

# **Plan d'action de lutte contre le racisme**

Septembre 2021



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

## **Coordonnées de la Commission canadienne des droits de la personne**

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de la personne, veuillez communiquer avec un des bureaux de la Commission :

### **BUREAU NATIONAL**

344, rue Slater, 8e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1E1  
Téléphone : 613-995-1151  
Sans frais : 1 888 214-1090  
ATS : 1 888 643-3304  
Télécopieur : 613-996-9661

Pour les demandes des médias, communiquez avec le service des relations avec les médias au 613-943-9118

Remarque : Dans le présent document, des mots de genre masculin appliqués aux personnes désignent aussi bien les hommes que les femmes.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission canadienne des droits de la personne, 2021.

**No au catalogue : HR4-57/2021F-1-PDF**

**ISSN : 978-0-660-40070-9**

Publication disponible sur le site Web de la Commission à : [www.ccdp.gc.ca](http://www.ccdp.gc.ca)



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

# Introduction

Cette version à jour du Plan d'action de lutte contre le racisme de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) intègre les commentaires du personnel de la Commission, des syndicats et des consultants et représente l'engagement de la Commission à agir pour lutter contre le racisme à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont fourni de la rétroaction et des suggestions suivant la première ébauche de ce plan. Nous avons fait le maximum pour retenir le plus grand nombre possible de ces suggestions.

Les travaux visant la réalisation des engagements énoncés dans le plan de lutte contre le racisme vont bon train. Certains travaux sont déjà réalisés. Vous trouverez un [rapport d'étape](#) détaillé à ce sujet dans la section [« Le travail de lutte contre le racisme »](#) de notre site Web.

En tant qu'institution nationale et organisme de surveillance des droits de la personne au Canada, la Commission s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière d'égalité, de non-discrimination, d'inclusion, de dignité et de respect selon une approche de lutte contre le racisme.

Ces dernières années, nous avons étudié de près tous les aspects de notre travail, qu'il s'agisse de notre fonctionnement interne ou des services que nous offrons à la population. Ce plan d'action résulte de l'engagement continu de la part de la présidente, des commissaires et de l'équipe de direction de la Commission à « passer de la parole aux actes » afin de s'attaquer aux effets du racisme et de la discrimination systémique dans la société, et ce, dans les trois rôles que nous jouons soient — en tant qu'**employeur sous réglementation fédérale, fournisseur de services, organisme de réglementation et en tant qu'organisation responsable de la promotion et la protection des droits de la personne** au Canada. La clé du succès de ce travail est sa constance et sa continuité. Il doit se renouveler et être durable. Ensemble, chacune personne à la tête d'une direction générale pilotera la mise en œuvre de ce plan, sous la direction des co-champions du travail de lutte contre le racisme de la Commission, c'est-à-dire le directeur exécutif et la présidente.

Dans cette version mise à jour du Plan d'action, nous avons réorganisé nos engagements et nos actions selon nos trois rôles uniques et interdépendants.

**En tant qu'employeur**, la Commission s'engage à créer un lieu de travail ouvert, sain, sûr et inclusif qui repose sur les principes d'équité et de lutte contre le racisme. Nous encourageons et respectons la diversité de nos commissaires, nos dirigeants et de notre personnel. Nous sommes conscients iniquités historiques et structurelles qui ont créé des obstacles sociaux auxquels font face les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées. Nous nous engageons à faire en sorte que les mesures d'équité et de lutte contre le racisme continuent à favoriser la pleine participation de notre personnel diversifié.

**En tant que fournisseur de services et organisme de réglementation**, la Commission s'engage à préserver l'équité et l'inclusion, et à assurer l'accès à la justice pour tous et toutes au Canada, notamment par l'amélioration continue de nos systèmes, ainsi qu'en continuant d'identifier et éliminer de façon durable les obstacles bloquant l'accès aux programmes que nous offrons en matière de droits de la personne. Afin d'y parvenir, nous appuyons notre travail sur notre engagement significatif auprès des intervenants et des détenteurs de droits afin d'entendre et comprendre leurs perspectives sur les meilleures façons d'adapter nos systèmes et ainsi réduire les impacts du racisme systémique, de la discrimination et des inégalités qui nuisent à l'accès à la justice en matière de droits de la personne. Pour assurer la protection et le respect des droits de la personne dans notre rôle d'organisme de réglementation, nous sommes engagés à aider et à soutenir les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale de manière à ce qu'ils adoptent une approche proactive pour identifier les obstacles à l'accessibilité, à l'équité et à l'inclusion et les éliminer.

**En tant que défenseur des droits de la personne**, la Commission continuera d'être déterminée et audacieuse en se prononçant sur les questions de droits de la personne et en amplifiant la voix des personnes marginalisées et en situation de vulnérabilité au Canada. Ce travail comprend des efforts de sensibilisation aux inégalités et aux obstacles systémiques auxquels font face les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées. Il s'agit également d'être un allié et partenaire crédible de la forte communauté canadienne d'organisations de défense des droits de la personne, d'experts en matière de lutte contre le racisme, des intervenants et des détenteurs de droits.

Dans tous nos efforts de lutte contre le racisme, nous continuerons de mettre au cœur de nos décisions et nos actions, les valeurs directrices suivantes :

**Être ouvert, transparent et responsable** : Nous nous engageons à faire preuve de transparence et rendre compte de nos efforts afin de promouvoir et mettre en place de façon durable un changement organisationnel en faveur de la lutte contre le racisme.

**Leadership** : Nous intégrerons les principes d'équité au processus décisionnel relatif aux politiques, aux pratiques, aux programmes, aux partenariats et aux services, et nous continuerons de nous attaquer aux défis posés par les obstacles systémiques et historiques.

**Inclusion** : Nous favoriserons un environnement accueillant, sans obstacle, et nous établirons et entretiendrons des relations avec les communautés au moyen d'activités de sensibilisation ciblées.

**Réactivité** : Nous ferons en sorte que nos programmes, activités et services répondent aux divers besoins de la diversité de la population canadienne.

**Durabilité** : Nous nous engageons à mener des actions durables en faveur de la lutte contre le racisme — en intégrant des valeurs, des stratégies et des actions antiracistes dans notre gouvernance et nos opérations, et en identifiant, en supprimant et en atténuant continuellement les obstacles qui résultent du racisme systémique au Canada.

Ce plan d'action demeurera un document évolutif et continuera à se développer par nos efforts continus de lutte contre le racisme. Il s'agit d'une étape importante dans nos efforts collectifs afin de prendre des actions antiracistes significatives, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre organisation.

---

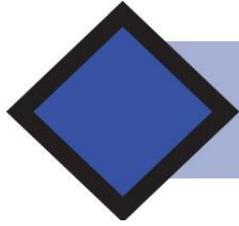
**La Commission est déterminée à faire preuve de leadership et à respecter les normes les plus élevées en matière de transparence et d'imputabilité.**

**Nous nous engageons à continuer d'écouter, d'apprendre et à mener des actions significatives et concrètes.**

---

## Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Mesures de lutte contre le racisme en tant qu'employeur .....</b>	<b>6</b>
Renforcer la responsabilisation à l'intérieur de l'organisation et le leadership à la Commission .....	6
Rendre les politiques et procédures inclusives.....	9
Accroître la diversité et supprimer les obstacles sur le lieu de travail.....	10
Étendre le perfectionnement professionnel et la formation.....	13
Défendre la diversité et l'inclusion dans les processus externes.....	15
<b>2. Mesures de lutte contre le racisme en tant que fournisseur de services et organisme de réglementation .....</b>	<b>16</b>
Renforcer la responsabilisation au sein de la Commission .....	16
Lutter contre le racisme systémique dans le cadre du travail de la Commission en matière de réglementation et de conformité .....	18
Améliorer la collecte de données désagrégées .....	19
Faire progresser l'accès à la justice grâce au processus de plainte en matière de droits de la personne .....	21
Offrir de la formation pour l'équipe des plaintes et les conseillers de soutien.....	25
<b>3. Mesures de lutte contre le racisme en tant que défenseur des droits de la personne .....</b>	<b>26</b>
Appliquer une approche antiraciste lors de ses activités de sensibilisation, de défense et de surveillance des droits.....	26
Soutenir le travail de lutte contre le racisme par le biais des publications de la Commission.....	28
Élaborer des processus inclusifs.....	29



# 1. Mesures de lutte contre le racisme en tant qu'employeur

La Commission s'engage à favoriser un milieu de travail représentatif de la diversité du Canada et à assurer un environnement de travail inclusif et accueillant qui favorise un sentiment de valorisation, d'appartenance et de bien-être pour tous les membres de son personnel.

## Renforcer la responsabilisation à l'intérieur de l'organisation et le leadership à la Commission

Mesures	Jalons
<p>1.1 Nommer une personne occupant un poste de cadre supérieur qui sera chargée d'élaborer un plan d'action et de soutenir la mise en œuvre des principaux éléments de travail avec les partenaires clés de l'organisation pendant une période d'un an. Élaborer un plan de transition pour assurer un engagement et une coordination continus dans ce travail.</p>	<p>Une personne occupant un poste de cadre supérieur est nommée au cours de l'année civile 2020 pour mener à bien ce travail.</p> <p>Une ébauche de plan d'action est élaborée par l'équipe de gestion en décembre 2020 sur la base de commentaires existants. Les commentaires des personnes travaillant comme agents négociateurs, du personnel et des consultants externes sont sollicités avant le 31 mars 2021. Une version mise à jour est rédigée et partagée avec les agents négociateurs, les membres du personnel et les consultants concernés.</p> <p>Le plan est révisé en permanence afin de s'assurer que les résultats de la vérification indépendante sur l'équité en matière d'emploi ou de toute autre évaluation ainsi que toute rétroaction sont incorporés de manière appropriée.</p> <p>Un plan de transition est établi d'ici septembre 2021 pour assurer la coordination de ces travaux dans le cadre des activités régulières de la Commission. Dorénavant, chacune des personnes à la tête d'une direction générale supervisera la mise en œuvre de ce plan, sous la direction du directeur exécutif et de la présidente, co-champions du travail de lutte contre le racisme de la Commission.</p>

Mesures	Jalons
<p><b>1.2</b> Créer un comité de consultation interne comprenant des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées, employées à la Commission.</p> <p>L'équipe de direction consultera le comité au sujet de la mise en œuvre du travail de la Commission dans la lutte contre le racisme. Les perspectives des membres ayant une expérience vécue seront également recherchées et incorporées dans l'élaboration des politiques et autres initiatives de programme. Le comité contribuera également à l'identification et à l'élimination continues des obstacles.</p>	<p>Un appel d'offres pour 8 membres du personnel et 1 personne pour occuper une place de co-président est lancé début janvier 2021. Un cadre pouvant également occuper une place de co-président et un membre de la direction sont également recherchés pendant cette période. La composition du comité reflète une variété d'expériences vécues ainsi que différents groupes et niveaux de classification, et représente une variété de secteurs de programme de l'organisation.</p> <p>Les personnes qui représentent des syndicats locaux sont consultées au sujet de la composition du comité et le cadre de référence préliminaire est rédigé au 31 janvier 2021. Le comité est en fonction (le cadre de référence est également adopté) depuis le 30 avril 2021.</p>
<p><b>1.3</b> Intégrer les progrès de ce plan à la gestion des performances des cadres.</p>	<p>Les objectifs de rendement relatifs à la mise en œuvre de ce plan ont été ajoutés aux ententes de rendement des cadres à partir de l'année financière 2021-2022.</p>
<p><b>1.4</b> Rendre compte régulièrement de l'état d'avancement de ce plan.</p>	<p>Des mises à jour mensuelles des progrès sont exigées et fournies pendant les réunions du Comité exécutif de gestion de la Commission (CEGC), à partir de janvier 2021. (Le CEGC est composé de toutes les personnes à la tête d'une direction ou d'une direction générale, celles aux postes de directeur exécutif, ainsi que la présidente.)</p>

Mesures	Jalons
<p><b>1.5</b> Fournir, au personnel de la Commission, des mises à jour régulières sur les progrès réalisés dans le cadre de ce plan.</p>	<p>Des rapports périodiques sur la progression du plan sont communiqués au personnel et rendus publics à partir de juin 2021. Les rapports sont produits au moins deux fois par an. Les membres du Comité exécutif de gestion de la Commission et les membres du Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme fourniront des mises à jour sur la mise en œuvre de ce plan lors des réunions régulières des divisions ou directions.</p>
<p><b>1.6</b> Explorer les compétences en leadership et la compétence en matière de diversité et d'inclusion de tout le personnel de la Commission.</p>	<p>Des discussions avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur la création d'une compétence en leadership et d'une compétence comportementale afin de refléter les engagements en matière de diversité et d'inclusion dans la fonction publique sont entamées au cours de l'exercice 2021-2022.</p> <p>La Commission apporte son soutien au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, selon les besoins, pour l'élaboration de ces travaux.</p>

## Rendre les politiques et procédures inclusives

Mesures	Jalons
<p><b>1.7</b> Assurer la sensibilisation aux principales observances religieuses et spirituelles en partageant les ressources.</p> <p>Les personnes occupant des postes de direction éviteront de planifier des événements obligatoires lors de ces journées si un ou plusieurs membres de leur équipe observent une fête religieuse ou spirituelle.</p> <p>Les membres du personnel sont encouragés à communiquer de manière proactive les pratiques religieuses ou spirituelles nécessitant des accommodations auprès de leur supérieur direct dès que possible.</p>	<p>Une solution qui peut être appliquée au calendrier Microsoft Outlook permettant d'inclure les fêtes religieuses est étendue à tous les calendriers au début de 2021.</p> <p>Tous les cadres et chefs d'équipe ajoutent des jours supplémentaires d'observation de fêtes religieuses ou spirituelles à leur calendrier Outlook avant le 31 mars 2021.</p> <p>L'équipe de l'informatique travaille à l'intégration d'un calendrier élargi et inclusif dans le processus d'accueil du service d'assistance d'ici le 26 juillet 2021, afin d'assurer la continuité de l'utilisation de cet outil lorsque de nouvelles personnes arrivent en poste.</p> <p>Les gestionnaires consultent activement le personnel et demandent son avis avant de mettre à l'horaire des événements obligatoires.</p>
<p><b>1.8</b> Élaborer et mettre en œuvre un plan pour veiller à ce que les 13 facteurs de santé et de sécurité psychologiques tiennent compte de tout le personnel, plus particulièrement des perspectives des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées, en consultant entre autres le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme, ou par d'autres moyens.</p>	<p>Le plan d'action en matière de santé mentale sera actualisé en fonction des résultats de l'évaluation des 13 facteurs de santé et de sécurité psychologiques, d'ici le 31 décembre 2021. Cette nouvelle version tiendra compte des points de vue des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées, employées à la Commission, par le biais d'une consultation appropriée.</p>
<p><b>1.9</b> Assurer que l'élaboration de services et de solutions de GI/TI comprend la consultation de divers groupes d'intervenants dès le début du processus d'élaboration, ainsi que l'engagement par le biais d'essais d'acceptation par les utilisateurs à des stades ultérieurs du processus d'élaboration de nouveaux produits ou service.</p> <p>Cela permettra d'assurer la représentation des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées dans les conseils de gouvernance responsables des investissements et des décisions en matière de GI/TI.</p>	<p>Le comité directeur de GI/TI est en place depuis le mois de mars 2021, et ses travaux sont guidés par divers groupes d'intervenants.</p> <p>Le développement et l'essai de nouveaux produits ou services sont effectués en consultation et en collaboration avec divers groupes d'intervenants externes, afin de garantir que les produits et services répondent à leurs besoins.</p> <p>Les considérations liées à la lutte contre le racisme sont également prises en compte dans le processus de réception des demandes en GI/TI. Ce processus favorise l'adoption d'une optique de lutte contre le racisme à l'étape de l'étude de chacun des projets et investissements dans ce domaine.</p>

## Accroître la diversité et supprimer les obstacles sur le lieu de travail

Mesures	Jalons
<p><b>1.10</b> Mandater un facilitateur externe afin de rencontrer des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées, employées à la Commission au sujet des obstacles qui peuvent exister au sein de la Commission, dans le but d'éliminer ceux qui sont institutionnels et structurels et d'instaurer un changement organisationnel conforme à la lutte contre le racisme.</p>	<p>Une facilitatrice externe a été mandatée afin de rencontrer des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées, employées à la Commission, sur une base volontaire et qui donnera un sommaire verbal de l'information reçue d'ici le 31 décembre 2021.</p>
<p><b>1.11</b> Retenir les services d'une organisation externe pour mener une vérification indépendante sur l'équité en matière d'emploi à la Commission, dans le but d'évaluer l'embauche, la promotion et le maintien en poste des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées ainsi que des personnes handicapées, et ce, à tous les niveaux de notre organisation et en appliquant l'ACS+.</p> <p>Un plan d'équité en matière d'emploi sera élaboré pour combler les lacunes déterminées. Dans le cadre de ces travaux, la Commission accordera une attention particulière aux lacunes possibles dans différents groupes : le personnel de première ligne, les chefs d'équipe et les cadres.</p> <p>La Commission reconnaît que les seuils minimums de diversité en milieu de travail contenus dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi représentent le minimum prévu par le cadre juridique et continue de s'efforcer de dépasser ces exigences.</p>	<p>La vérification interne de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été complétée au 31 mars 2021.</p> <p>Un examen du système d'emploi sera complété d'ici le 31 décembre 2021. Un plan d'équité en matière d'emploi sera élaboré d'ici au 31 mars 2022 en consultation avec les représentants syndicaux locaux et avec le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme.</p> <p>Les lacunes en matière d'équité en emploi identifiées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans sa liste annuelle sont communiquées à chaque direction générale par la Direction des ressources humaines, au plus tard en mai de chaque année afin de soutenir les efforts de recrutement.</p>

Mesures	Jalons
<p><b>1.12</b> Veiller à ce que le recours à des processus de dotation par nominations non annoncées ne constitue pas un obstacle pour les personnes racisées à la recherche d'occasions d'emploi, et ce, afin d'améliorer la transparence et l'équité dans la dotation en personnel et d'élargir le bassin de candidats admissibles.</p>	<p>Les critères, d'utilisation d'un processus de dotation non annoncé seront élaborés d'ici le 31 décembre 2021. Ils seront élaborés afin de s'assurer que le recours à ce processus ne constitue pas un obstacle pour les personnes des groupes sous-représentés, notamment pour les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées.</p> <p>Les critères seront soumis à l'équipe de direction pour approbation au plus tard le 28 janvier 2022 en vue d'une mise en œuvre uniforme par les gestionnaires à partir du 1er avril 2022.</p> <p>D'autres efforts seront déployés en continu pour augmenter le nombre de processus de dotation annoncés, lorsque conforme aux objectifs en matière de représentation de la diversité ainsi qu'aux besoins opérationnels de la Commission.</p>
<p><b>1.13</b> Veiller à ce que les décisions relatives à la dotation de personnel tiennent compte de l'expérience en matière de droits de la personne, de l'éducation et du vécu des candidats.</p> <p>La Commission reconnaît la valeur de l'expérience et de l'éducation en matière de droits de la personne, ainsi que de l'expérience vécue des personnes autochtones, des personnes noires et des personnes d'autres groupes racisés. Cette optique continuera de guider les décisions en matière de dotation en personnel de plusieurs manières, notamment en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assurant la diversité dans l'ensemble de l'organisation et dans chaque unité opérationnelle;</li> <li>- veillant à ce que les personnes recrutées pour des postes liés aux droits de la personne possèdent les compétences requises.</li> </ul>	<p>L'expérience et la formation en matière de droits de la personne sont considérées comme un critère de recrutement lorsqu'elles sont pertinentes pour les fonctions essentielles d'un poste. La valeur des expériences vécues par un candidat est prise en compte dans tous les processus de recrutement.</p> <p>L'équipe des ressources humaines ajoute une déclaration de valeur aux emplois affichés. Les exigences du poste sont examinées afin de s'assurer qu'elles sont nécessaires pour le poste et qu'elles ne perpétuent pas, par inadvertance, des obstacles systémiques.</p>

Mesures	Jalons
<p><b>1.14</b> Assurer la représentation de la diversité dans la composition des comités de sélection de la Commission.</p> <p>Des efforts particuliers seront déployés afin d'assurer la représentation des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées parmi les membres du conseil d'administration, lors du recrutement pour les postes où il existe des lacunes et au niveau de direction EX moins 1.</p>	<p>La composition des comités de sélection est diversifiée, en particulier là où il existe des lacunes sur le plan de l'équité en matière d'emploi, et tient compte de la représentation des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées parmi les cadres ou le personnel.</p> <p>La Division des ressources humaines dresse une liste de personnes qualifiées, autochtones, noires et d'autres personnes qualifiées racisées provenant d'autres organisations fédérales et qui ont le potentiel nécessaire pour être membres des comités de sélection lors du recrutement.</p>
<p><b>1.15</b> Faire appel à la communauté d'intervenants qui représentent des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lorsque des lacunes existent dans la représentation et qu'aucune personne autochtone, aucune personne noire ou autre personne racisée ne postule.</p>	<p>Lorsqu'il existe des lacunes, la zone de sélection précisée dans l'annonce d'offres d'emploi est limitée à des groupes spécifiques visés par l'équité en matière d'emploi.</p> <p>Les annonces de processus externes sont communiquées aux groupes d'intervenants ciblés lorsqu'il existe des lacunes sur le plan de l'équité en matière d'emploi.</p>

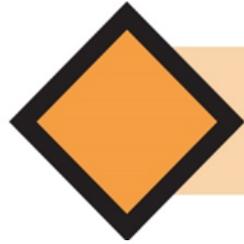
## Étendre le perfectionnement professionnel et la formation

Mesures	Jalons
<p><b>1.16</b> Développer des opportunités de mentorat; explorer la possibilité de collaborer avec d'autres petits organismes et d'autres commissions des droits de la personne, en consultation avec le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme, afin d'augmenter le nombre de mentors mis à la disposition à la fois du personnel de la Commission et de ces organismes.</p>	<p>Un membre de l'équipe de haute direction parraine cette initiative depuis le 31 décembre 2020.</p> <p>L'élaboration d'une stratégie de mentorat est en cours de réalisation et sera complétée au 30 septembre 2021, et ce, en consultation avec le Comité de consultation sur la décolonisation et la lutte contre le racisme.</p>
<p><b>1.17</b> Entreprendre des discussions avec le personnel concernant le rendement, l'avancement de carrière, les besoins d'apprentissage et les domaines où une amélioration est nécessaire afin de réussir dans leur poste actuel, ainsi que pour obtenir des occasions d'avancement de carrière.</p>	<p>Les évaluations du rendement ont lieu deux fois par an et des discussions concernant les objectifs de carrière, les besoins en formation et la gestion des talents ont lieu dans le cadre des réunions régulières d'évaluation du rendement.</p>
<p><b>1.18</b> Offrir les opportunités de formation nécessaires pour le poste actuel d'une personne et pour son avancement de carrière dans la mesure où les contraintes opérationnelles et budgétaires le permettent.</p>	<p>Le financement de la formation est attribué de manière juste et équitable (remarque : le Comité exécutif de gestion de la Commission examine les demandes de formation spéciales dont le coût dépasse le montant par membre du personnel normalement alloué ou qui se déroulent sur plus de 5 jours ouvrables).</p> <p>Une politique visant à soutenir une répartition équitable du budget de formation (incluant la formation en langue seconde) au sein de la Commission sera élaborée d'ici le 31 mars 2022.</p>
<p><b>1.19</b> Offrir une formation obligatoire sur les préjugés inconscients ou implicites aux commissaires et au personnel de la Commission.</p> <p>Une formation supplémentaire et continue sera offerte selon les besoins afin de continuer à accroître la sensibilisation et à développer les compétences en matière de cultures.</p>	<p>Une formation obligatoire sur les préjugés inconscients ou implicites est dispensée à l'ensemble du personnel et des commissaires au 31 mars 2020.</p> <p>Les membres du Comité exécutif de gestion de la Commission, ainsi que le personnel, déterminent des besoins de formation supplémentaires afin de continuer la sensibilisation et le développement des compétences en matière de cultures.</p> <p>La détermination des besoins en formation passe par une enquête auprès du personnel ou d'un groupe de travail.</p>

Mesures	Jalons
<p><b>1.20</b> Offrir une formation sur les préjugés inconscients ou implicites à tous les nouveaux membres du personnel de la Commission au cours des six à douze premiers mois (maximum) de leur emploi, idéalement par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada.</p>	<p>100 % des nouveaux membres du personnel (incluant les membres dont l'emploi est à durée déterminée et, dans la mesure du possible, les personnes ayant le statut d'étudiant et l'aide temporaire) doivent suivre une formation sur les préjugés inconscients ou implicites au cours de leur première année d'emploi à la Commission.</p> <p>Au 31 août 2021, les formations autogérées disponibles en ligne ont été testées par l'équipe des ressources humaines pour s'assurer qu'ils répondent à nos exigences. L'équipe de direction conviendra d'une liste appropriée de cours obligatoires au 30 septembre 2021.</p> <p>Des mises à jour seront fournies tous les 4 mois aux membres du Comité exécutif de gestion de la Commission concernant les formations obligatoires qui ont été complétées. Les documents d'accueil sont examinés afin de déterminer les possibilités de préciser les attentes en matière de diversité et d'inclusion.</p>
<p><b>1.21</b> Faciliter des conversations en milieu de travail sur des questions raciales suivant une approche de lutte contre le racisme.</p> <p>La Commission reconnaît qu'elle doit, en priorité, prévenir qu'un traumatisme ou une aliénation en lien au racisme ne soit renouvelé ou déclenché à nouveau. La Commission prendra les mesures nécessaires afin de tenir des discussions, au besoin et de manière appropriée, dans un cadre de lutte contre le racisme. La Commission se penchera également sur les répercussions que ces discussions ont eues sur les relations en milieu de travail de manière à promouvoir à la fois un environnement de travail positif ainsi qu'une ouverture et un engagement continus en ce qui a trait aux enjeux liés au racisme.</p>	<p>Depuis février 2021, une personne spécialisée dans les traumatismes et agissant à titre de conseiller est à la disposition des membres du personnel qui éprouvent effets du racisme. Des opportunités sont continuellement offertes aux membres du personnel de rencontrer les cadres, les chefs d'équipe et les facilitateurs externes pour faire part de leurs commentaires à propos du milieu de travail et pour travailler ensemble pour trouver des solutions à des problèmes soulevés.</p>

## Défendre la diversité et l'inclusion dans les processus externes

Mesures	Jalons
<b>1.22</b> Sensibiliser les autorités responsables de l'importance de nommer des personnes autochtones, noires ou autres personnes racisées dans des postes de commissaires.	Dans le cadre du processus de sélection pour les nominations du gouverneur en conseil à la Commission, cette dernière continue de préconiser la mise en œuvre de stratégies de recrutement exemptes de préjugés et visant à attirer une diversité de personnes afin de poser leur candidature.
<b>1.23</b> Demander à l'équipe du Programme d'aide à l'emploi (PAE) de Santé Canada de préciser la liste des spécialistes en santé mentale qui possèdent l'expertise nécessaire pour traiter les personnes ayant vécu un traumatisme à la suite de discrimination et faire en sorte que ces services soient offerts au personnel de la fonction publique de manière fiable, constante et confidentielle.	Des communications avec Santé Canada sont entamées d'ici le 31 décembre 2021. Une proposition, élaborée en consultation avec Santé Canada, est mise au point pour être examinée par le Principal Comité exécutif de gestion de la Commission (PCEGC) d'ici l'hiver 2021. (Le PCEGC est composé d'une équipe de cadres supérieurs occupant des postes de niveau directeur général, des commissaires, des personnes aux postes de directeur exécutif, et de la présidente.)



## 2. Mesures de lutte contre le racisme en tant que fournisseur de services et organisme de réglementation

La Commission s'engage à assurer l'accès à la justice en améliorant : l'accès à son processus de plaintes, la détection de profils et des tendances dans les résultats obtenus suite aux plaintes et l'avancement des dossiers de litiges stratégiques pour veiller au développement continu de la jurisprudence en matière de lutte contre le racisme dans la législation fédérale. La Commission s'engage également à veiller à ce que les employeurs et les fournisseurs de services fédéraux identifient les obstacles à l'accessibilité, à l'équité et à l'inclusion et les éliminent de manière proactive.

### Renforcer la responsabilisation au sein de la Commission

Mesures	Jalons
<p><b>2.1</b> Élaborer un plan de communication et fournir des mises à jour régulières sur la mise en œuvre de notre Plan d'action de lutte contre le racisme.</p> <p>Il s'agira notamment de rendre compte publiquement du travail de la Commission en matière de lutte contre le racisme en utilisant divers moyens comme le rapport annuel de la Commission, les médias sociaux et notre site Web.</p>	<p>Un plan de communication a été élaboré au 30 juin 2021.</p> <p>Au moins 10 produits de communication distincts faisant la promotion de la lutte contre le racisme sont publiés et largement diffusés chaque année, notamment par le biais du Rapport annuel au Parlement, de déclarations, de messages sur les médias sociaux et de discours. Des rapports d'avancement de ce plan sont publiés au moins deux fois par année.</p>
<p><b>2.2</b> Participer activement aux groupes de travail du gouvernement du Canada sur la lutte contre le racisme.</p>	<p>La Commission participe régulièrement à des groupes de travail interministériels et à d'autres forums visant la promotion de la lutte contre le racisme, diffuse des renseignements à ce sujet et travaille à la mise en œuvre d'initiatives de lutte contre le racisme et de promotion de la diversité ainsi que celles visant à favoriser l'inclusion.</p>

Mesures	Jalons
<p><b>2.3</b> Établir un réseau national d'intervenants représentant les personnes racisées afin de les consulter et de leur fournir des mises à jour au sujet du travail de la Commission.</p> <p>Ces mises à jour pourraient porter, entre autres sujets, sur l'amélioration de l'accès au processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne de la Commission; la mise en œuvre de lois proactives en matière de droits de la personne, comme la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur l'accessibilité; la mise en œuvre de notre nouveau mandat en matière du droit au logement, conformément à la Loi sur la stratégie nationale sur le logement; et le développement des possibilités de collaboration et de défense des droits.</p>	<p>Des critères ont été établis pour la composition de ce réseau au 31 août 2021. Les intervenants concernés, représentant des communautés racisées, ont été identifiés au 31 août 2021.</p> <p>Une invitation sera envoyée par courriel aux personnes qui participent à ce réseau, d'ici le 30 septembre 2021.</p> <p>Une rencontre nationale sera organisée au moins une fois l'an, à partir de 2021.</p>
<p><b>2.4</b> Mettre en place un mécanisme pour que l'examen des plaintes déposées contre la Commission soit effectué à l'extérieur de l'organisation.</p>	<p>Une entente inter-délégations a été conclue avec une commission provinciale ou territoriale des droits de la personne et l'approbation du gouverneur en conseil est demandée au cours de l'exercice 2020-2021.</p> <p>Le personnel continue d'avoir accès à un processus de grief, à un processus de plainte en matière de dotation, à un coordonnateur et à un système de plainte en matière de harcèlement, ainsi qu'aux protections prévues par la Loi contre les représailles. En outre, le personnel a accès à un système de gestion informelle des conflits pour soulever leurs préoccupations et en discuter de manière informelle.</p>

## Lutter contre le racisme systémique dans le cadre du travail de la Commission en matière de réglementation et de conformité

Mesures	Jalons
<p><b>2.5</b> Réaliser une vérification horizontale sur l'emploi des fonctionnaires racisés aux postes de gestion et de direction dans la fonction publique fédérale.</p>	<p>Un rapport de vérification de l'équité en matière d'emploi effectué à l'échelle des secteurs et portant sur les taux de représentation des fonctionnaires racisés dans les postes de gestion et de direction dans la fonction publique fédérale est publié d'ici juin 2022.</p>
<p><b>2.6</b> Veiller à l'application d'une optique intersectionnelle dans le cadre des activités de consultation et de la stratégie de mesure relevant du commissaire à l'équité salariale et du commissaire à l'accessibilité, dans les limites de leur mandat et lorsque la collecte de données le permet.</p> <p>S'efforcer d'obtenir une représentation de la diversité et veiller à ce que les points de vue des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées soient entendus lors des consultations auprès des intervenants et au cours de l'élaboration des programmes.</p> <p>L'équipe du programme d'équité salariale veillera à être attentive à la manière dont elle abordera l'équité salariale pour les femmes (autochtones, racisées, handicapées) qui sont dans les situations les plus vulnérables et, le cas échéant, aux considérations relatives à l'ACS+ dans la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.</p>	<p>La liste des intervenants pour les sujets relatifs à la Loi canadienne sur l'accessibilité et à la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été révisée au 31 août 2021, en vue d'augmenter la représentation d'une diversité de personnes : personnes autochtones, personnes noires ou autres personnes racisées, afin de mener des consultations sur les stratégies de mobilisation et de communication.</p> <p>Les rapports annuels concernant la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur l'équité en matière d'emploi (dès qu'ils seront exigés par les deux lois) comprendront un rapport sur l'intersectionnalité et accordent une importance particulière aux facteurs intersectionnels : les personnes handicapées, les femmes, les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées.</p> <p>En collaboration avec Emploi et Développement social Canada, l'analyse d'une stratégie de mesure proposée, en lien avec la Loi canadienne sur l'accessibilité, a été complétée au 30 juin 2021.</p> <p>L'unité responsable de l'équité salariale a consulté une diversité de femmes, en utilisant l'optique de l'ACS+ afin de mieux comprendre comment les facteurs intersectionnels affectent leur situation économique.</p>

## Améliorer la collecte de données désagrégées

Mesures	Jalons
<p><b>2.7</b> Veiller à ce que la collecte de données désagrégées selon la race fasse partie de la stratégie en matière de données, tournées vers l'avenir, de la Commission et veiller à ce que le nouveau système de gestion des dossiers de la Commission permette d'effectuer cette collecte et d'en tirer des rapports.</p>	<p>Une stratégie en matière de données a été élaborée au 31 mars 2021. Un nouveau système de gestion des cas est développé et permettra à l'organisation de recueillir des données désagrégées selon la race.</p>
<p><b>2.8</b> Recueillir des données rétroactives (désagrégées selon la race) au sujet des personnes qui ont utilisé le processus de triage des plaintes de la Commission pour la période de 2019-2020 pour qu'elles servent de base de référence.</p> <p>Intégrer la collecte prospective de données désagrégées selon la race au sujet des utilisateurs du système de plaintes de la Commission. Remarque : Ces données seront recueillies sur la base d'une auto-identification volontaire de l'utilisateur.</p>	<p>Une enquête a été élaborée en consultation avec les intervenants, au 31 décembre 2020. (Les intervenants sont : Statistique Canada, le Commissariat à la protection de la vie privée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et des représentants de diverses communautés racisées).</p> <p>L'enquête est menée auprès des plaignants ayant déposé une plainte au cours de la période allant d'avril 2019 à mars 2020 et s'est terminée le 31 mars 2021. La Commission envisagera d'étendre ce délai si cela est possible sur le plan opérationnel.</p> <p>Suivant les prévisions, le rapport sur les données recueillies a été préparé au 30 juin 2021. Les plans pour l'utilisation future de l'enquête au moment où les plaintes sont officiellement acceptées ont été élaborés pour le 31 mars 2021.</p> <p>Le rapport sur les données rétroactives servant de base de référence sera disponible au plus tard le 30 septembre 2021.</p> <p>Les plans visant à réaliser l'objectif à long terme d'intégrer le sondage au formulaire de plainte en ligne et au système de gestion des cas seront rédigés avant le 31 octobre 2021. L'élaboration d'un plan d'intégration de la collecte de données sur les facteurs raciaux au moment du dépôt de la plainte avant le 31 décembre 2021.</p> <p>L'intégration de la collecte de données sur les facteurs raciaux au système en ligne actuel sera achevée d'ici 2023.</p>

Mesures	Jalons
<p><b>2.9</b> Suivre les résultats des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique qui ont été déposées et en rendre compte.</p>	<p>Le traitement des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique fait continuellement l'objet de suivi et de rapports : régulièrement lors des réunions du Comité de soutien aux plaintes (CSP), annuellement dans le rapport annuel de la Commission et lors des réunions prévues avec le réseau des intervenants externes.</p>
<p><b>2.10</b> Explorer les options permettant de recueillir des données désagrégées selon la race dans le cadre des programmes d'équité salariale et d'accessibilité, lorsque possible.</p> <p>Cette mesure permettra de mieux comprendre les problèmes en matière d'équité salariale et d'accessibilité auxquels font face les groupes de personnes autochtones, noires et celles issues d'autres groupes racisés en milieu de travail ou lorsqu'elles tentent d'obtenir des services.</p>	<p>Dès juin 2021, la détermination de la portée des options de collecte de données a été effectuée pour les deux programmes et comprend l'analyse de la stratégie de mesure proposée pour l'accessibilité.</p> <p>Tous les plans de projet pour le développement d'outils de collecte d'informations, de soumissions ou de plaintes pour les programmes d'équité salariale et d'accessibilité comprennent une analyse spécifique des options de données sur la race en fonction de la collecte de données autorisée.</p>

## Faire progresser l'accès à la justice grâce au processus de plainte en matière de droits de la personne

Mesures	Jalons
<p><b>2.11</b> Améliorer l'accès à la justice en : améliorant le formulaire de plainte en ligne, en veillant à ce que les documents soient facilement compréhensibles et accessibles, en simplifiant nos procédures et en fournissant des mesures d'aides supplémentaires aux personnes vulnérables, comme des services de traduction, lorsque cela est possible.</p>	<p>Une équipe de projet a été mise en place pour guider et soutenir les efforts de réalisation de cette mesure au 31 décembre 2020.</p> <p>Le formulaire de plainte en ligne sera amélioré et étoffé, et une nouvelle version est introduite d'ici le 31 mars 2022.</p> <p>Des initiatives portant sur la modernisation du Service des plaintes, l'accès à la justice et la simplification des processus sont mises en œuvre. (Cela comprend le recours plus fréquent à l'article 49 de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour permettre que des plaintes soient rapidement renvoyées au Tribunal lorsqu'il existe une base de fait ou de droit. Cela comprend également l'examen permanent des gabarits de correspondance de la Commission afin de s'assurer qu'ils soient rédigés dans un langage clair, accessible et non sexiste.)</p> <p>Les nouveaux produits du Service des plaintes destinés au public seront facilement compréhensibles et accessibles dès leur publication.</p> <p>Des services de traduction pour les plaignants en situation de vulnérabilité sont fournis, quand et où cela est possible.</p>

Mesures	Jalons
<p><b>2.12</b> Inclure un groupe diversifié de membres du personnel, comprenant des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées, dans les premières discussions relatives au triage des dossiers de plainte.</p> <p>Offrir à la direction des services d'orientation et de suivi par l'entremise du Comité de soutien aux dossiers. Promouvoir l'élimination des obstacles potentiels auxquels font face les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées qui portent plainte, en utilisant un cadre interne de responsabilité et de gouvernance, conforme au code de valeurs et d'éthique.</p>	<p>Les termes de référence de l'équipe de triage et du Comité de soutien aux plaintes ont été mis à jour au 31 décembre 2020 et font référence à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la lutte contre le racisme et l'équité comme principes directeurs,</li> <li>- l'inclusion de membres ayant une expérience vécue,</li> <li>- des normes pour le bon déroulement des discussions.</li> </ul> <p>Les termes de référence sont compris, acceptés et respectés par les membres actuels et nouveaux membres de l'équipe de triage, et tout manquement est traité dans le cadre des examens périodiques de gestion du rendement.</p> <p>Des conseils sont fournis et une surveillance du triage est effectuée par le Comité de soutien aux plaintes sur une base continue.</p> <p>Le Comité de soutien aux plaintes est informé du fonctionnement de l'équipe de triage par le président du Comité, sur une base trimestrielle.</p> <p>Un rapport interne sera rédigé avant le 31 décembre 2021.</p>
<p><b>2.13</b> Réviser les instruments d'analyse et de triage des plaintes afin de s'assurer que les preuves nécessaires, tant individuelles que systémiques, sont efficacement recueillies et prises en compte pour toutes les plaintes, notamment pour celles qui traitent d'allégations de discrimination raciale.</p>	<p>Les outils des services de traitement des plaintes ont été révisés et mis à jour en décembre 2020.</p>

Mesures	Jalons
<p><b>2.14</b> Fournir une expertise sur les politiques et une expertise légale pour soutenir un triage efficace des plaintes, notamment de celles comportant des allégations de discrimination fondées sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique.</p>	<p>Un soutien en matière politique et juridique est systématiquement mis à la disposition des différentes équipes de traitement des plaintes, telles que l'équipe de triage, les équipes d'évaluation des plaintes et le Comité de soutien des plaintes. (Ces mesures se poursuivront soit par la participation de personnes responsables des questions juridiques et politiques aux réunions pertinentes ou par l'affectation de conseillers politiques et juridiques aux équipes responsables des plaintes afin de garantir l'accès à ce soutien.)</p>
<p><b>2.15</b> Mettre en œuvre des mesures innovatrices dans le processus de traitement des plaintes reçues par la Commission afin de contribuer à améliorer l'examen de toutes les plaintes, notamment des plaintes invoquant le racisme.</p> <p>Il s'agit notamment de s'orienter vers une médiation évaluative dans les situations appropriées et d'exiger des parties qu'elles présentent leurs observations plus tôt dans le processus.</p>	<p>Les améliorations apportées au processus de traitement des plaintes sont mises en œuvre et examinées en permanence.</p> <p>Les processus permettant de recueillir plus tôt les réponses aux plaintes et leurs réfutations seront rédigés avant le 30 septembre 2021.</p> <p>Les informations concernant les mises à jour du processus d'examen des plaintes de la Commission sont rendues disponibles :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pour le personnel de la Commission sur une base trimestrielle;</li> <li>2. par le biais de rapports sur les résultats ministériels aux organismes centraux;</li> <li>3. lors des réunions prévues avec le réseau externe des intervenants.</li> </ol>

## Mesures

**2.16** Participer pleinement aux litiges dans les cas de racisme systémique dans la mesure où les ressources le permettent.

La stratégie de litige se concentrera sur un certain nombre de domaines, notamment :

- la discrimination raciale, présumée, commise par les services de police ou par d'autres organismes de sécurité et d'application de la Loi, ou qui est présente à l'intérieur de ces organisations.
- le traitement des personnes incarcérées autochtones, noires ou issues d'autres groupes racisés. Nommons par exemple l'utilisation d'outils de classification de sécurité, l'isolement administratif et l'accès aux services de santé mentale.
- la sous-représentation des groupes racisés dans le secteur de l'emploi, en particulier aux échelons supérieurs,
- l'égalité de l'offre et de la qualité de services sur les terres de réserve des Premières Nations,
- la discrimination intersectionnelle combinant la discrimination raciale à celle fondée sur d'autres motifs, par exemple le fait d'être femme et incarcérée.

Le cas échéant, la Commission intégrera la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les Appels à l'action de la Commission Vérité et Réconciliation et les appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées dans ses présentations et ses arguments offerts dans le cadre d'affaires juridiques.

**2.17** Renforcer les capacités, élargir et promouvoir le soutien communautaire pour aider les plaignants à avoir accès au système fédéral des droits de la personne.

Cela impliquera de poursuivre l'exploration des possibilités de partenariats avec des organisations Pro Bono et d'aide juridique ainsi qu'avec des intervenants des communautés autochtones, noires et des autres communautés racisées, et de s'engager dans ces partenariats lorsque possible.

En outre, la Commission continuera à préconiser l'importance de la disponibilité des services d'aide juridique pour les plaignants en situation de vulnérabilité.

## Jalons

La Commission, dans la mesure où les ressources le permettent, participe pleinement aux procédures relatives aux plaintes alléguant de la discrimination systémique fondée sur la couleur et l'origine nationale ou ethnique soient portées devant le Tribunal canadien des droits de la personne, en se concentrant particulièrement sur les dossiers comportant des arguments nouveaux et complexes sur le plan juridique.

Des conseils et du soutien en matière de politiques seront offerts tout au long du litige dans les cas de racisme systémique.

Des mesures sont prises pour formuler une proposition de création d'un réseau d'intervenants autochtones, fondé sur les distinctions, d'ici le 31 mars 2022.

La Commission continuera à s'engager auprès des organisations communautaires autochtones afin de soutenir l'amélioration de l'accès au système fédéral des droits de la personne, ce qui comprend les organisations non gouvernementales dont le mandat est de soutenir les plaignants qui souhaitent déposer des plaintes relatives aux droits de la personne.

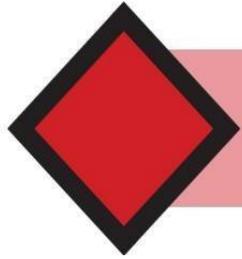
Le soutien aux plaignants en situation de vulnérabilité est assuré par des partenaires externes, dans la mesure du possible.

Une liste de questions fréquemment posées sera élaborée avant le 31 décembre 2021 et peut inclure des capsules vidéo.

Une liste de ressources communautaires sera élaborée en consultation avec les intervenants d'ici le 31 décembre 2021.

## Offrir de la formation pour l'équipe des plaintes et les conseillers de soutien

Mesures	Jalons
<p><b>2.18</b> Poursuivre la formation du personnel chargé des plaintes, ainsi que des conseillers juridiques et politiques qui les soutiennent, afin qu'ils continuent à approfondir leur compréhension des préjugés conscients, inconscients ou implicites, du racisme systémique et des effets discriminatoires du racisme, comme les traumatismes.</p>	<p>Au 31 mars 2021, une formation sur la compréhension des traumatismes raciaux et sur l'adoption d'une approche tenant compte des traumatismes a été proposée à l'ensemble du personnel chargé des plaintes et aux conseillers juridiques et politiques qui les soutiennent, ainsi qu'à tous les cadres au 30 juin 2021.</p> <p>La « politique du droit au respect » a été finalisée et la formation dispensée au 30 juin 2021, dans le but de soutenir le personnel qui subit du racisme et d'autres formes de discrimination et de harcèlement en offrant des services au public.</p>
<p><b>2.19</b> Former, sur une période de deux mois, le personnel chargé des plaintes ainsi que les conseillers juridiques et politiques qui les soutiennent pour approfondir leurs connaissances des instruments révisés d'analyse et de triage des plaintes.</p> <p>L'objectif est de fournir une occasion interactive et à plus long terme d'utiliser et d'affiner l'utilisation de ces instruments. La formation continue sera assurée en fonction de l'examen et de l'évaluation des besoins.</p>	<p>La formation des agents responsables des droits de la personne a été complétée en décembre 2020.</p> <p>La formation des conseillers politiques et juridiques a été complétée au 31 mars 2021. La formation continue des agents responsables du traitement des plaintes est assurée notamment par des séances de formation préenregistrées et des documents écrits.</p> <p>Des vérifications aléatoires sont réalisées tous les deux ans par une personne agissant à titre de vérificateur externe afin de s'assurer que les directives sont bien appliquées dans le processus de triage des plaintes de la Commission.</p>



### 3. Mesures de lutte contre le racisme en tant que défenseur des droits de la personne

La Commission s'engage à participer activement au dialogue public et à la défense de l'équité, de la diversité, de l'inclusion ainsi qu'à la lutte contre le racisme dans la société canadienne, dans ses lois et ses lieux de travail.

#### Appliquer une approche antiraciste lors de ses activités de sensibilisation, de défense et de surveillance des droits

Mesures	Jalons
<p><b>3.1</b> Participer au dialogue public contre le racisme au Canada et faire connaître les questions importantes identifiées par les intervenants appartenant à des groupes racisés.</p> <p>Ce travail de défense des droits comprendra : des comparutions devant des comités parlementaires et des présentations à ces comités, la consultation et le travail de collaboration avec d'autres commissions des droits de la personne à travers le pays, la publication de déclarations publiques et l'engagement avec les médias (le cas échéant), des soumissions et des déclarations aux organismes des Nations Unies et la participation à d'autres occasions de consultations publiques.</p>	<p>Identifier les possibilités d'engagements avec les parlementaires sur les questions importantes soulevées par les intervenants appartenant à des groupes racisés.</p> <p>Identifier les possibilités de collaborer avec des collègues de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP) sur des questions liées au racisme et qui revêtent une importance commune.</p> <p>Axer les présentations aux organismes des Nations Unies sur les questions importantes déterminées par les intervenants appartenant à des groupes racisés. Identifier des occasions pertinentes de prendre la parole ou de collaborer avec des partenaires et des intervenants en organisant conjointement des événements de sensibilisation, p. ex. : groupes consultatifs externes, facultés de droit, cliniques d'aide juridique, cours sur la politique publique.</p> <p>Lorsque possible, fournir des mises à jour annuelles de la jurisprudence en matière de discrimination fondée sur des motifs raciaux, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique par un conseiller juridique aux commissaires, au personnel de la Commission et aux intervenants appartenant à des groupes racisés.</p>

Mesures	Jalons
<p><b>3.2</b> Plaider en faveur de la révision et la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et y participer.</p>	<p>La Commission travaille à la révision de la Loi en partenariat avec l'Emploi et Développement social Canada et le Programme du travail.</p> <p>La Commission formule des recommandations en consultation avec les intervenants des groupes concernés, notamment sur la manière de développer plus avant la collecte de données ventilées et la production de rapport pour les groupes désignés.</p>
<p><b>3.3</b> Continuer à réclamer que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada fournisse des données désagrégées afin de permettre des vérifications de la fonction publique fédérale plus exactes.</p>	<p>Le travail avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines concernant la collecte et la communication de données ventilées au sujet de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique se poursuit.</p>
<p><b>3.4</b> Surveiller la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées en tenant compte de l'intersectionnalité, et veiller à ce que les perspectives et les priorités des personnes handicapées autochtones, noires et issues d'autres groupes racisés soient prises en compte dans l'ensemble du processus.</p> <p>Le travail d'élaboration d'un cadre comprendra des consultations ciblées qui seront entreprises auprès des personnes handicapées et autochtones, noires ou appartenant aux autres groupes racisés qui sont la cible de plus d'un motif de discrimination.</p>	<p>Le projet de cadre et de plan de travail a été complété au 31 mars 2021.</p> <p>Un engagement ciblé auprès des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres personnes racisées a lieu en permanence.</p> <p>Les efforts de défense des droits, comme dans les présentations aux organismes des Nations Unies et dans d'autres rapports, adoptent une approche intersectionnelle en mettant l'accent, le cas échéant, sur les personnes handicapées et autochtones, noires ou issues d'autres groupes racisés qui sont la cible de plus d'un motif de discrimination.</p>

## Soutenir le travail de lutte contre le racisme par le biais des publications de la Commission

Mesures	Jalons
<b>3.5</b> Élaborer un guide sur la prévention du racisme et la lutte contre le racisme en milieu de travail, en collaboration avec les intervenants et les partenaires concernés.	<p>Les intervenants et les partenaires sont consultés pour déterminer les besoins et les points de vue qui permettront de préciser ce qui devrait être inclus dans le guide.</p> <p>Un guide sur la prévention et la lutte contre le racisme en milieu de travail sera élaboré avant la fin de l'année 2022.</p>
<b>3.6</b> Publier un guide sur les programmes spéciaux qui tient compte des situations auxquelles sont confrontés les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées ou d'autres groupes qui subissent des désavantages socioéconomiques dus à un désavantage social historique.	<p>Le guide « Égaliser les chances » qui fournit des conseils aux employeurs ou aux prestataires de services cherchant à élaborer des programmes ciblés et conformes aux programmes spéciaux prévus à l'article 16 de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou voulant les mettre en œuvre sera complété avant le 31 décembre 2021.</p>

## Élaborer des processus inclusifs

### Mesures

**3.7** Concevoir et mettre en œuvre un processus servant à recevoir les observations du public pour permettre au défenseur fédéral du logement de mieux comprendre les enjeux systémiques liés au logement auxquels sont confrontées les populations en situation de vulnérabilité, notamment les personnes autochtones, les personnes noires et les autres personnes racisées.

Des recherches seront menées afin de déterminer les défis et fournir, en conséquence, des orientations publiques sur la manière d'adapter les lois, les politiques et les programmes qui permettront de les relever. Les membres du public qui soumettent leurs observations auront la possibilité de s'identifier sur le site.

### Jalons

Un mécanisme de réception des observations du public, comprenant un instrument de collecte de données approprié, est en place à temps pour la nomination du défenseur.

La Commission continue de demander à Statistique Canada l'élargissement de sa gamme de données désagrégées.

Des conseils sont donnés dans le cadre des consultations avec Statistique Canada sur l'Enquête nationale sur le logement et le Recensement canadien.

Les données désagrégées sont recueillies sur une base volontaire auprès des membres du public en utilisant le mécanisme de la Commission servant à recevoir les observations du public.