

# **Le plan d'action de lutte contre le racisme : Rapport d'étape**

Premier numéro (juin 2021)  
Commission canadienne des droits de la personne



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.

**ISSN 2564-1263**

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

## **TABLE DES MATIÈRES**

Introduction.....	1
Premier pilier : Faire preuve de transparence, de clarté et d'imputabilité .....	2
Deuxième pilier : Promouvoir l'équité et l'inclusion en tant qu'employeur .....	4
Troisième pilier : Améliorer l'accès à la justice .....	7
Quatrième pilier : Promouvoir un changement .....	10

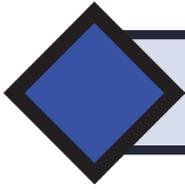
## Introduction

Dans la première version de son [Plan d'action de lutte contre le racisme](#), la Commission canadienne des droits de la personne s'est engagée à faire preuve d'ouverture et de transparence en produisant des rapports d'étape pour faire état des efforts que nous déployons et des résultats obtenus.

Ces dernières années, à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) nous avons étudié de près tous les aspects de notre travail, qu'il s'agisse de notre fonctionnement à l'interne ou des services que nous offrons à la population. Tous ces efforts sont déployés dans la foulée de l'engagement de la présidente et des dirigeants de la Commission à « Passer de la parole aux actes » en nous attaquant aux conséquences possibles du racisme systémique dans toutes nos sphères d'activité — en tant qu'organisation responsable de la promotion et la protection des droits de la personne au Canada et en tant qu'employeur sous réglementation fédérale. Notre *Plan d'action de lutte contre le racisme* est un document fondamental et évolutif qui continuera à guider notre travail continu dans la lutte contre le racisme, et ce, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre organisation.

Ce document est le premier d'une série de rapports d'étape qui détaillera les différentes étapes et avancées dans la lutte contre le racisme. Il décrit les actions qui ont été réalisées par la Commission jusqu'en mars 2021. Notre Plan d'action de lutte contre le racisme étant évolutif, il sera continuellement mis à jour en fonction des contextes changeants et les commentaires reçus. Ainsi, la structure des rapports d'étape sera modifiée en conséquence. Pendant le trimestre couvert par ce premier rapport, une première version du Plan d'action a été distribuée au personnel ainsi qu'aux représentants syndicaux afin de recueillir leurs commentaires. L'ensemble de ces perspectives, et celles attendues de nos partenaires en droit de la personne, sera pris en compte dans la version 2.0 du Plan d'action qui sera publiée plus tard, cette année.

À mesure que nous franchirons les étapes importantes, l'engagement soutenu à l'égard de ce plan d'action et les Rapports d'étape resteront les mêmes : la CCDP s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière d'égalité et de non-discrimination, d'inclusion, de dignité et de respect ainsi qu'à agir comme un allié constant dans la lutte contre le racisme au Canada. Comme le démontre ce rapport d'étape, nous sommes plus que jamais engagés à faire en sorte que la lutte contre le racisme soit au cœur de tout ce que nous faisons et de ce que nous sommes en tant qu'institution nationale des droits de la personne.



## Premier pilier : Faire preuve de transparence, de clarté et d'imputabilité

### Résultats obtenus

#### Septembre 2020 : Nomination d'un cadre supérieur responsable

Nous avons nommé un cadre supérieur responsable de coordonner l'élaboration notre Plan d'action de lutte contre le racisme et de soutenir la mise en œuvre des principaux éléments de ce travail avec le soutien de partenaires désignés au sein de la Commission.

#### Tout au long de l'année : Rendre compte publiquement

Tout au long de l'année, nous avons communiqué au public les progrès du travail de la Commission en matière de lutte contre le racisme en utilisant de multiples moyens et par le biais de différents canaux. Il y a eu notamment :

- ◆ Le 25 juin 2020, une déclaration : [Passez de la parole aux actes : il est temps pour nous tous de nous attaquer au racisme et à la discrimination systémiques - à l'intérieur comme à l'extérieur.](#)
- ◆ Le 16 juillet 2020, un communiqué de presse : [La CCDP mènera une vérification concernant la représentation des personnes racisées à la fonction publique fédérale.](#)
- ◆ Septembre 2020, la publication du rapport découlant de la Table ronde de Mark Hart avec les groupes racisés : [Améliorer le traitement des dossiers de discrimination fondée sur la race par la Commission](#) et le document [Séance de discussion de la Commission canadienne des droits de la personne avec des représentants des communautés racisées pour faire progresser l'égalité raciale au Canada.](#)
- ◆ Avril 2021, dans le [Rapport annuel au Parlement 2020](#), la présentation des efforts que nous avons déployés dans la lutte contre le racisme.

#### Janvier 2021 : Créer un comité interne

Nous avons mis sur pied, en maintenant un dialogue ouvert avec les syndicats, un comité de consultation à l'interne auprès de personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, pour recueillir divers points de vue au sujet du travail de lutte contre le racisme de la Commission.

La première rencontre de ce comité de consultation s'est déroulée au début du mois d'avril 2021.

### **Mars 2021 : S'assurer que les plaintes visant la CCDP font l'objet d'un examen indépendant**

Nous avons finalisé la mise en place un mécanisme indépendant d'examen des plaintes déposées contre la CCDP. Nous avons conclu une entente inter-délégation avec une commission des droits de la personne provinciale afin assurer un examen indépendant des plaintes en matière de droits de la personne qui visent la CCDP.

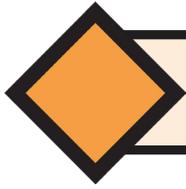
### **Octobre 2020 : Créer un lieu sûr pour le dialogue**

Nous avons retenu les services d'une facilitatrice indépendante pour recueillir les points de vue des personnes autochtones, noires et des autres personnes racisées, employées à la Commission, au sujet des obstacles systémiques et structurels qui pourraient être présents dans notre organisation, avec pour objectif d'apporter un changement organisationnel antiraciste durable.

La facilitatrice indépendante continue les entrevues individuelles sur une base confidentielle auprès des membres du personnel de la Commission et a rencontré plusieurs représentants syndicaux. La date cible pour le rapport final est le 31 août 2021.

### **Janvier 2021 : Vérification interne**

La CCDP a retenu les services d'une firme de vérification pour réaliser un examen indépendant sur la conformité aux neuf exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons reçu le rapport contenant les conclusions de cette vérification indépendante le 31 mars 2021 et prévoyons publier ces résultats sur notre site Web au cours de l'été 2021.



## Deuxième pilier : Promouvoir l'équité et l'inclusion en tant qu'employeur

### Résultats obtenus

#### Tout au long de l'année : Formation

Depuis 2019, la Commission a régulièrement dispensé à son personnel, à son équipe de gestion et aux commissaires de la formation pour leur permettre d'en apprendre davantage au sujet de la lutte contre le racisme et pour faciliter un dialogue ouvert à ce sujet dans toute l'organisation.

- ◆ 2019 : Une formation obligatoire portant sur les préjugés inconscients a été offerte à l'ensemble du personnel et aux commissaires par Rachel Zellars.
- ◆ 2019 : Le personnel et les commissaires ont pu suivre une formation offerte par le Centre consultatif des relations juives et israéliennes (CIJA) et le Conseil national des musulmans canadiens (CNMC) au sujet de l'antisémitisme et de l'islamophobie.
- ◆ 2020 : le personnel de la Commission, les commissaires et son équipe de gestion ont assisté la projection de deux films portant sur les expériences vécues de personnes noires et racisées : « Briser le code » de Fabrice Vil et « The Skin We're In » de Desmond Cole. Chaque visionnement a été suivi d'une séance de discussion approfondie.
- ◆ Février 2020 : Une formation sur les préjugés inconscients et le racisme anti-Noir a été présentée aux commissaires et aux cadres supérieurs par Fo Niemi, directeur exécutif du Centre de recherche-action sur les relations raciales, et Anthony Morgan, directeur de l'unité de lutte contre le racisme anti-Noir de la ville de Toronto.
- ◆ Février 2020 : Une formation sur les préjugés inconscients et le racisme anti-Noir a été offerte au personnel par Anthony Morgan, directeur de l'unité de lutte contre le racisme anti-Noir de la ville de Toronto.
- ◆ 2021 : À l'occasion de la Semaine de solidarité avec les personnes en lutte contre le racisme et la discrimination raciale, la Commission a invité son personnel à la projection du film « Walking in Two Worlds », qui raconte l'histoire de Chloe Dragon Smith. Le visionnement a été suivi d'une discussion avec Mohammed Hashim, directeur général de la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR).
- ◆ 2021 : L'équipe de Service de bibliothèque de la CCDP a dressé la liste des ressources disponibles au sujet de la lutte contre le racisme. Elle a également proposé d'acheter et de mettre à la disposition de chaque membre du personnel, un livre sur ce sujet pour leur permettre d'en apprendre davantage et pour stimuler leur participation à des clubs de lecture pour employés.

- ◆ 2021 : Une présentation sur la façon d'éviter les préjudices lors de discussions sur le racisme en milieu de travail a été offerte aux directeurs de la CCDP en février 2021 et à l'ensemble du personnel au cours des mois de mars et avril de cette année.
- ◆ 2020 – 2021 Le personnel des Services des plaintes (agents des droits de la personne) de la CCDP a participé à plusieurs sessions de formations données par Mark Hart portant sur les façons d'*Améliorer le traitement des dossiers de discrimination fondée sur la race par la Commission*. Voir : « Troisième pilier : Améliorer l'accès à la justice ».

### **Tout au long de l'année: Diversité parmi les membres de la Commission**

Bien que la nomination des commissaires de la CCDP relève du gouverneur en conseil, nous continuons de plaider pour la nomination de personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées aux postes de commissaires, comme le proposait le Sous comité d'accréditation de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme dans ses recommandations suivant le plus récent examen de l'accréditation de la Commission, en mai 2016. À la suite de cet examen, nous avons réaffirmé l'importance de cette priorité dans une lettre de suivi que nous avons adressée au ministre de la Justice.

### **En continu : Santé mentale du personnel**

La directrice des ressources humaines et la personne championne de la santé mentale élaborent actuellement une proposition afin de demander au SAE de Santé Canada de préciser la liste des professionnels 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 et constante.

De plus, une gamme étendue de services de santé mentale a été mise à la disposition du personnel depuis le 1<sup>er</sup> février 2021.

### **Tout au long de l'année: Respect de la diversité lors de l'embauche du personnel**

Afin de favoriser une plus grande représentation de la diversité dans ses activités de dotation, la CCDP a pris l'engagement d'assurer une plus grande diversité dans nos comités de sélection, et plus particulièrement dans la situation où il existe des lacunes sur le plan de l'équité en emploi. Particulièrement, pendant le trimestre visé par ce rapport, trois comités de sélection comptaient parmi leurs membres des cadres autochtones et racisés.

### **En continu : Reconnaissance des fêtes religieuses dans notre système**

Afin de promouvoir la reconnaissance des principales pratiques religieuses et spirituelles, nous travaillons à élargir la gamme de calendriers disponibles pour tous les gestionnaires de la Commission et ainsi faire en sorte que tous et toutes puissent être au courant des jours qui sont consacrés aux pratiques religieuses au cours de la période visée par ce rapport et des années à venir. Les instructions qui expliquent comment ajouter ces notifications aux calendriers personnels ont été envoyées aux gestionnaires qui les ont ensuite fait parvenir à leurs équipes. L'équipe des TI considère également des façons d'incorporer d'autres jours qui sont importants pour les employés aux calendriers.

## **Mars 2021 : Analyse du respect de la diversité de nos protocoles en santé et sécurité**

Suivant une consultation auprès de notre personnel, nous avons complété une évaluation préliminaire, pour déterminer à quel point notre adhésion à la [\*Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail\*](#), répond à la diversité de points de vue et d'expériences vécues par les personnes autochtones, noires et les autres personnes racisées de notre personnel. D'autres consultations auprès de notre personnel sont en cours pour déterminer et placer en ordre de priorité les facteurs qui serviront de base pour la création de notre nouveau plan d'action en santé mentale. D'autres étapes suivront : notamment, la présentation d'un rapport final à la haute gestion qui servira à éclairer la révision du Plan d'action en santé mentale de la Commission, prévue en mars 2022 qui sera effectuée en collaboration avec le comité interne de consultation auprès des personnes autochtones, noires et des autres personnes racisées qui travaillent à la Commission.

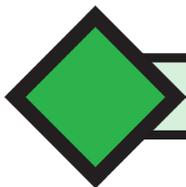
### **En cours : Stratégie de données**

Parmi les efforts déployés pour faire en sorte que la collecte de données désagrégées sur la race fasse partie intégrante de notre lutte contre le racisme, nous avons franchi les premières étapes afin de permettre de recueillir et de communiquer ce type de données à partir de notre processus de traitement des plaintes. Nous avons complété évaluation initiale des points de données et élaborons une étude d'opportunité ainsi qu'une proposition de plan de travail comprenant la création d'un groupe de travail pour diriger notre stratégie de gestion de données pour les deux à trois prochaines années financières.

### **En cours : vérification horizontale de la représentation de la diversité dans les postes de gestion de la fonction publique fédérale**

La première phase d'une vérification horizontale portant sur le taux de représentation des personnes racisées dans les postes de gestionnaires et de cadres au sein de la fonction publique fédérale du Canada a été complétée en novembre 2020. Nous avons fait parvenir notre sondage sur l'équité en matière d'emploi à 47 ministères et agences qui emploient plus de 500 personnes.

De plus, nous avons sélectionné 18 ministères et agences pour participer à la deuxième phase de cette vérification et avons passé en revue l'index des données et les éléments probants qu'ils nous ont fait parvenir en février 2021. Les entrevues auprès du personnel de ces 18 organisations sont actuellement en cours.



## Troisième pilier : Améliorer l'accès à la justice

### Résultats obtenus

#### **En cours : Collecte de données rétroactives**

Nous avons commencé le travail lié à l'initiative de collecte de données rétroactives sur la race à partir des personnes qui ont utilisé notre processus de traitement des plaintes en 2019-2020. Nous avons consulté nos partenaires, à l'interne et à l'externe, au sujet du texte et de la méthodologie d'un sondage que nous avons ensuite mené pour recueillir des données démographiques et des informations concernant les indicateurs sociaux et économiques des personnes qui ont déposé des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur de la peau ou l'origine nationale ou ethnique en 2019-2020. De plus, nous mettons en place un groupe de travail pour mener l'analyse des résultats du sondage et proposer des façons d'améliorer la collecte de données démographiques désagrégées à partir des plaintes que nous recevrons à l'avenir.

#### **Novembre 2020 : Étude des plaintes de discrimination fondée sur la race et rédaction de rapports à ce sujet**

En novembre 2020, nous avons instauré un nouvel outil statistique pour nous permettre d'étudier et de produire des rapports au sujet des conclusions des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur de la peau ou l'origine nationale ou ethnique. Nous travaillons également à la mise en place d'un tableau de bord à l'intention du Comité de soutien pour le traitement des plaintes pour effectuer notamment la surveillance constante du cheminement de ce type de plaintes.

#### **Décembre 2020 : Mise à jour de l'instrument d'analyse et de triage des plaintes**

En décembre 2020, nos agents de droits de la personne ont reçu de la formation sur nos instruments de gestion des plaintes qui ont été mis à jour pour assurer que les preuves nécessaires qui accompagnent les plaintes de discrimination, sur une base individuelle ou systémique, soient recueillies et prises en compte rapidement. Une formation continue sera offerte, aux agents des droits de la personne suivant une évaluation et en fonction des besoins ainsi déterminés. Une formation semblable, au sujet des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur, ou l'origine nationale ou ethnique, a de plus été offerte aux Services juridiques et à la Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales en février et mars 2021.

## **Mars 2021: Formations offertes au personnel affecté au traitement des plaintes**

L'équipe d'agents des droits de la personne qui travaillent dans la direction des Services des plaintes de la Commission, ainsi que les conseillers juridiques et les conseillers des politiques qui les appuient, ont reçu de la formation supplémentaire qui s'ajoute à celles déjà reçues au sujet des préjugés inconscients ou implicites et à propos du racisme systémique.

- ◆ 8 mars 2021 : Formation : « Comprendre les traumatismes raciaux ».
- ◆ Mars 2021 : Formation par Myrna McCallum : « Les 4 piliers de la mobilisation contre les traumatismes ».
- ◆ 2020-2021 : Formations offertes (8 en tout) par Mark Hart : « Améliorer le traitement des dossiers de discrimination fondée sur la race par la Commission ».

## **En continu : Expertise en matière de politiques pour le traitement des plaintes**

Afin de garantir un triage efficace des plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur, ou l'origine nationale ou ethnique, la Commission continue d'affecter des membres du personnel des Services juridiques et de la Direction des politiques de la Commission à chaque équipe d'analyse des plaintes qui peuvent être consultés au besoin.

## **En continu : Amélioration de notre formulaire de plainte en ligne**

Nous nous engageons à continuellement améliorer notre formulaire de plainte en ligne, entre autres afin de l'adapter à mesure que la technologie s'améliore et évolue. Nous savons que de rendre notre formulaire le plus efficace et le plus convivial possible est l'une des façons les plus fondamentales d'améliorer l'accès à la justice.

## **Novembre 2020 : Mettre à jour notre processus de triage préliminaire**

Avec l'aide des personnes assignées au triage des plaintes, nous avons consolidé à nouveau notre processus de triage préliminaire en complétant la révision et la mise à jour de nos critères pour nous assurer de l'adoption d'une approche axée sur la personne.

## **Novembre 2020 : Soutenir l'aide juridique en matière de droit de la personne qui est au service de la communauté**

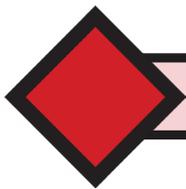
Notre division des Services juridiques a offert de la formation aux étudiants et étudiantes participants à des cliniques juridiques lancées en 2020. Ce programme — dirigé par le Réseau national d'étudiant(e)s Pro Bono du Canada et la Fédération des Centres d'amitié autochtone de l'Ontario — offrira des cliniques juridiques dans les Centres d'amitié autochtone d'Ottawa et de Toronto aux personnes autochtones qui ont besoin de services juridiques en matière de droits de la personne. La Commission soutient ouvertement ce programme depuis sa création. C'est pourquoi, en 2020, nous avons appuyé de nouveau la demande du Réseau national d'étudiant(e)s Pro Bono du Canada de poursuivre ce travail et d'élargir ses services.

## En continu : Participation dans les litiges de discrimination raciale portés devant le Tribunal

Bien que le financement de la Commission ne prévoit aucun financement pour lui permettre de participer activement à tous les litiges portés devant le Tribunal canadien des droits de la personne, nous demeurons déterminés à maintenir notre engagement à défendre l'intérêt public et à soutenir l'accès à la justice. Pendant ce premier trimestre de mise en œuvre de notre Plan de lutte contre le racisme (du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 mars 2021), la Commission a participé à des causes liées à des allégations de discrimination fondée sur la race et portées devant différents tribunaux, différentes cours et d'autres instances.

Nous avons notamment, mais non seulement, participé aux causes liées à :

- ◆ Des plaintes alléguant que le sous-financement et le manque de soutien du gouvernement fédéral pour l'offre de divers **services aux Premières nations qui vivent dans les réserves**, notamment les services d'éducation, de soins de santé, de vie communautaire, à l'enfance et à la famille ainsi que des services de police, constituent de la discrimination systémique.
- ◆ Des plaintes alléguant que **système correctionnel fédéral** est discriminatoire sur plusieurs plans envers les personnes autochtones, noires et d'autres personnes racisées, notamment par :
  - ◆ l'utilisation d'outils actuariels inappropriés,
  - ◆ surutilisation de l'isolement cellulaire,
  - ◆ défaut de fournir des soins appropriés en santé mentale,
  - ◆ défaut de fournir des programmes adaptés à la culture, et
  - ◆ défaut de véritablement donner accès à des guides spirituels ou à offrir la possibilité d'exécuter des pratiques spirituelles.
- ◆ Des plaintes alléguant qu'il existe des obstacles systémiques et discriminatoires au recrutement, à **l'avancement professionnel et au maintien en fonction des personnes noires ou racisées**, dans des secteurs comme l'industrie du transport, et dans divers ministères et agences fédéraux.



## Quatrième pilier : Promouvoir un changement

### Résultats obtenus

#### **En continu : Promouvoir le changement de la Loi sur l'équité en matière d'emploi**

Après avoir souligné la nécessité d'apporter des changements à la Loi sur l'équité en matière d'emploi lors d'une présentation faite au Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies, en 2019, la Commission continue de promouvoir sans relâche des changements profonds notamment par :

- ◆ La participation soutenue d'un membre de la Division des politiques, de la recherche et des affaires internationales de la Commission au groupe de travail interministériel sur l'utilisation du terme « minorité visible ».
- ◆ La participation d'une personne représentant la Commission au groupe de discussion, portant sur l'initiative pour la modernisation des processus et des formulaires de déclaration volontaire, où nous avons réaffirmé, entre autres recommandations, l'importance de recueillir des données et de produire des rapports de données désagrégées au sujet des groupes désignés.

En janvier 2021, nous sommes heureux du fait que le changement à la Loi sur l'équité salariale figurait dans la Lettre de mandat supplémentaire de la ministre du Travail : *« Avec l'appui du président du Conseil du Trésor et de la ministre de la Diversité et de l'Inclusion et de la Jeunesse, entreprendre une révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi alors que nous progressons dans le travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour les femmes, les Canadiens LGBTQ2, les Autochtones, les Noirs, les Canadiens racisés, les personnes handicapées et les autres groupes sous-représentés. »*

Pendant que nous attendons d'en savoir davantage sur les prochaines étapes, la Commission travaillera de concert avec ses partenaires à l'élaboration d'éventuelles propositions que nous pourrions recommander lors de la révision de la Loi.

#### **En continu : Être l'organisation porte-parole de la lutte contre le racisme et l'intolérance au Canada et porter l'attention du public sur les enjeux identifiés par nos partenaires dans cette lutte.**

En partenariat avec l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), nous avons :

- ◆ Publié une lettre ouverte soulignant l'importance de faire la collecte de données désagrégées et plus particulièrement de celles portant sur la race (2020);
- ◆ Publié une déclaration pour souligner nos préoccupations face à l'augmentation du nombre d'incidents de racismes (2020).

Dans nos soumissions aux Nations Unies :

- ◆ Au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au moment de l'élaboration de la liste de points à traiter avant la soumission du prochain Examen périodique universel du Canada (2019);
- ◆ Au Comité des droits économiques, sociaux et culturels en prévision de la liste de points à traiter avant la soumission du prochain Examen périodique universel du Canada (2020);
- ◆ Au Comité des droits des personnes handicapées en prévision de la liste de points à traiter avant la soumission du prochain Examen périodique universel du Canada (2019);
- ◆ Au Comité des droits de l'enfant en prévision de la liste de points à traiter avant la soumission du prochain Examen périodique universel du Canada (2020);
- ◆ En septembre 2019, la CCDP s'est présentée devant le Comité des droits des personnes handicapées où nous avons souligné certains enjeux de discriminations envers les personnes autochtones;
- ◆ En octobre 2020, la CCDP s'est présentée devant le Comité des droits de l'enfant où nous avons souligné certains enjeux de discriminations envers les enfants autochtones.

Le message de la lutte contre le racisme et l'intolérance était présent dans les allocutions de la présidente et dans les discours qu'elle a prononcés partout au Canada au cours de 2020 et 2021 :

- ◆ Présentation à la Faculté de droit de l'Université McGill à l'occasion du Mois de l'histoire des noirs - Table ronde en l'honneur de Fred Christie (Février);
- ◆ Présentation au Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN) (Février);
- ◆ Participation à un groupe de discussion de l'École de la fonction publique du Canada : Suppression des barrières raciales : une réflexion sur le legs de l'affaire Fred Christie (Février);
- ◆ Mot d'ouverture intitulé : « Répercussions des mesures de la COVID-19 sur les droits de la personne de la population noire et racisée du Canada » lors de l'événement tenu par la Coalition pour la promotion de la DPAANU à l'occasion de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations unies (Mai);
- ◆ Mot d'ouverture lors de conférence de presse du lancement de la plateforme en ligne : « Lutte contre le racisme à l'ère de la COVID-19 » (Mai);
- ◆ Mot d'ouverture à l'occasion Consultation communautaire du réseau ACT2endracism (Août);
- ◆ Mots d'ouverture et de clôture prononcés par la présidente à l'occasion d'une conférence nationale en ligne, présentée en partenariat avec le Secrétariat de lutte contre le racisme – Patrimoine canadien, ayant pour titre : « Affronter le racisme et traiter des droits de la personne en situation de pandémie » (Septembre);

- ◆ Mot d'ouverture du groupe de discussion du forum des politiques publiques au sujet des droits de la personne dans l'univers en ligne; la haine sur le Web (Septembre);
- ◆ Présentation aux membres de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada – Bureau régional de l'Est : « La prise de décision selon une approche fondée sur les droits de la personne » (Septembre);
- ◆ Présentation intitulée « Comment le racisme peut se manifester et influencer notre travail au quotidien » au Réseau des employés noirs (R.E.N.) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (Octobre);
- ◆ Allocution intitulée : « Reconnaître la vérité au sujet du racisme au Canada et y faire face » prononcée dans le cadre du Symposium annuel du collège Vanier au sujet de l'Holocauste et des génocides (Novembre);
- ◆ Allocution de la présidente à la rencontre des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des droits de la personne où elle a exhorté les dirigeants à s'engager à faire des initiatives de lutte contre le racisme, une priorité (Novembre);
- ◆ Présentation aux dirigeants de Transport Canada intitulée : « Comment le racisme peut se manifester et influencer notre travail au quotidien » (Novembre);
- ◆ Allocution à la conférence de l'organisation Fighting Antisemitism Together (FAST) à l'occasion de la Journée des droits de la personne (2020);
- ◆ Allocution intitulée : « Le racisme envers les personnes asiatiques n'a pas sa place au Canada » à la conférence de presse de la Chinese Canadian National Council de Toronto tenue à la suite de la tuerie d'Atlanta (Mars 2021);
- ◆ Participation au Comité consultatif des sous-ministres de lutte contre le racisme au sein du ministère des Affaires mondiales Canada (Mars 2021).

Dans nos déclarations publiques et nos communiqués de presse publiés sur notre site Web, sur nos plateformes de médias sociaux et dans les médias :

- ◆ Déclaration : Le racisme lié à la pandémie de la COVID-19 est néfaste pour tous (8 avril 2020);
- ◆ Déclaration : Racisme contre les personnes noires : il est temps de regarder la vérité en face (2 juin 2020);
- ◆ Déclaration : Passez de la parole aux actes : Il est temps pour nous tous de nous attaquer au racisme et à la discrimination systémiques - à l'intérieur comme à l'extérieur (25 juin 2020);
- ◆ Communiqué de presse : La CCDP mènera une vérification concernant la représentation des personnes racialisées à la fonction publique fédérale (16 juillet 2020);
- ◆ Déclaration : Il est temps d'agir et de s'attaquer au racisme contre les Autochtones (2 octobre 2020);
- ◆ Déclaration : Mieux se reconstruire signifie ne laisser personne de côté (10 décembre 2020);
- ◆ Déclaration : L'histoire des Noirs fait partie intégrante de l'histoire du Canada (1<sup>er</sup> février 2021);
- ◆ Déclaration : Il est temps d'agir et de mettre fin au racisme (19 mars 2021).

Apparitions dans les médias :

- ◆ La présidente a été invitée à l'émission CTV power and politics animée par Evan Solomon ainsi qu'à CBC news hour animé par Rosemary Barton pour parler du racisme systémique au Canada (Juillet 2020);
- ◆ La présidente a participé à l'émission CPAC's primetime politics où elle a discuté avec Peter Van Dusen de la nécessité pour le nouveau gouvernement de lutter contre le racisme au Canada (Octobre 2020);
- ◆ La présidente a été interviewée par la chaîne CTV International pour parler de la crise de la haine anti-asiatique (Mars 2021).

### **Printemps 2021 : Établir la communication entre le nouveau bureau du Défenseur fédéral du logement et les groupes racisés**

Nous avons commencé à travailler à la conception et à la mise en place d'un processus pour que les membres du public puissent déposer des mémoires en matière de logement au bureau du défenseur fédéral du logement. Ils lui permettront d'approfondir sa compréhension des enjeux qui touchent les personnes vulnérables, notamment les personnes autochtones, noires et les autres personnes racisées. Des consultations sont amorcées auprès de groupes partenaires, de ministères et agences et de principaux leaders d'opinion pour qu'ils contribuent à la création de ce processus.

**En continu : Faire en sorte que, dans notre rôle d'organisme responsable de la surveillance de l'application de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), nous respectons une approche qui est cohérente avec la lutte contre le racisme et qui tient compte des personnes qui sont exposées à plus d'un motif de discrimination.**

Pendant que nous continuons à établir les bases qui nous aideront à accomplir pleinement notre rôle de surveillant pour la mise en oeuvre de la CDPH au Canada, nous veillons à respecter une approche intersectionnelle, c'est-à-dire qui tient compte des personnes qui sont exposées à plus d'un motif de discrimination, et à assurer la participation des personnes handicapées autochtones, noires et autres personnes racisées.

**2019 :** Nous avons soulevé des enjeux qui touchent précisément les personnes handicapées autochtones, noires et autres personnes racisées dans notre mémoire soumis au Comité des droits des personnes handicapées des Nations unies, en prévision préparation par le comité de la liste de points à traiter avant la soumission du deuxième Examen périodique universel du Canada.

**2019 - 2020 :** Nous avons créé un comité de consultation pour travailler avec la Commission afin de réaliser et de mener un sondage sur le suivi de la CDPH. Des personnes autochtones et racisées étaient au nombre de ses membres.

**Juin - juillet 2020 :** En plus de nous permettre d'obtenir directement les points de vue de personnes handicapées au Canada au sujet de l'approche que nous devrions adopter dans notre rôle de surveillant, notre sondage en ligne nous a également permis de faire la collecte de données démographiques, comprenant des données sur la race et sur l'identité autochtone et, de cette manière, mesurer la proportion de cette population parmi ceux et celles qui ont répondu. Nous avons donc ensuite travaillé avec des partenaires lors d'un sondage de suivi, pour encourager personnes noires, autochtones et racisées à participer à nos séances de conversation en ligne. Cette façon de faire a permis d'obtenir la participation d'un groupe diversifié de personnes.