et à formuler nos recommandations. Nous avons été très satisfaits de notre étude ponctuelle, la dernière fois, alors j'espère que celle-ci donnera d'aussi bons résultats.

Sénatrices et sénateurs, merci. Notre prochain témoin attend. Merci beaucoup.

Sénatrices et sénateurs, pour la quatrième partie de la réunion, nous avons demandé à notre témoin de présenter une déclaration préliminaire de cinq minutes. Nous allons écouter le témoin, puis nous passerons aux questions. Nous accueillons aujourd'hui, par vidéoconférence, M. Faisal Bhabha, professeur adjoint, École de droit Osgoode Hall, de l'Université York.

Monsieur Bhabha, je vous invite à nous présenter votre exposé.

Faisal Bhabha, professeur adjoint, École de droit Osgoode Hall, Université York, à titre personnel : Merci beaucoup. Je vous suis reconnaissant de m'avoir invité à témoigner aujourd'hui devant vous, honorables sénatrices et sénateurs, et à comparaître devant votre comité.

Quand j'ai commencé ma carrière en tant qu'avocat en droit de la personne à Toronto, il y a 20 ans, bon nombre de mes collègues et mentors m'ont dit que ma carrière n'aboutirait à rien, parce que les dommages-intérêts dans les affaires de droits de la personne sont trop bas, que les dépens sont pour ainsi dire inexistantes et que l'accès à l'arbitrage est lent et semé d'embûches. C'était précisément les critiques qui étaient dirigées contre le système ontarien des droits de la personne, à cette époque, mais c'était aussi le reflet de la situation générale, de la réalité. C'est triste à dire, mais cette réalité demeure la même, jusqu'à un certain point, aujourd'hui; il y a cette idée que le système judiciaire, en ce qui a trait aux droits de la personne, n'offre qu'un moyen très fragile et très restreint d'obtenir réparation, lorsqu'il y a discrimination, pour la plupart des gens qui en ont besoin, et surtout pour les gens qui en ont le plus besoin.

These hearings I understand are about a specific problem which is the challenges of identifying racial discrimination, but this is part of a bigger problem which is, as I understand it, the under-resourcing of human rights institutions.

In 2006, I left law practice to complete a graduate degree in the U.S. When I returned, I was appointed to the new-fangled direct access Human Rights Tribunal in Ontario, which opened for business in 2008. I would spend the next three years as Vice Chair there, mediating and adjudicating cases that were brought by litigants directly to the tribunal.

The overwhelming majority of the parties that appeared before me were self represented. They had no lawyers, they had no Human Rights Commission, they were alone. But they got some meaningful form of access to justice.

Since 2011, I have been a full-time faculty member at Osgoode Hall Law School where I teach human rights, constitutional law, employment law and legal ethics. It has been more than a decade since I was part of the Ontario human rights system, but I have continued to observe and study it.

It's apparent to me 15 years into this experiment with the direct access system, that the two persistent criticisms I mentioned earlier remain real; first, that despite the removal of a statutory cap on damages, human rights damages are perceived to be too low and they are actually comparatively lower than analogous cases in court, for example, wrongful dismissal or personal injury damages in court action. There are many reasons that can be canvassed to explain this, but this is a fact, that damages in human rights cases are lower, which leads to a perception that our legal institutions don't take the violation of human rights as seriously as other civil wrongs.

The second criticism that remains persistent is that there are significant practical barriers to getting to a hearing. The important piece of this is that direct access to a tribunal, that is the removal of the gatekeeper, does not necessarily mean easy access for the cases that need adjudication the most. It can be tempting to think that removing the gatekeeper, the commission, and providing direct access to the tribunal will increase representation in tribunal hearings.

But the challenges of representation aren't solved by changing the design of the system. The same structural barriers continue to operate that can make it difficult for some types of discrimination to be identified and remedied. For example, we can see how the lived experience of Islamophobia in Canadian

Vos réunions, d'après ce que je comprends, concernent un problème précis, soit les difficultés d'identifier la discrimination raciale, mais, d'après ce que j'en comprends, cela s'inscrit dans le problème plus vaste du sous-financement des organismes de défense des droits de la personne.

En 2006, j'ai quitté la pratique du droit pour faire des études supérieures aux États-Unis. Quand je suis revenu, j'ai été nommé au tout nouveau Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, un mécanisme d'accès direct, qui a commencé ses activités en 2008. J'ai occupé le poste de vice-président pendant trois ans là-bas, jouant le rôle de médiateur et d'arbitre dans des affaires portées directement devant le tribunal par les parties plaignantes.

La très grande majorité des parties dans ces affaires n'étaient pas représentées. Ces personnes n'avaient pas d'avocat, elles n'avaient pas de Commission des droits de la personne. Elles étaient seules. Malgré tout, elles ont eu un certain accès réel à la justice.

Depuis 2011, je suis professeur à temps plein à l'École de droit Osgoode Hall, où j'enseigne les droits de la personne, le droit constitutionnel, le droit du travail et l'éthique juridique. Cela fait plus d'une décennie que j'ai quitté le système des droits de la personne de l'Ontario, mais j'ai tout de même continué à l'observer et à l'étudier.

Pour moi, 15 ans après le début de l'expérience du système d'accès direct, il est évident que les critiques persistantes que j'ai mentionnées plus tôt demeurent d'actualité : premièrement, même si le plafond des dommages-intérêts prévus par la loi a été retiré, les dommages-intérêts dans les affaires de droits de la personne sont perçus comme étant trop bas, et ils sont même comparativement moins élevés que d'autres affaires analogues tranchées par la cour, par exemple les poursuites en justice pour congédiement injustifié ou pour préjudice corporel. On peut chercher des explications un peu partout, mais le fait est que les dommages-intérêts dans les affaires de droits de la personne sont moins élevés, ce qui entraîne cette perception selon laquelle nos institutions juridiques ne prennent pas les violations des droits de la personne aussi au sérieux que les autres transgressions civiles.

La deuxième critique persistante concerne les importants obstacles pratiques qui se dressent quand on veut avoir une audience. Voici le point important : l'accès direct à un tribunal, c'est-à-dire l'élimination des obstacles à l'accès, ne garantit pas nécessairement un accès facile, même pour les cas où l'arbitrage serait le plus nécessaire. Il est parfois tentant de penser que, simplement en éliminant l'obstacle, la commission, et en donnant un accès direct à un tribunal, cela permettra d'accroître la représentation dans les audiences du tribunal.

Mais on ne peut pas régler les défis de la représentation en changeant la conception du système. Les mêmes obstacles structurels continuent d'exister et font en sorte qu'il peut être difficile d'identifier et de corriger certains types de discrimination. Par exemple, nous pouvons voir comment les cas

society since 2001 — which is well documented in the social science literature — is virtually invisible to the human rights jurisprudence. In 2005, the Ontario Human Rights Commission described Islamophobia as an emerging form of racial discrimination, yet 20 years later very little has been done, at the least at the tribunal and commission level, in building up case law that stands for principles of anti-discrimination with respect to Canadian Muslims.

The issue from my perspective is one of institutional will and capacity to see particular racialized experiences recognized as discrimination.

The inability of our human rights institutions, whether it's a commission or a tribunal, to recognize racism is a function of a combination of at least two things: first, perception limits; and second, procedural limits. By perception limits, I'm referring to restricted understandings of how racism exists, what racism looks like and how it functions. Without changes to perception, racial discrimination cannot be adequately identified.

Procedural limits refer to traditional expectations of objective evidence in formal legal proceedings, the reality at play in most situations where racial discrimination occurs, which is that such objective evidence is simply non-existent.

Another way of saying this is that racial discrimination is not necessarily produced by racists. It's often produced by the operation of multi-faceted systems and procedures, as well as by the unconscious and unintentional bias of individuals. If you are looking for racists to prove racism, you can end up on a wild goose chase that ignores the substantial experience of individuals affected by racism.

Looking at Ontario's experience, it's not clear to me on the evidence that direct access to a human rights tribunal is a better model for adjudicating human rights complaints than a commission-driven system. I'm not saying a commission-driven system is necessarily better; I'm saying it's not clear to me that the design of the system determines the outcome of the system.

Therefore, what is clear is that a direct-access model cannot, on its own, solve the problem of access to justice. A direct-access tribunal does not guarantee better case law. You might end up with just as few racial discrimination cases under a direct-access model because new barriers come with direct

d'islamophobie vécus dans la société canadienne depuis 2001 — un phénomène bien documenté en sciences sociales — sont pour ainsi dire invisibles dans la jurisprudence des droits de la personne. En 2005, la Commission ontarienne des droits de la personne a déclaré que l'islamophobie était une forme émergente de discrimination raciale, et pourtant, 20 ans plus tard, très peu a été fait, du moins à l'échelon du tribunal et de la commission, pour créer une jurisprudence permettant de défendre les principes de la lutte contre la discrimination pour les Canadiens musulmans.

Le problème, de mon point de vue, tient à la volonté et à la capacité de l'institution de reconnaître que l'expérience vécue par certains groupes racisés est de la discrimination.

L'incapacité de nos organisations des droits de la personne, que ce soit une commission ou un tribunal, de reconnaître le racisme découle d'une combinaison d'au moins deux choses : premièrement, les limites de sa perception; et deuxièmement, les restrictions procédurales. En ce qui a trait aux limites de sa perception, je parle de sa compréhension restreinte des formes et des visages du racisme et de son fonctionnement. Si la perception ne change pas, il est impossible d'identifier correctement la discrimination raciale.

Les restrictions procédurales liées au fait que l'on s'attend habituellement à ce qu'il y ait des éléments de preuve objectifs, lors des procédures juridiques officielles, tandis que dans la réalité, dans la plupart des cas de discrimination raciale, de tels éléments de preuve objectifs sont tout simplement inexistantes.

Voici une autre façon de dire les choses : la discrimination raciale n'est pas le fait des seuls racistes. Souvent, la discrimination raciale est le résultat de procédures et de systèmes multidimensionnels ainsi que des préjugés inconscients et non intentionnels des gens. Si vous cherchez des racistes pour prouver le racisme, vous risquez de chercher midi à quatorze heures et de passer à côté de ce que vivent réellement les gens qui sont victimes de racisme.

Par rapport à ce qui a été fait en Ontario, je ne sais pas clairement, d'après les données, si un accès direct à un tribunal des droits de la personne est un meilleur modèle pour l'arbitrage des plaintes en matière de droits de la personne que le système de la commission. Je ne dis pas que le système de la commission est nécessairement mieux; ce que je dis, c'est que je ne sais pas clairement si les résultats du système dépendent vraiment de sa conception.

Par conséquent, ce qui est clair, c'est que le modèle d'accès direct ne peut pas, à lui seul, résoudre le problème de l'accès à la justice. L'accès direct au tribunal ne garantit pas une meilleure jurisprudence. Au bout du compte, vous pourriez avoir aussi peu de cas de discrimination raciale dans le modèle d'accès direct,

access, such as lack of counsel and a lack of ability on the part of affected individuals to navigate a quasi-judicial institution without assistance.

For many, the loss of a commission-driven process will mean no access at all. Plus, old barriers don't disappear just because you adopt a direct-access model. The institutional incapacity to identify viable racial discrimination cases and advance them is likely to be replaced with a tribunal that's incapable of finding sufficient credible evidence of discrimination or making the necessary inferences that would lead to conclusions that discrimination occurred. This is likely to lead to different versions of the same questions that this committee is now considering and a further degradation in public trust.

I will conclude by saying whether you have direct access or a commission-led human rights system, there is no substitute for investing sufficient resources and expertise in the staff complement, in training and in monitoring the outcomes of the institution, whether it performs an adjudicative or investigative and referral function. Thank you.

The Chair: Thank you very much, Mr. Bhabha, and thank you for mentioning Islamophobia. I'm sure you're aware that this committee just finished a year-long study on that topic.

Senator Bernard: Thank you, professor, for being here with us this evening and for your testimony.

I want to start by picking up on one point. We've heard from a number of witnesses this evening recommending direct access, direct entry to a tribunal. You have highlighted a number of problems you see with such a model that, as a recommendation on its own, may be insufficient, I think is what I am hearing you say.

That being your position, what alternative would you recommend?

Mr. Bhabha: Thank you for the question and the comment.

The alternative, I think, is not to focus on system design and to focus on system content, such as the resources invested in the system and the personnel operating the system.

At a theoretical level, a commission-driven system is ideal. A well-functioning commission-driven system is ideal. The problem is it's much more resource-dependent than a direct-access system, I think. I haven't looked into that myself, but my understanding is that — in Ontario, anyway — one of the calculations was that redirecting resources away from a

parce que l'accès direct crée de nouveaux obstacles, comme la non-représentation et le fait que les personnes concernées sont incapables de s'y retrouver sans aide dans un organisme quasi judiciaire.

Pour bien des gens, la perte d'un processus par une commission signifie la perte de tout accès. De plus, les vieux obstacles ne vont pas disparaître tout bonnement si l'on adopte un modèle d'accès direct. L'incapacité des institutions à identifier des affaires viables de discrimination raciale et à leur donner suite va probablement être remplacée par un tribunal incapable de trouver suffisamment d'éléments de preuve crédibles de discrimination ou incapable de faire les déductions nécessaires pour conclure qu'il y a effectivement eu discrimination. Cela est susceptible de créer des versions différentes des mêmes questions qu'étudie le comité aujourd'hui, en plus de miner davantage la confiance du public.

Je vais conclure en disant que, peu importe que vous ayez un système d'accès direct ou un système par commission pour les plaintes en matière de droits de la personne, il n'y a rien de mieux que d'investir suffisamment de ressources et d'expertise pour le personnel, pour la formation et pour la surveillance des résultats de l'institution, qu'elle remplisse une fonction d'arbitrage ou une fonction d'enquête et de renvoi. Merci.

La présidente : Merci beaucoup, monsieur Bhabha, et merci d'avoir mentionné l'islamophobie. Je suis certaine que vous savez que notre comité vient de conclure une étude d'un an sur le sujet.

La sénatrice Bernard : Merci, monsieur, d'être des nôtres ce soir et de nous avoir présenté votre témoignage.

Pour commencer, j'aimerais soulever un point. Un certain nombre de témoins, ce soir, nous ont recommandé l'accès direct, un accès direct à un tribunal. Vous avez mis en relief un certain nombre de problèmes, dans ce modèle, et vous avez fait valoir que, à lui seul, ce modèle pourrait être insuffisant, si je vous ai bien compris.

Compte tenu de votre position, quelle autre solution recommanderiez-vous?

M. Bhabha : Merci de la question et de votre commentaire.

L'autre solution, je crois, serait de ne pas se concentrer sur la conception du système, mais plutôt sur son contenu, c'est-à-dire sur les ressources investies dans le système et sur le personnel qui le fait fonctionner.

Théoriquement, un système par commission est idéal. Un système par commission, qui fonctionne efficacement, est idéal. Le problème, c'est que cela demande beaucoup plus de ressources qu'un système d'accès direct, selon moi. Je ne me suis pas penché personnellement sur la question, mais je crois savoir que — du moins, en Ontario — l'on avait calculé que, en

cumbersome commission that was not efficient would free up resources to do other things. I'm not sure that has played out.

In an ideal situation, we would invest in our commission systems and give them the resources they need to carry forward the cases that will set the important precedents that will advance the public interest so we can have a better understanding of racism.

Senator Bernard: Thank you for that. Given that response and some of the other testimony you have given, how do you break through that institutional will or lack thereof? What mechanisms would be required to have an institutional practice that took human rights complaints more seriously?

Mr. Bhabha: Well, one approach is the one that's being encouraged, I think, which is to convert the system into a more clearly adjudicative format where individuals can bring claims the way they would to a court and have their claims adjudicated, where the evidence can be brought and tested and conclusions can be reached.

The problem with that approach is that when it comes to racial discrimination, in particular, the kind of evidence that is needed to prove it is not ideally elicited through the traditional courtroom practice. You rarely elicit the kinds of admissions on cross-examination, "You are a racist. Isn't that true?" And the person is exposed. Those kinds of exposures don't happen easily or frequently, and the risk of adopting an adjudicative process is we're looking for those kinds of admissions. Until we find them, the system is incapable of finding discrimination.

The cases we do have, where racial discrimination has been identified by adjudicative bodies like human rights tribunals, are few and far between and quite dramatic when they do occur. The decision makers are lauded among human rights scholars and thinkers because they are putting themselves out there and going where judges have not been ready to go in the past. Their decisions are challenged on judicial review. They have to live with the risk of being overturned and embarrassed or having the case law set back.

I would say there are many institutional levers that are pushing against the model of traditional adjudication as the best way to uncover and understand racism.

I know that's not an answer to the question of if not traditional adjudication, then what. It may not be an either-or thing. I do believe we need adjudication and people ought to have a forum where they can bring complaints and seek damages, but we also

redirigeant les ressources ailleurs que vers une commission trop lourde qui n'était pas efficace, on libérerait des ressources pour faire autre chose. Je ne sais pas quel résultat cela a donné.

Dans un monde idéal, on investirait dans nos systèmes par commission et on leur donnerait les ressources dont elles ont besoin pour donner suite aux affaires qui permettraient d'établir des précédents importants, pour promouvoir l'intérêt du public et ainsi améliorer notre compréhension du racisme.

La sénatrice Bernard : Merci. Vu votre réponse et d'autres aspects de votre témoignage, comment voudriez-vous dénouer le problème de la volonté institutionnelle, ou plutôt de l'absence de volonté? Quels mécanismes devraient être en place pour que la pratique institutionnelle prenne plus au sérieux les plaintes en matière de droits de la personne?

M. Bhabha : Eh bien, il y a une approche, et je pense que c'est celle qui est encouragée, qui consiste à convertir le système en un format d'arbitrage plus clair, où les gens peuvent porter plainte comme ils le feraient devant une cour, où leur plainte sera tranchée, où les éléments de preuve peuvent être présentés et mis à l'épreuve et où des conclusions peuvent être tirées.

Le problème, avec cette approche, c'est que lorsqu'il est question de discrimination raciale en particulier, les pratiques traditionnelles en salle d'audience ne sont pas idéales pour obtenir le genre d'éléments de preuve nécessaires pour établir qu'il y a eu discrimination. Vous obtenez rarement ce genre d'aveux en contre-interrogatoire : « Vous êtes raciste, avouez-le. » Puis la personne avoue. Les aveux de ce genre ne sont pas obtenus facilement ou fréquemment, et le risque, quand on adopte ce genre de processus d'arbitrage, c'est qu'on recherche ce genre d'aveux. Si on ne les obtient pas, le système ne permet pas de conclure qu'il y a eu discrimination.

Les affaires où cela arrive, quand une entité d'arbitrage comme un tribunal des droits de la personne établit qu'il y a eu discrimination raciale, sont rares et peu fréquentes et c'est tout un événement quand cela arrive. Les décideurs sont alors louangés par les spécialistes et les théoriciens des droits de la personne, parce qu'ils ont pris un risque et ont fait quelque chose que d'autres juges n'étaient pas prêts à faire dans le passé. Puis, leurs décisions sont contestées et font l'objet d'un contrôle judiciaire. Ils doivent vivre avec le risque de voir leur décision annulée, ce qui est gênant, ou que la jurisprudence recule.

Je dirais qu'il existe de nombreux leviers institutionnels qui militent contre le modèle d'arbitrage traditionnel, qui ne serait pas le meilleur outil pour révéler et comprendre le racisme.

Je sais que je n'ai pas répondu à la question, quelle est l'alternative à l'arbitrage traditionnel. Ce n'est peut-être pas nécessairement l'un ou l'autre. Je crois que nous avons besoin d'arbitrage et que les gens devraient avoir un forum où

need a lot more education and public awareness raising in order to shift cultural norms and social understandings of race and how race impacts social conduct.

[Translation]

Senator Gerba: My question is for Mr. Bhabha. According to a number of witnesses who have appeared before the committee, Canada's two-tier system appears to be problematic and a failure.

Can you tell us if there are better practices elsewhere? Are there systems or laws in other countries with the same issues of racial discrimination that could inspire us? How do other countries do it? Do you have any good practices you can share with us?

[English]

Mr. Bhabha: Thank you for the comment and the question. My perception is that Canada is very much a model when it comes to remedying discrimination, including racial discrimination.

A few years ago, I was invited to give a keynote lecture to government officials in Iceland, which is an advanced European society, that was in the process of developing anti-discrimination norms as it was acceding to standards set by the European Union. They were looking to us. I have supervised graduate students from European countries coming to Canada to learn about how we do anti-discrimination.

So at the system's design and the statutory legislative levels, we have it pretty good, from what I can tell.

I don't know what more I can say. I'm not an expert in comparative human rights adjudication, but this is my perspective: As much as I have my criticisms, my criticisms need to be taken in context, and on the whole, Canadians have more access to anti-discrimination protections and remedies than most people in most other jurisdictions around the world.

I also agree with the observation that there are multiple tiers of protection. In Canada, the most robust tier of protection for human rights, at least with respect to workplace discrimination, which is the biggest area where we see discrimination claims being brought — something like 80% of claims in Ontario, and my assumption is that it is the same at the federal level — maybe three quarters of all human rights complaints arise in the

ils peuvent porter plainte et réclamer des dommages-intérêts, mais nous avons besoin de beaucoup plus d'éducation et de sensibilisation publique pour changer les normes culturelles et la compréhension sociale de la race et l'incidence de la race sur les comportements sociaux.

[Français]

La sénatrice Gerba : Ma question s'adresse à M. Bhabha. Le système canadien à double palier semble poser un problème et être un échec, selon l'avis de plusieurs témoins qui ont comparu devant le comité.

Pouvez-vous nous dire s'il existe de meilleures pratiques ailleurs? Est-ce que dans d'autres pays, où l'on trouve les mêmes enjeux de discrimination raciale, il y a des systèmes ou des lois qui pourraient nous inspirer? Comment les autres pays procèdent-ils? Avez-vous quelques bonnes pratiques à nous faire connaître?

[Traduction]

M. Bhabha : Merci du commentaire et de votre question. À mon avis, le Canada est un excellent modèle pour ce qui est de remédier à la discrimination, y compris la discrimination raciale.

Il y a quelques années, on m'a invité à prononcer un discours devant des représentants du gouvernement de l'Islande, qui est une société européenne moderne. L'Islande était en train d'élaborer ses normes anti-discrimination afin de se conformer aux normes établies par l'Union européenne, et elle a regardé ce que nous faisons. J'ai supervisé cinq étudiants de cycle supérieur, qui étaient venus au Canada depuis des pays européens pour étudier notre façon de lutter contre la discrimination.

Donc, en ce qui concerne la conception du système et les mesures législatives, nous nous débrouillons assez bien, à ma connaissance.

Je ne sais pas quoi dire d'autre. Je ne suis pas expert en analyse comparative des processus d'arbitrage en matière des droits de la personne, mais voici ce que je pense : même si j'ai des critiques à faire, ces critiques doivent être prises dans leur contexte, et, dans l'ensemble, les Canadiennes et les Canadiens ont davantage accès à des mesures de protection et de réparation anti-discrimination que la plupart des gens dans la plupart des autres pays du monde.

Je suis aussi d'accord pour dire qu'il y a plusieurs paliers de protection. Au Canada, le palier de protection le plus robuste en matière de droits de la personne, du moins en ce qui concerne la discrimination en milieu de travail, et c'est surtout en lien avec le travail que les gens déposent des plaintes pour discrimination — cela représente environ 80 % des plaintes en Ontario, et je suppose que c'est la même chose au gouvernement

workplace. Unionized workplaces provide far better institutional measures and protections for remedying discrimination, because all collective agreements in Canada incorporate anti-discrimination protections. Therefore, grievance procedures are a much more efficient, robust and meaningful avenue of redress for a worker who has experienced workplace discrimination than any human rights institution.

So one indirect way we could see this would be by increasing unionization rates and giving more and more people access to the protections of collective agreements. Federally regulated employees have union-like protections under the Canada Labour Code, so you could say that workers under federal jurisdiction already do occupy a higher status than workers in provincial jurisdictions.

The Chair: Please be really brief, Senator Gerba, because we have three other senators.

[*Translation*]

Senator Gerba: I have a follow-up question. Government employees are the ones who complain the most and they are the ones whose complaints are being dismissed. We're talking about inordinate delays. If our system is truly a model, why does it take so long to resolve complainants' cases? Do you know what the reasons are for the commission's systematic dismissal of Black people's complaints?

[*English*]

The Chair: As a supplemental, since I don't know if you heard any of the previous testimony, but the witnesses said that we have some of the best policies in the world on paper but the implementation of those policies is lacking.

Mr. Bhabha: Yes, I agree with those observations.

I have not conducted research into Human Rights Commission's referral decisions. I don't know on what basis cases are not being referred to a hearing.

But from the international comparative research that I have done, I know there is a sense that access to justice is a very delicate balance between providing avenues for redress and opening the doors so wide that the justice system cannot deal with the volume. There are reports from various jurisdictions about what you could call the dangers of being too accessible. Arguably, that has happened in Ontario, where the system in

fédéral —, environ les trois quart des plaintes en matière de droits de la personne concernent le milieu de travail. Les milieux de travail syndiqués prévoient de bien meilleures mesures institutionnelles pour protéger et remédier à la discrimination, parce que toutes les conventions collectives au Canada intègrent des mesures de protection anti-discrimination. Donc, un grief est pour un travailleur un moyen beaucoup plus efficace, robuste et utile d'obtenir réparation, s'il a vécu de la discrimination au travail, que n'importe quel autre organisme de défense des droits de la personne.

Donc, indirectement, une solution serait d'accroître les taux de syndicalisation et de donner à encore plus de gens accès aux protections prévues dans les conventions collectives. Les employés assujettis à la réglementation fédérale ont accès à des protections semblables à celles qu'offrent les syndicats en vertu du Code canadien du travail, alors on peut dire que les travailleurs relevant du fédéral ont déjà un statut plus élevé que les travailleurs relevant des provinces.

La présidente : Je vous demanderais de faire vite, sénatrice Gerba, parce que trois autres sénateurs veulent intervenir.

[*Français*]

La sénatrice Gerba : J'ai une question complémentaire. Les employés du gouvernement sont ceux qui se plaignent le plus et ce sont eux qui subissent le rejet de leurs plaintes. On parle de délais démesurés. Si notre système est vraiment un modèle, comment expliquer que cela prenne autant de temps pour régler les cas des plaignants? Savez-vous quelles sont les raisons qui poussent la commission à rejeter systématiquement les plaintes de personnes noires?

[*Traduction*]

La présidente : J'ajouterais, parce que je ne sais pas si vous avez entendu les témoignages précédents, que les témoins ont dit que les politiques canadiennes étaient parmi les meilleures au monde sur papier, mais que c'est la mise en œuvre de ces politiques qui fait défaut.

M. Bhabha : Oui, je souscrirais à leurs observations.

Je n'ai pas mené d'étude sur les décisions de renvoi de la Commission des droits de la personne. Je ne sais pas pour quel motif les affaires ne sont pas renvoyées pour audience.

Cependant, d'après les études comparatives internationales que j'ai faites, je sais qu'il y a cette impression que l'accès à la justice exige un équilibre très délicat entre fournir des moyens d'obtenir réparation et ouvrir les portes si grand que le système judiciaire est incapable de supporter la charge de travail. Il y a des rapports venant de divers gouvernements sur ce qu'on pourrait appeler le danger d'être trop accessible. Certains

2008 was functioning pretty smoothly, but we have seen a gradual decline in processing times. There are many reasons, mostly related to resource allocation.

There is also the challenge of increasing demand. As an institution becomes recognized as an effective venue to get a remedy that can drive demand up and bring the institution to a halt. I don't know if that's what's happening at the federal level, but it could be that federal employees have great policies on paper and the opportunity to make allegations, they're taking advantage of that, and the system is not equipped to handle that volume of complaints.

In terms of assessing the quality of those complaints — how many of those complaints are valid and likely to be upheld under the law — is anyone's guess, it's relevant to understand how many of those cases being dismissed would be viable.

The Chair: Thank you, professor.

Senator Arnot: Witness, I would like you to comment on a couple of things.

First, I think you're bringing home a point that before we throw out the baby with the bathwater, we should have a solid analysis of some of these processes. Fundamentally, if you have a process that's neutral, fair, truth-seeking, unbiased and professional, and it's applied by people who are neutral, fair, truth-seeking, unbiased and professional, you will get a fairly good result.

The problem that we're hearing is that the commission is quite heavily biased. That's a fatal flaw for any justice system, no matter what model it is.

I also make a comment that when someone comes to a human rights commission, and they have a complaint on residential tenancy, let's say they believe they were discriminated against on the basis of race — they don't want to hear the commission saying to them, "Don't worry. Stick with us. Wait six years, and we'll get you a result. Maybe." They want a roof over their head tomorrow morning. So that timeline is completely unacceptable.

I think it's related to some issues in advocacy. An advocacy model isn't the best. Have you ever met a person involved in either side of a litigation that was satisfied with the result? It's very rare.

I'll get to my second point. Professor, you were an adjudicator. What happens if you have an adjudication process where the adjudicator does not understand the social context

affirment que c'est ce qui est arrivé en Ontario, où le système en 2008 fonctionnait assez bien, jusqu'à ce que les délais de traitement commencent à s'allonger graduellement. Il y a beaucoup de raisons qui expliquent cela, la plupart liées à l'allocation des ressources.

Il y a aussi le défi que pose l'accroissement de la demande. Quand une institution est reconnue comme un moyen efficace d'obtenir réparation, la demande va augmenter et freiner l'institution. Je ne sais pas si c'est le cas à l'échelon fédéral, mais il se pourrait que les employés fédéraux aient d'excellentes politiques sur papier, qu'il leur soit possible de porter plainte et qu'ils se prévalent de cette possibilité, mais que le système n'ait pas la capacité de traiter autant de plaintes.

Pour ce qui est d'évaluer la qualité de ces plaintes — combien de ces plaintes sont valides et sont susceptibles d'être accueillies en vertu de la loi —, qui peut savoir? Ce serait pertinent de savoir combien de ces affaires sont rejetées alors qu'elles seraient viables.

La présidente : Merci, monsieur Bhabha.

Le sénateur Arnot : J'aimerais demander aux témoins de commenter deux ou trois choses.

Premièrement, je pense que vous avez mis en relief le fait que, avant de jeter le bébé avec l'eau du bain, il faudrait réaliser une analyse rigoureuse de certains de ces processus. Fondamentalement, si nous avons un processus neutre, équitable, axé sur la vérité, impartial et professionnel, et qu'il est appliqué par des gens qui sont neutres, équitables, axés sur la vérité, impartiaux et professionnels, alors le résultat sera assez bon.

Le problème que nous entendons, c'est que la commission a énormément de préjugés. C'est un défaut fatal pour n'importe quel système de justice, peu importe son modèle.

Je voudrais faire un autre commentaire. Quand une personne s'adresse à la Commission des droits de la personne et qu'elle a une plainte en matière de location résidentielle — disons qu'elle croit être victime de discrimination en raison de sa race —, elle ne veut pas entendre la commission lui dire : « Ne vous inquiétez pas, faites-nous confiance. Dans six ans, vous verrez les résultats. Peut-être. » La personne veut un toit au-dessus de sa tête dès le lendemain matin. Donc, les délais sont complètement inacceptables.

Je pense que cela est lié à certains des problèmes du modèle de défense des intérêts. Ce modèle n'est pas le meilleur. Avez-vous jamais rencontré une personne, d'un côté ou de l'autre d'un litige, qui était satisfaite du résultat? C'est très rare.

Pour en venir à mon deuxième point, monsieur Bhabha, vous étiez arbitre. Qu'arrive-t-il, dans le processus d'arbitrage, lorsque l'arbitre ne comprend pas le contexte social dans lequel

within which the case is happening and within which the ruling will be applied? It's not going to be a good result.

You bring up some really important points here, and I want you to comment on some of those issues I have just raised for you.

Mr. Bhabha: Thank you very much.

I don't disagree with any of those comments. You're highlighting the importance of efficiency and timeliness in addition to independence, quality and the unbiased nature that we want to take as a given. Without efficiency and timeliness, you encounter the problem of the six-year wait and the fact that any remedy is going to be meaningless.

I agree that in litigation, often even winners are losers. That is a frustrating part of litigation, and it's an added frustration in human rights litigation because of the nature of what human rights are, what interests they represent and what interests they're seeking to vindicate.

As someone who has been practising human rights law or observing it for a few decades, I have to admit that I don't know whether it is worth it in most of the cases that I have observed or have been involved in. I've rarely seen a victorious party in a successful human rights case experience true vindication.

I don't think that litigation will deliver us from evil. But does it help no mitigate the ill effects of racism? Is it good for our society to have an institution, even if it is not functioning perfectly, and even if it is disappointing and under-delivering? I do think so, but I also worry about the sanitizing effect of having an institution that doesn't do anything and feeling content simply by having the institution.

There is a delicate balance in taking comfort from the fact that, as a society, we have evolved an advanced institutional framework to address discrimination that is the envy of the world. But we still have work to do to improve its competence.

With respect to the social context and the competency of individual members, I have never worked with a better collection of people than those whom I worked with at the Human Rights Tribunal of Ontario, between 2008 and 2011. That is a testament to the care and attention that went into the appointments process that was merit-based and focused on the right priorities.

s'est déroulée l'affaire et dans lequel la décision sera appliquée? Cela ne va pas donner un bon résultat.

Vous avez soulevé des points très importants, et j'aimerais entendre vos commentaires sur certains des enjeux dont je viens de parler.

M. Bhabha : Merci beaucoup.

Il n'y a aucun de vos commentaires auxquels je ne souscris pas. Vous avez souligné l'importance de l'efficacité et de la rapidité, en plus de l'indépendance, de la qualité et de l'impartialité; des choses que nous voulons pouvoir tenir pour acquises. Sans efficacité et sans rapidité, on se retrouve avec le problème de l'attente de six ans au bout desquels aucun recours n'aura d'effet.

Je suis d'accord que, dans les litiges, souvent, même les gagnants sont perdants. C'est un aspect frustrant des litiges, et c'est encore plus frustrant dans les litiges en matière de droits de la personne, compte tenu de la nature des droits de la personne, des intérêts qui sont représentés et des intérêts qu'on veut défendre.

Cela fait quelques décennies que je pratique ou que j'observe le droit relatif aux droits de la personne, et je dois admettre que je ne sais pas si cela en vaut la peine, dans la plupart des affaires que j'ai observées ou auxquelles j'ai pris part. J'ai rarement vu la partie victorieuse, dans une affaire de droits de la personne où elle a obtenu gain de cause, se sentir vraiment satisfaite.

Je ne pense pas que les litiges vont nous délivrer du mal. Malgré tout, est-ce que cela permet d'atténuer les préjudices liés au racisme? Est-ce une bonne chose pour notre société d'avoir une institution, même si elle ne fonctionne pas parfaitement, même si elle déçoit et n'est pas à la hauteur des attentes? Je crois bien que oui, mais je m'inquiète aussi de cet effet esthétique, c'est-à-dire que nous avons une institution qui ne fait rien, mais que nous sommes tout de même satisfaits parce que nous l'avons.

Il y a un équilibre délicat à atteindre; nous sommes reconfortés par le fait que, en tant que société, nous avons élaboré un cadre institutionnel avancé pour lutter contre la discrimination, un cadre qui fait l'envie du monde. Mais nous devons tout de même continuer de travailler pour le rendre plus efficace.

En ce qui a trait au contexte social et à la compétence des commissaires individuels, je n'ai jamais travaillé avec de meilleures gens que mes anciens collègues du Tribunal ontarien des droits de la personne, entre 2008 et 2011. Cela en dit long sur le soin et l'attention accordés au processus de nomination, qui était fondé sur le mérite et axé sur les bonnes priorités.

When you look at what's happened to the Human Rights Tribunal of Ontario today, and some of the criticisms that have come out with the return of a non-merit-based appointment system, I think this observation is very important.

The tribunal is only going to be as good as the people who sit in those positions. It's important to find a good array of experts with relevant expertise who have true independence and who are not afraid to push the law where it needs to go.

The idea that the commission is biased, I'm not sure what you mean specifically by that. If that is another way of saying that the commission takes its mandate to advance anti-discrimination seriously, that is a good thing.

If the concern is that the commission has some sort of institutional bias against recognizing racial discrimination, then I think that's a reflection of a commission that is failing to deliver fully on its mandate and which needs reform.

I don't think I'm as specialized in my knowledge of the details of the Canadian Human Rights Commission as some of the other witnesses who have appeared before me, so I won't say too much on that.

The Chair: We turn to Senator Omidvar. Between you and me, there are 10 minutes left.

Senator Omidvar: I will be brief. I want to pick up on your point about unionized workplaces. I agree with you that unionized workplaces have better systems and processes in place, and are able to protect their members better.

We have heard from witnesses previously that they, as members of the federal public service — which is organized as one of the largest unions, went on strike and successfully reached an agreement this morning, good for all of us — they didn't find the protection of that union umbrella, so much so that Black employees have launched class-action suits, et cetera. How do you compromise those two streams of thought?

Mr. Bhabha: There are different ways I could approach that question. I don't have answers, obviously. I have my observation, which is that starting in 2020 we saw a dramatic increase in awareness and the manifestation of the desire for racial equality as a result of what was happening in the United States. That translated directly. I have seen it in my own work. That translated directly into workplaces where the cause of anti-Black racism was already an issue that people were looking for movement on and which was not being adequately addressed. That is a longstanding problem, as are other forms of racism.

Quand on regarde ce qui se passe du côté du Tribunal ontarien des droits de la personne aujourd'hui et certaines des critiques qui fusent depuis le retour du système de nomination non fondée sur le mérite, je me dis que c'est une observation très importante à faire.

Le tribunal ne sera jamais meilleur que les gens qui y travaillent. C'est important de trouver une bonne brochette d'experts, qui ont une expertise pertinente et une véritable indépendance, et qui ne craignent pas de pousser la loi dans la bonne direction.

L'idée que la commission a des préjugés... je ne suis pas certain de ce que vous voulez dire par là, précisément. Si c'est une autre façon de dire que la commission prend au sérieux son mandat de promouvoir la lutte contre la discrimination, alors c'est une bonne chose.

Si l'on craint que la commission ait un quelconque parti pris institutionnel contre la reconnaissance de la discrimination raciale, alors je pense que cela montre qu'elle ne remplit pas pleinement son mandat et qu'elle nécessite une réforme.

Je ne pense pas avoir une connaissance aussi pointue de la Commission canadienne des droits de la personne que certains des autres témoins qui ont comparu avant moi, alors je n'en dirai pas trop à ce sujet.

La présidente : Nous allons passer à la sénatrice Omidvar. Entre vous et moi, il reste 10 minutes.

La sénatrice Omidvar : Je serai brève. J'aimerais revenir sur le point que vous avez soulevé au sujet des milieux de travail syndiqués. Je suis d'accord avec vous pour dire que les milieux de travail syndiqués ont de meilleurs systèmes et processus et peuvent mieux protéger leurs membres.

Des témoins précédents ont dit que, en tant que membres de la fonction publique fédérale — qui est l'un des plus grands syndicats, s'est mis en grève et est parvenu à un accord ce matin, ce qui est une bonne chose pour nous tous —, ils n'ont pas bénéficié de la protection de ce cadre syndical, à tel point que les employés noirs ont intenté des recours collectifs, etc. Comment concilier ces deux courants de pensée?

M. Bhabha : Je pourrais aborder cette question de différentes façons. Je n'ai évidemment pas de réponse. Selon ce que j'ai constaté, à partir de 2020, il y a eu une augmentation spectaculaire de la prise de conscience et de la manifestation d'un désir d'égalité raciale, à la suite de ce qui s'est passé aux États-Unis. Cela s'est directement traduit. Je l'ai constaté dans mon propre travail. Cela s'est directement traduit dans les milieux de travail où la cause du racisme anti-Noirs était déjà un enjeu que les gens cherchaient à mettre en avant et qui n'était pas traité de manière adéquate. C'est un problème de longue date, tout comme les autres formes de racisme.

It relates to the nature of race as a ground of human rights protection and the challenges of exposing racial discrimination, particularly in the workplace. It's not just at the Canadian Human Rights Commission. We have seen tell-alls from staff in other federal agencies like CSIS, the RCMP and the military. It appears to be prevalent across the board. These are all unionized workplaces with robust workplace policies.

These are model employment workplaces in terms of the policies and procedures in place; yet, there has been an inability to shift the culture towards a more rights-respecting one, and one in which members of minority groups are able to feel more welcome and comfortable in the workplace.

The only thing I can say in response to the question about what the unions are doing is clearly not enough or not enough of the right stuff. Just as the commission needs to look at itself with some honest eyes, I certainly think the union does. I don't have specific recommendations on what the problem might be. I have not diagnosed that myself.

Senator Omidvar: Professor Bhabha, if you are able to put your mind to it and send us the wording of a recommendation around the role of the federal public union in helping us address the problem of anti-Black discrimination in the federal public service, we would be grateful.

Mr. Bhabha: I would offer one comment, because I have seen it in the sense that I do, at times, investigate allegations of discrimination in workplaces and I have done so in government workplaces. I have had some experience interviewing government and union representatives and so on.

What I know is it can be challenging when racial discrimination allegations are being raised as between staff for the union, because the union has duties to represent all of its members. It may be that unions are feeling challenged in representing both sides of racial discrimination disputes arising within the workplace.

It may be that they need better tools to figure out how to represent all of their members in situations where their members are in dispute with one another. I will give this some thought and follow up with what I can.

The Chair: Thank you. My question to you is if the federal human rights system were to change to a direct-access model, what lessons could we learn from Ontario's experience?

Cela a trait à la nature de la race en tant que motif de protection des droits de la personne et les défis liés à la dénonciation de la discrimination raciale, en particulier en milieu de travail. Cela ne concerne pas seulement la Commission canadienne des droits de la personne. On a entendu des révélations d'employés d'autres organismes fédéraux, comme le SCRS, la GRC et l'armée. Il semble que ce phénomène est généralisé. Ce sont tous des milieux de travail syndiqués dotés de solides politiques en milieu de travail.

Ce sont des milieux de travail modèles pour ce qui est des politiques et des procédures en place; toutefois, il a été impossible de changer la culture pour passer à une culture plus respectueuse des droits, et dans laquelle les membres des groupes minoritaires se sentent mieux accueillis et plus à l'aise dans leur milieu de travail.

La seule chose que je puisse dire en réponse à la question sur ce que font les syndicats, c'est qu'ils ne font clairement pas assez ou pas assez de bonnes choses. La commission doit se regarder en face et je pense assurément que le syndicat doit faire de même. Je n'ai pas de recommandations spécifiques sur la nature du problème. Je n'ai pas posé de diagnostic moi-même.

La sénatrice Omidvar : Monsieur Bhabha, si vous pouviez y réfléchir et nous envoyer une recommandation sur le rôle que pourrait jouer le syndicat de la fonction publique fédérale pour nous aider à régler le problème de la discrimination envers les Noirs dans la fonction publique fédérale, nous vous serions reconnaissants.

M. Bhabha : J'aurais toutefois un commentaire à faire, quelque chose que j'ai constaté parce que j'enquête parfois sur des allégations de discrimination dans les milieux de travail, par exemple ceux du gouvernement. J'ai une certaine expérience des entretiens avec des représentants du gouvernement et des syndicats et ainsi de suite.

Ce que je sais, c'est que cela peut être difficile, lorsque des allégations de discrimination raciale sont faites entre des membres du personnel et de syndicat, car le syndicat a le devoir de représenter tous ses membres. Il se peut que le syndicat ait de la difficulté à représenter les deux parties d'un litige en matière de discrimination raciale en milieu de travail.

Il se peut que les syndicats aient besoin de meilleurs outils pour savoir comment représenter tous leurs membres dans des situations où leurs membres sont en conflit les uns avec les autres. J'y réfléchirai et je ferai le suivi au meilleur de mes connaissances.

La présidente : Merci. Ma question est la suivante : si le système fédéral des droits de la personne devait passer à un modèle d'accès direct, quelles leçons peut-on tirer de l'expérience de l'Ontario?

Mr. Bhabha: One thing I would recommend is direct access will absolutely fail unless there is an associated clinic or agency of some sort to provide representation to those who wish to engage the direct access system but do not have the means to retain counsel for themselves.

In Ontario, we have the Human Rights Legal Support Centre, which was not part of the original statutory reform proposal. When that first proposal was made, the response from many stakeholders was this will not succeed without a dedicated and publicly funded centre to represent claimants.

That will not solve the problem of access to justice, but it will make it viable for many people who would not otherwise have an opportunity to bring a case to do so at least. That's one thing I would say is absolutely essential is that there be some sort of public resource independent of the tribunal to represent claimants before the tribunal.

The other thing is to consider a costs regime that allows human rights complainants to recover costs when they are successful but not to face the risk of adverse costs should they not be successful.

In Ontario, there is no-costs regime. This has a huge chill on the ability of individuals to bring cases to the tribunal with counsel. Costs allow counsel the chance of some greater recovery.

I can tell you from personal experience that representing complainants in human rights cases is almost never financially viable for a lawyer. If you are going to create a system in which people are likely to need legal representation, you have to be mindful of that fact.

The Chair: Thank you, professor. Thank you for your testimony; it will help us greatly when we are ready to write the report.

Senators, we will suspend briefly to get ready for our next witness.

Professor, *As-Salaam-Alaikum*.

Mr. Bhabha: *Wa-Alaikum-Salaam*. Thank you very much. It's been an honour to be here.

The Chair: I shall introduce our last panel. Our witness has been asked to make an opening statement of five minutes, and I think there is no one who is more aware of or more well versed in the workings of the Human Rights Committee. We welcome at the table our dear colleague, the Honourable Senator Wanda Thomas Bernard. I now invite Senator Bernard to make her presentation.

M. Bhabha : Une chose que je soulignerais, c'est que l'accès direct ne fonctionnera pas du tout à moins qu'il y ait un genre de clinique ou d'organisme associés qui représenterait ceux qui veulent recourir au système d'accès direct, mais qui n'ont pas les moyens de retenir les services d'un conseil pour eux-mêmes.

En Ontario, nous avons le Centre d'assistance juridique en matière des droits de la personne, qui ne faisait pas partie de la proposition originale de réforme législative. Quand cette première proposition a été faite, de nombreux intervenants ont répondu que cela ne fonctionnerait pas sans un centre dédié et financé par l'État qui représentait les demandeurs.

Cela ne règlera pas le problème de l'accès à la justice, mais cela le rendra plus viable pour de nombreuses personnes qui n'auraient pas autrement la possibilité d'intenter des poursuites, du moins. Je dirais donc qu'il est absolument essentiel d'avoir une sorte de ressource publique indépendante du tribunal pour représenter les demandeurs devant le tribunal.

L'autre chose qu'il faut envisager, c'est un régime de dépens, qui permettra aux plaignants en matière de droits de la personne de recouvrer les frais lorsqu'ils obtiennent gain de cause, en leur évitant le risque de devoir les assumer dans le cas contraire.

En Ontario, nous avons un régime de non-attribution de dépens. Cela nuit énormément à la capacité des gens à porter une affaire devant le tribunal avec un conseil. Les frais donnent au conseil la chance d'obtenir un meilleur recouvrement.

Je peux vous dire par expérience que représenter des plaignants dans des affaires de droits de la personne n'est presque jamais financièrement rentable pour un avocat. Si vous voulez créer un système dans lequel les gens sont susceptibles d'avoir besoin d'être représentés par un avocat, vous devez être conscients de ce fait.

La présidente : Merci, monsieur Bhabha. Merci de votre témoignage; il nous aidera énormément quand nous serons prêts à rédiger le rapport.

Sénateurs, nous allons brièvement suspendre la séance pour nous préparer à accueillir le prochain témoin.

Monsieur Bhabha, *As-Salaam-Alaikum*.

M. Bhabha : *Wa-Alaikum-Salaam*. Merci beaucoup. Ce fut un honneur d'être ici.

La présidente : Je vais présenter notre dernier témoin. On lui a demandé de présenter une déclaration préliminaire de cinq minutes, et je pense qu'il n'y a personne qui soit plus au courant ou plus au fait qu'elle du fonctionnement du Comité des droits de la personne. Nous accueillons à la table notre chère collègue, l'honorable sénatrice Wanda Thomas Bernard. J'invite maintenant la sénatrice Bernard à présenter son exposé.

Hon. Wanda Thomas Bernard: Thank you, chair, for the opportunity to appear as a witness. I have some notes that I will share.

Honourable senators, when I heard the news about the anti-Black racism, sexism and discrimination in the Canadian Human Rights Commission, I felt a sense of relief, despite hearing such difficult news. Why, you might ask? There was finally some validation of the existence of anti-Black racism in Canada — which I know to be true. It was finally being recognized.

Upon hearing the Treasury Board ruling, I knew that the Senate had a responsibility to address this as a matter of some urgency.

Colleagues, I have been qualified as an expert witness in three Canadian provinces on issues pertaining to anti-Black racism. Some of the cases in which I have given evidence have been human rights tribunals. I have led major research projects examining the impact of racism on the health and well-being of African Canadians.

I'm also a survivor — and note I use the term “survivor” and not “victim” — of systemic anti-Black racism. I have gone through formal complaint processes as a complainant and also as a support person for other African Canadian complainants.

I note the following commonalities based on these two lenses — my former professional experience as a social worker, educator and a researcher, and also my personal experiences.

Anti-Black racism has a deleterious impact on the mental, physical, emotional, spiritual and community health of African Canadians. Racism-related stress pertaining to employment was one of the most significant sources of stress according to our study on race and well-being. Taking action against racism was identified as one of the coping mechanisms that participants use, which shows that a process of justice has the potential to be very healing. However, the opposite is also true. A formal complaint filed through a human rights commission which is not well dealt with, can cause further harm to the individual and his or her family.

It takes considerable strength and courage to go through with a formal human rights complaint process. Many Black people approached me privately to share their stories of bringing forward a complaint to the Canadian Human Rights Commission or to their unions. One person had cases of anti-Black racism against two major companies that are governed by the Canadian Human Rights Commission. In both cases, this person had to fight the Canadian Human Rights Commission to even have

L'honorable Wanda Thomas Bernard : Merci, madame la présidente, de me donner l'occasion de comparaître en tant que témoin. J'ai quelques notes à partager.

Honorables sénatrices et sénateurs, quand j'ai entendu les nouvelles sur le racisme anti-Noirs, le sexisme et la discrimination au sein de la Commission canadienne des droits de la personne, je me suis sentie soulagée, malgré ces nouvelles difficiles. Pourquoi, me diriez-vous? C'est que l'existence du racisme anti-Noirs au Canada a enfin été reconnue, et je sais qu'il existe. Cela a enfin été reconnu.

Quand j'ai entendu la décision du Conseil du Trésor, je savais que le Sénat avait la responsabilité de traiter cette question de manière urgente.

Chers collègues, j'ai été désignée témoin expert dans trois provinces canadiennes sur des questions concernant le racisme anti-Noirs. Certaines des affaires dans lesquelles j'ai témoigné se déroulaient devant un tribunal des droits de la personne. J'ai mené des projets de recherche importants sur les conséquences du racisme sur la santé et le bien-être des Canadiens d'origine africaine.

Je suis également une survivante — et je fais remarquer que j'utilise le terme « survivante », et non pas « victime » — du racisme anti-Noirs systémique. Je suis passée par des processus officiels de plaintes en tant que plaignante et également en tant que personne de confiance pour d'autres plaignants canadiens d'origine africaine.

Je note les points communs suivants, selon ces deux perspectives : ma précédente expérience professionnelle en tant que travailleuse sociale, éducatrice et chercheuse, et mes expériences personnelles.

Le racisme anti-Noirs a des conséquences néfastes sur la santé mentale, physique, émotionnelle, spirituelle et communautaire des Canadiens d'origine africaine. Le stress du racisme dans le cadre de l'emploi était l'une des sources de stress les plus importantes, selon notre étude sur l'origine raciale et le bien-être. On a déterminé que la prise de mesures contre le racisme était l'un des mécanismes d'adaptation utilisés par les participants, ce qui montre qu'un processus de justice a le potentiel d'être très curatif. Cependant, le contraire est également vrai. Une plainte officielle déposée auprès d'une commission des droits de la personne et qui n'a pas été bien traitée peut entraîner d'autres préjudices à la personne et à sa famille.

Il faut une force et un courage considérables pour s'engager dans un processus officiel de plainte en matière de droits de la personne. De nombreuses personnes noires m'ont approchée en privé pour me raconter leurs expériences de dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne ou de leur syndicat. Une personne avait intenté des poursuites pour racisme anti-Noirs contre deux entreprises importantes régies par la Commission canadienne des droits de la personne.

them consider her case. Imagine. Imagine that you finally find the courage to tell your story and you are not believed by the intake workers.

We are now looking at the cascading impact on the physical and mental health of having survived a discriminatory workplace and now experiencing the stress of reporting to the Canadian Human Rights Commission, a federal organization, that claims to be committed to — and I quote from their website — “effect and influence systemic anti-racist change”

These are not new issues. Several decades ago, a former MP, the late Dr. Howard McCurdy from Windsor who served as an MP from 1984 until 1993, once stated that the Canadian Human Rights Commission was a white elephant of a bureaucracy and a paper tiger in terms of effectiveness.

He went on to give an example. An African Canadian woman from Colchester, Ontario, had been hired by Canada Customs and took up training courses for her duties because she was light-complected enough to pass for Caucasian. She ended up auditing racist advice couched as training to officers, directing them to racially profile Black travellers.

Dr. McCurdy said:

My office assisted the complainant in presenting her testimony to the Canadian Human Rights Commission. Their response? Not a sigh. Not a shrug.

MP McCurdy was quite concerned about what he called the Canadian Human Rights Commission’s seeming inability to follow up and follow through on racism allegations. I remind you, he spoke about this somewhere between 1984 and 1993.

These are deep, systemic issues with many systemic barriers. The system is not set up to support the complainant. There are no legal services offered to complainants. If a complainant is not able to afford a lawyer, they are on their own. They are standing up against a major company or organization or government department that will fight with all of their legal power behind them. Although the first human rights commissions in this country were established because of anti-Indigenous racism and anti-Black racism, race-based cases have become increasingly difficult to proceed through the established processes, and we’ve heard a lot about that this evening.

Dans les deux affaires, cette personne a dû se battre contre la Commission canadienne des droits de la personne simplement pour qu’elle examine son affaire. Imaginez. Imaginez que vous trouvez enfin le courage de raconter votre histoire et que les préposés à l’accueil ne vous croient pas.

Nous examinons maintenant les conséquences en cascade sur la santé physique et mentale d’avoir survécu à un milieu de travail discriminatoire et de subir ensuite le stress d’en rendre compte à la Commission canadienne des droits de la personne, une organisation fédérale, qui prétend s’engager — et je cite son site Web — « à effectuer et à influencer un changement systémique antiraciste [...] »

Ce ne sont pas de nouveaux problèmes. Il y a plusieurs décennies, un ancien député, le regretté M. Howard McCurdy, de Windsor, qui a été député de 1984 à 1993, a une fois déclaré que la Commission canadienne des droits de la personne était un éléphant blanc de la bureaucratie et un colosse aux pieds d’argile, pour ce qui est de l’efficacité.

Il a ensuite donné un exemple. Une Canadienne d’origine africaine de Colchester, en Ontario, qui avait été embauchée par les douanes canadiennes, a suivi des cours de formation pour ses fonctions. Elle avait la peau suffisamment claire pour passer pour une Caucasienne. Elle s’est retrouvée à suivre les conseils racistes donnés en guise de formation aux agents, selon lesquels ils devaient procéder au profilage racial de voyageurs noirs.

Voici ce qu’a dit M. McCurdy :

Mon bureau a aidé la plaignante à présenter son témoignage à la Commission canadienne des droits de la personne. Sa réponse? Pas un soupir. Même pas un haussement d’épaules.

Le député McCurdy était assez préoccupé de ce qu’il appelait l’incapacité apparente de la Commission canadienne des droits de la personne à faire un suivi ou à donner suite à des allégations de racisme. Je tiens à vous rappeler qu’il en a parlé quelque part entre 1984 et 1993.

Ce sont des problèmes profonds et systémiques associés à de nombreux obstacles systémiques. Le système n’est pas conçu pour aider le plaignant. Aucun service juridique n’est offert aux plaignants. Si un plaignant n’a pas les moyens de retenir les services d’un avocat, il est livré à lui-même. Il fait face à une grande entreprise, une organisation ou un ministère qui se battront avec toute la puissance juridique dont ils disposent. Même si les premières commissions des droits de la personne du Canada ont certes été établies en raison du racisme anti-Autochtones et anti-Noirs, mais il est devenu de plus en plus difficile de donner suite à des affaires de discrimination raciale en passant par les processus établis, et nous en avons beaucoup entendu parler ce soir.

Given the recent rulings of several grievances by the Treasury Board, one is left to question whether the Canadian Human Rights Commission is equipped to deal with anti-Black racism claims from the public. Black Canadians from coast to coast to coast have lost trust in the commission, which is worse than not having a human rights commission at all because they are discriminating against the very population they promised to protect.

I look forward to your questions, I think.

The Chair: Thank you, Senator Bernard. Colleagues, I generally ask questions last, but, Senator Bernard, I would like to ask you this about your vast life experiences. You are a community leader. You are a senator. We heard some very powerful and, at times, emotional testimony from the previous witnesses. Was there anything there that surprised you?

Senator Bernard: Sadly, I would say absolutely not. The stories I heard this evening are stories that I have heard throughout — I would say my entire life but certainly through my career, which spans over four decades now.

The anti-Black racism is so difficult for this country to even name that it becomes almost impossible for survivors to expect a process to be fair.

The Chair: Senator Bernard, what would you like to see changed at the Canadian Human Rights Commission, considering we have heard how ineffective they have been?

Senator Bernard: Several of our witnesses talked about the need for a total overhaul, and we have also heard this evening from many witnesses — and I share similar kinds of thoughts — that there is a tendency to think that we'll just appoint a racialized person to be head of the Commission, and that's going to help things. That would be putting a Band-Aid on a tsunami. It is not going to be effective.

We also heard this evening from witnesses who said, "This is not just a problem with the Canadian Human Rights Commission." In fact, one of the witnesses talked about a problem with the Treasury Board of Canada Secretariat itself, the very institution and the very government department that led us to where we are now. Several people had private sidebar conversations with me identifying other departments across government, so we need the political will to acknowledge the harms caused by anti-Black racism, the history of systemic anti-Black racism and the continual denial of very existence of anti-Black racism. That brings another layer of harm to Black Canadians.

The Chair: My final question: You talk about political will. Do you feel there is a lack of political will to tackle this problem?

Vu les décisions récentes du Conseil du Trésor concernant plusieurs griefs, on peut se demander si la Commission canadienne des droits de la personne a ce qu'il faut pour traiter les plaintes de racisme anti-Noirs déposées par le public. Les Canadiens noirs d'un bout à l'autre du pays ne font plus confiance à la commission, ce qui est pire que de ne pas avoir du tout de commission des droits de la personne, parce qu'elle discrimine la population qu'elle a promis de protéger.

Je répondrai avec plaisir à vos questions.

La présidente : Merci, sénatrice Bernard. Chers collègues, je pose généralement la question en dernier, mais, sénatrice Bernard, j'aimerais vous poser une question sur votre vaste expérience de vie. Vous êtes leader communautaire. Vous êtes sénatrice. Nous avons entendu des témoignages très puissants et parfois touchants des précédents témoins. Y a-t-il quelque chose dans ces témoignages qui vous a surpris?

La sénatrice Bernard : Malheureusement, je dirais que non, pas du tout. Les histoires que j'ai entendues ce soir, je les ai entendues tout au long, je dirais de ma vie, mais assurément de ma carrière, qui couvre aujourd'hui de plus de quatre décennies.

Le racisme anti-Noirs est si difficile à nommer dans notre pays qu'il devient presque impossible pour les survivants de s'attendre à un processus équitable.

La présidente : Sénatrice Bernard, qu'aimeriez-vous voir changer à la Commission canadienne des droits de la personne, maintenant que nous avons entendu à quel point elle a été inefficace?

La sénatrice Bernard : Plusieurs témoins ont parlé de la nécessité d'une refonte totale, et de nombreux témoins ont également dit ce soir — je suis du même avis — qu'on a tendance à croire qu'il suffit de nommer une personne racisée à la tête de la commission pour que les choses s'arrangent. Ce serait comme vouloir éteindre un incendie de forêt avec un verre d'eau. Ce ne serait pas efficace.

Des témoins ont également dit ce soir que « le problème ne concerne pas uniquement la Commission canadienne des droits de la personne ». En fait, un des témoins a parlé d'un problème qui concernait le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada lui-même, l'institution, le ministère même qui nous a conduits là où nous en sommes aujourd'hui. J'ai eu des discussions privées, en aparté, avec plusieurs personnes qui ont nommé divers ministères; il nous faut donc la volonté politique de reconnaître les préjudices causés par le racisme anti-Noirs, l'histoire du racisme systémique et le déni constant de l'existence même du racisme anti-Noirs. C'est une couche supplémentaire de préjudices pour les Canadiens noirs.

La présidente : Ma dernière question est la suivante : vous parlez de volonté politique. Estimez-vous qu'il y a un manque de volonté politique face à ce problème?

Senator Bernard: I believe there is fear. I believe that there is fear to open this up because of what it might mean. I believe there is fear to really delve deeper into these issues, because it may take us to a place where we don't want to go.

We're nearing the end of the International Decade for People of African Descent, and I would like to see us, as a country, do something very significant as we end this decade. But I see the end of the decade as the beginning of some significant and important work that we will embark on together to effect systemic change for the systemic problem of anti-Black racism.

The Chair: Thank you, senator.

[Translation]

Senator Gerba: Dear colleague and dear sister, Senator Bernard, thank you for coming to testify. I know personally that this is a cause that is very close to your heart. You have been fighting for this cause for years. Your leadership is recognized in all communities, and I wanted to point that out and mention it.

You began your remarks by stating that you are not a victim, but a survivor. Can you explain to this committee and to the Canadians who are watching us why you made that statement? I know and I can understand why, but I would like you to explain it to the Canadians who are watching.

[English]

Senator Bernard: When one sees oneself as a victim, it's easy to fall into the trap of victimhood. When others see you as a victim, they tend to treat you as a victim.

To be Black in this country, to survive with your integrity intact, to break through the glass and concrete ceilings, all while fighting against the odds, when we're able to do that, it means we have survived against the odds, and we should be seen as survivors, not as victims. And as survivors, we acknowledge the harm that's been caused but also the gifts that we have received, including the gift to survive, the gift to get up and keep going yet another day when it feels almost impossible to do so.

For many, it's that gift of spirituality, and I think Mr. Coward talked about that earlier this evening. He talked about — I forget the term he used; it might have been “higher power” — the gift to survive the trauma caused by racism, and not many people understand the trauma of racism.

La sénatrice Bernard : Je pense qu'il y a une crainte. Je pense que l'on craint d'ouvrir ce dossier en raison de ce que cela pourrait signifier. Je pense que l'on craint d'approfondir ces questions parce qu'elles peuvent nous emmener à des endroits où nous ne voulons pas aller.

Nous approchons de la fin de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, et j'aimerais que, en tant que pays, nous fassions quelque chose de très significatif à la fin de cette décennie. Mais je vois la fin de la décennie comme le début d'un travail significatif et important que nous entreprendrons ensemble pour apporter un changement systémique au problème systémique du racisme anti-Noirs.

La présidente : Merci, sénatrice.

[Français]

La sénatrice Gerba : Chère collègue et chère sœur, sénatrice Bernard, merci de venir témoigner. Je sais personnellement que c'est une cause qui vous tient très à cœur. Vous vous battez pour cette cause depuis des années. Votre leadership est reconnu dans toutes les communautés et je tenais à le signaler et à le mentionner.

Vous avez commencé vos propos en précisant que vous n'êtes pas une victime, mais une survivante. Est-ce que vous pouvez expliquer à ce comité et aux Canadiens qui nous écoutent, pourquoi vous avez donné cette précision? Moi, je sais et je peux comprendre pourquoi, mais j'aimerais que vous l'expliquiez aux Canadiens qui nous écoutent.

[Traduction]

La sénatrice Bernard : Quand on se voit comme une victime, il est facile de tomber dans le piège de la victimisation. Quand les autres vous voient comme une victime, ils ont tendance à vous traiter comme telle.

Être Noir, au Canada, survivre en gardant son intégrité intacte, briser le plafond de verre ou le plafond de béton, s'acharner envers et contre tout : quand on peut faire cela, c'est que l'on a survécu envers et contre tout et que l'on doit être considéré comme un survivant, et non pas comme une victime. En tant que survivants, nous reconnaissons le préjudice qui a été causé, mais également les dons que nous avons reçus, y compris le don de survivre, de se lever et de continuer d'avancer un jour de plus, même si cela semble presque impossible.

Pour de nombreuses personnes, c'est le don de la spiritualité, et je pense que M. Coward en a parlé plus tôt ce soir. Il a parlé — j'ai oublié le terme qu'il a utilisé; c'était peut-être « puissance supérieure » — du don de survivre aux traumatismes du racisme, et peu de personnes comprennent les traumatismes du racisme.

In fact, it was the project that I led that led to us seeing anti-Black racism a little differently in this country and naming it — racism as a form of violence — and talking about the trauma of that violence and how we survive.

The sad reality is that one of the ways that we survive is through activism. Another way that we survive is going through formal complaints processes, but when those formal complaints processes cause you further harm, I marvel at the strength that it takes for people — for our people — to survive anti-Black racism and to keep going and to pass the torch from one generation to another.

We talk about multi-generational harm, but I want to put on the record the multi-generational strength that we carry that enables us to challenge anti-Black racism in all of these systems. When I think about those nine individuals who went forward with their grievance, they did so with incredible strength, and I believe much of that strength has come from their ancestors, multi-generational strength that keeps them going from day to day.

Thank you for the question.

The Chair: Thank you.

Senator Omidvar: To our colleague and witness, you are certainly not a victim. I see you as a leader of the movement. You have lit a fire under this whole question of anti-Black discrimination, and I think it's fair to say we take our lead from you.

I'm also happy to hear you voice optimism as you talked about the new decade for people of African descent, so on that note, I want to ask you about the Parliamentary Black Caucus that you co-created in both houses of Parliament. What role will they play in animating this conversation further once the report is tabled, because there are very tangible recommendations, like to create an office — like we have a Chief Electoral Officer of Canada, we would have a chief anti-Black discrimination officer reporting to both houses of Parliament as opposed to the executive and to overhaul the Employment Equity Act, which I think is really important? There are a number of concrete recommendations.

Can you share with me how the caucus is going to embrace and action this report?

Senator Bernard: Thank you for the question, Senator Omidvar.

I cannot state what those groups will do, but I believe that I can say with some certainty that they will be empowered to act, so this report will be helpful to both the Parliamentary Black

En fait, c'est le projet que j'ai dirigé qui nous a amenés à voir le racisme anti-Noirs un peu différemment, dans notre pays, et à le nommer — le racisme comme forme de violence — et à parler des traumatismes de cette violence et de la façon dont nous survivons.

La triste réalité est que nous survivons entre autres par le militantisme. Une autre façon de survivre est d'utiliser les processus de plaintes officiels, mais, lorsque ces processus de plaintes officiels vous nuisent davantage, je m'émerveille de la force qu'il faut aux gens — à nos gens — pour survivre au racisme anti-Noirs, continuer d'avancer et passer le flambeau d'une génération à une autre.

On parle de préjudice multigénérationnel, mais je tiens à souligner, aux fins du compte rendu, notre force multigénérationnelle, qui nous permet de contrer le racisme anti-Noirs dans tous ces systèmes. Je pense aux neuf personnes qui sont allées de l'avant avec leurs griefs; elles l'ont fait avec une force incroyable, et je crois qu'une grande partie de cette force leur vient de leurs ancêtres, de la force multigénérationnelle qui les fait avancer jour après jour.

Merci de la question.

La présidente : Merci.

La sénatrice Omidvar : Je tiens à dire à notre collègue et témoin, vous n'êtes certainement pas une victime. Je vous considère comme une leader du mouvement. Vous avez ravivé le débat sur le dossier de la discrimination anti-Noirs, et je crois qu'il est juste de dire que nous prenons exemple sur vous.

Je suis également heureuse de vous entendre exprimer votre optimisme touchant la nouvelle décennie des personnes d'ascendance africaine et, à ce propos, j'aimerais vous poser une question sur le Caucus des parlementaires noirs que vous avez cocréé dans les deux Chambres du Parlement. Quel rôle joueront ces caucus pour pousser la discussion plus loin, une fois que le rapport sera déposé? Il y a des recommandations très concrètes, comme de créer un bureau — on a un directeur général des élections du Canada, et on aurait un responsable de la lutte contre la discrimination anti-Noirs qui ferait rapport aux deux Chambres du Parlement plutôt qu'à l'exécutif — et de réviser la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce qui est à mon avis très important. Il y a un certain nombre de recommandations concrètes.

Pourriez-vous me dire comment le caucus va accueillir et mettre en œuvre ce rapport?

La sénatrice Bernard : Merci de la question, sénatrice Omidvar.

Je ne peux pas dire ce que ces groupes feront, mais je crois pouvoir dire avec assez de certitude qu'ils seront habilités à agir; ce rapport sera donc utile à la fois au Caucus des parlementaires

Caucus and our group within the Senate, the African Canadian Senate Group. The report will be very useful to both these groups to help us move forward, and I can see the report being used in a very powerful way.

One of the things that gives me optimism is the fact that we're not here alone. The fact that we have two caucuses, two groups — we're not a caucus; we're groups.

I talked earlier this evening about the late MP Howard McCurdy, who served when he was the only person of African descent in the House. We know about Lincoln Alexander — same thing. These giants, on whose shoulders I stand, were serving in Parliament at a time when they were alone. We're at a time when we have a collective. We have collective voices, and I believe that's what gives me hope. That's what gives me the optimism, and it's a critical hope. I believe that change will happen because we have a collective movement and a collective empowerment to move things forward. We're not operating alone. As well, we have allies with each of those groups, and we will work with allies to lead the kind of change we want to see. That's what needs to happen, and I believe that will happen.

Senator Omidvar: Moving away from the public service, in the Senate — including senators, staff and administrative staff — is there a group of Black employees?

Senator Bernard: Within the Senate, we have the African Canadian Senate Group. It's not a "Senators' Group," it's a "Senate Group," so Black employees are part of that group as well. We deliberately opened that space to create a welcoming, inclusive space for our staff members as well.

Senator Omidvar: Thank you.

Senator Arnot: Thank you for your testimony here today, Senator Bernard, and for getting this topic before the Human Rights Committee.

You talked about a fear — a political fear — that people might have about exposing the truth about this kind of racism and how devastating it is. I came into this study without any preconceptions, and I was really disturbed by the witnesses in the sense that — wow — this is shameful. This is devastating. Canadians would be ashamed if they heard what we heard today, and maybe they will hear it. Maybe that's part of the role of this committee and its report, because maybe we should be speaking a truth.

I believe that racism is a social norm. It certainly is in my province, and I believe it is a social norm in Canada, and that's the truth. One of the witnesses said it's woven into the fabric of our society. I have used those words myself many times publicly,

noirs et à notre groupe au Sénat, le Groupe canado-africain du Sénat. Le rapport sera très utile pour ces deux groupes pour nous aider à aller de l'avant, et je crois que le rapport sera utilisé d'une façon très fructueuse.

Une des choses qui me rend optimiste est le fait que nous ne sommes pas seuls ici. Le fait que nous ayons deux caucuses, deux groupes... nous ne sommes pas un caucus; nous sommes des groupes.

J'ai parlé plus tôt ce soir du regretté député Howard McCurdy, qui était à son époque la seule personne d'origine africaine à siéger à la Chambre. Nous connaissons M. Lincoln Alexander, même chose. Ces géants, sur les épaules desquelles je me tiens, siégeaient au Parlement à une époque où ils étaient seuls. À notre époque, nous avons un collectif. Nous avons un ensemble de voix, et je crois que c'est ce qui me donne de l'espoir. C'est ce qui me rend optimiste, et c'est un espoir essentiel. Je pense que le changement aura lieu, car nous avons un mouvement collectif et une capacité collective de faire avancer les choses. Nous n'agissons pas seuls. De plus, nous avons des alliés dans chacun de ces groupes, et nous travaillerons avec nos alliés pour amener le type de changement que nous voulons. C'est ce qu'il faut faire, et je crois que cela se fera.

La sénatrice Omidvar : Laissons de côté la fonction publique; au Sénat — y compris les sénatrices et les sénateurs, le personnel et le personnel administratif —, y a-t-il un groupe d'employés noirs?

La sénatrice Bernard : Au Sénat, nous avons le Groupe canado-africain du Sénat. Ce n'est pas un « groupe de sénateurs », c'est un « groupe du Sénat », les employés noirs en font donc partie également. Nous avons volontairement ouvert la porte pour créer un espace accueillant et inclusif pour les membres de notre personnel également.

La sénatrice Omidvar : Merci.

Le sénateur Arnot : Merci de votre témoignage ici aujourd'hui, sénatrice Bernard, et merci d'avoir abordé le sujet au Comité des droits de la personne.

Vous avez parlé d'une crainte — une crainte politique — qui fait que les gens pourraient hésiter à dire la vérité sur ce type de racisme et son effet dévastateur. J'ai abordé cette étude sans aucun préjugé, et j'ai vraiment été troublé par les témoins parce que — ouf! — c'est honteux. C'est terrible. Les Canadiens auraient honte s'ils entendaient ce que nous avons entendu aujourd'hui, et ils l'entendront peut-être. Cela fait peut-être partie du rôle du comité et de son rapport, parce que nous devrions peut-être dire la vérité.

Je crois que le racisme est une norme sociale. C'est certainement le cas dans ma province, et je pense que c'est une norme sociale au Canada, et c'est la vérité. Un des témoins a dit que c'est une partie intégrante du tissu de notre société. J'ai

but I have also added a qualifier, which is that the fabric is made of nylon cords and runs very strong and very deep, and it will be hard to pull it apart.

As you heard me say before, I believe in the power of education, and I have seen that children in elementary schools certainly understand fairness. Deep-seated unfairness is at the heart of this, and I'm hoping we can change the culture and the community by changing the culture in the schools. What could this committee recommend in its study about what could and should be occurring in the school systems in Canada to address these issues directly?

I guess my last question is really — you probably answered it already — about the idea that we have a real opportunity here, by virtue of this testimony that we have had, to make some really powerful recommendations and observations about our Canadian society.

Senator Bernard: Yes. One of your questions is around the power of education and whether I believe that can be positive. Absolutely. I believe providing that kind of education in the public school system can only help in the long run. So I think about the long-term impact.

In the short term, though, we need something more. In the short term, I think there needs to be some serious consideration given to how we as a country want to be seen when it comes to addressing issues around systemic anti-Black racism. To be seen as a leader in this work but then to be experienced very differently is a disconnect, and I would see it as a matter of priority for this country to do something about that.

I hope this study can help make some recommendations that would be helpful for the country in terms of addressing the crux of the issue.

The Chair: Thank you, Senator Bernard.

Senator Gerba: I just want to know if she has recommendations. What is the —

The Chair: Senator, we have four minutes because we have an urgent matter that we have to have an in camera meeting after the meeting.

Senator Gerba: I don't need more. Thank you.

The Chair: Thank you, Senator Bernard, for your testimony. Thank you for your leadership on this. You have colleagues who stand with you and will support you.

moi-même utilisé ces mots plusieurs fois en public, mais je leur ai ajouté un qualificatif, à savoir que le tissu était fait de fibres de nylon très solides et épaisses qu'il sera difficile d'extirper.

Comme vous m'avez entendu le dire tout à l'heure, je crois au pouvoir de l'éducation, et j'ai constaté que les enfants des écoles primaires comprennent à coup sûr l'équité. L'injustice profondément ancrée est au cœur de ce problème, et j'espère que nous pourrions changer la culture et la communauté en changeant la culture des écoles. Que peut recommander notre comité, dans son étude, quant à ce qui pourrait et devrait être fait dans les systèmes scolaires du Canada pour directement régler ces problèmes?

J'imagine que ma dernière question porte en réalité — et vous y avez probablement déjà répondu — sur le fait que nous avons ici une véritable occasion, par ces témoignages que nous avons entendus, de formuler quelques recommandations et observations vraiment puissantes sur notre société canadienne.

La sénatrice Bernard : Oui. Une de vos questions concerne le pouvoir de l'éducation et vous me demandez si je pense que cela peut être positif. Absolument. Je pense qu'offrir ce type d'éducation dans le système scolaire public ne peut qu'être bénéfique à long terme. Je pense donc aux conséquences à long terme.

Cependant, à court terme, il faut plus. À court terme, je pense qu'il faut réfléchir sérieusement à la manière dont nous voulons que notre pays soit perçu lorsqu'il s'agit de régler les problèmes liés au racisme systémique anti-Noirs. Être considéré comme un chef de file dans ce domaine, et vivre ensuite une expérience très différente, c'est une déconnexion, et je considère que faire quelque chose à ce sujet est une priorité pour le Canada.

J'espère que cette étude peut aider à formuler quelques recommandations qui seraient utiles pour le pays pour ce qui est de régler le nœud du problème.

La présidente : Merci, sénatrice Bernard.

La sénatrice Gerba : J'aimerais simplement savoir si elle a des recommandations. Quel est le...

La présidente : Sénatrice, nous avons quatre minutes parce qu'il y a une question urgente dont nous devons discuter à huis clos après la séance.

La sénatrice Gerba : Je n'ai pas besoin de plus. Merci.

La présidente : Merci, sénatrice Bernard, de votre témoignage. Merci de votre leadership dans ce dossier. Vous avez des collègues qui vont rester à vos côtés et qui vous soutiendront.

Senators, this is the end of our meeting. We have to make a decision about a certain urgent matter, so we will try to be brief. I will suspend the meeting, and we will reconvene in camera.

(The committee continued in camera.)

Mesdames et messieurs, cela met fin à notre séance. Nous devons prendre une décision concernant une question urgente, nous essaierons d'être brefs. Je vais suspendre la séance, et nous reprendrons à huis clos.

(La séance se poursuit à huis clos.)
