

**Motion d'initiative parlementaire M-103,  
*Racisme et discrimination religieuse systémiques***



**Mémoire présenté au Comité permanent du  
patrimoine canadien**

**de**

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

**Le 20 novembre 2017**

**DOCUMENT ARCHIVÉ**

La mention « Document archivé » signifie que la Commission conserve cette information à des fins de référence seulement. Ce document n'est plus soumis aux normes de publication de la Commission et n'a pas été mis à jour depuis son archivage. Par conséquent, le document peut contenir des termes désuets ou vieillis ainsi que des renseignements qui ne sont plus à jour sur la législation et autres enjeux concernant les droits de la personne.

## I. INTRODUCTION

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) salue les travaux du Comité permanent du patrimoine canadien, qui contribuent à rendre le Canada plus inclusif. Cette étude permet d'analyser la façon dont le gouvernement recueille des données sur la haine afin d'élaborer une approche pangouvernementale visant à réduire ou à éliminer le racisme et la discrimination religieuse systémiques. La CCDP sait que le Comité a entendu des témoignages et des récits sur le racisme et la discrimination religieuse, notamment en ce qui concerne les obstacles au signalement des incidents motivés par la haine ainsi que l'absence de protections juridiques. Le présent mémoire est la contribution de la CCDP à cette discussion importante.

La CCDP partage bon nombre des préoccupations exprimées au Comité concernant la montée de la haine et de l'intolérance envers les groupes racialisés et religieux au Canada, notamment vis-à-vis des membres des communautés musulmane et juive. La CCDP a adopté une position publique très ferme en dénonçant les incidents motivés par la haine et les discours publics haineux, et elle poursuivra dans la même veine.

La CCDP est l'institution nationale de défense des droits de la personne du Canada créé par le Parlement en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en 1977. Cette loi, quasi constitutionnelle au Canada, donne sa primauté à une partie fondamentale du cadre des droits de la personne du pays. La CCDP est aussi l'institution nationale des droits de l'homme accréditée, reconnue à l'échelle internationale par les Nations Unies. La CCDP est investie d'un vaste mandat de promouvoir et de protéger les droits de la personne, notamment recevoir des plaintes pour les 13 motifs énumérés dans la LCDP, dont ceux fondés sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique et la religion. La CCDP effectue des vérifications de la conformité en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) pour réaliser l'égalité en milieu de travail et corriger les désavantages subis de longue date par les quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Mentionnons que le terme « minorité visible » est de plus en plus dépassé et que nous l'utilisons seulement pour tenir compte de l'usage officiel dans la législation canadienne et les données d'enquête de Statistique Canada. Lorsqu'un autre terme (comme « racialisé ») peut être utilisé, nous appuyons cet usage.

Pour contribuer à cette étude, la CCDP fera part au Comité de ses recommandations ainsi que de l'information qu'elle a recueillie et dont elle a rendu compte en vertu de la LCDP et de la LEE ainsi que dans le cadre de sa série de rapports statistiques sur les droits à l'égalité. Nous avons aussi inséré des extraits de nos tables rondes passées avec les femmes autochtones, de notre présentation récente au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale<sup>1</sup> et de notre présentation à venir pour l'examen universel périodique du Canada. De plus, nous avons recours à des données et à des observations d'autres rapports internationaux et nationaux. Nous espérons que ce contenu complétera les nombreux apports des autres témoins que le Comité a déjà entendus.

---

<sup>1</sup> Voir [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCERD%2fFN%2fCAN%2f28040&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCERD%2fFN%2fCAN%2f28040&Lang=en) [EN ANGLAIS SEULEMENT].

## II. RACISME ET DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES AU CANADA

Le racisme et la discrimination systémiques constituent des obstacles majeurs à l'égalité au Canada. Les données que nous présentons dans ce mémoire montrent clairement que les Autochtones et les personnes racialisées y sont toujours confrontés au Canada ainsi qu'à d'autres entraves à l'égalité.

Des rapports publics et un accès à des données fiables et à jour sur les principaux indicateurs relatifs aux droits de l'homme peuvent contribuer à définir et à éliminer les obstacles systémiques à une véritable égalité et garantir un meilleur accès à la justice aux personnes et aux groupes en situation de vulnérabilité.

Les statistiques comme celles que nous présentons ci-dessous sont utiles, mais il nous faut de meilleures données afin d'être en mesure de mieux comprendre pourquoi des obstacles discriminatoires peuvent toucher seulement certains groupes de la population, comme les femmes musulmanes ou les Autochtones LGBTQ2I. L'engagement actuel du gouvernement relatif à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est louable dans le but de révéler les effets sur les femmes, mais cette analyse est insuffisante. Sans une approche fondée sur les droits de la personne, il restera des écarts à combler, et ceux-ci pourraient même exacerber les inégalités systémiques basées sur la race. Pour éviter cela, le Canada devrait pleinement intégrer les considérations raciales à l'élaboration et à l'évaluation de l'ensemble des lois, politiques et programmes afin de parvenir à une égalité bien réelle au Canada.

Le Canada n'est pas le seul pays à se mesurer aux obstacles à l'égalité pour les groupes racialisés. En réponse à ces nombreux obstacles, le Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a mis au point un guide pratique pour aider les pays à élaborer des plans d'action nationaux de lutte contre la discrimination raciale à l'aide d'une approche fondée sur les droits de la personne<sup>2</sup>.

La CCDP exhorte le gouvernement du Canada à prendre des mesures immédiates pour mettre en place un plan d'action national moderne. Tout nouveau plan d'action doit :

- prévoir de vastes consultations auprès des groupes intéressés;
- comprendre les engagements pris au titre des obligations internationales et nationales en matière des droits de la personne;
- tenir compte des enjeux d'intersectionnalité et prévoir des interventions en conséquence afin de remédier aux problèmes que vivent les personnes et certains groupes qui se trouvent dans les situations les plus précaires;
- exiger des améliorations concrètes en vue d'atteindre des buts précis selon un échéancier déterminé;
- définir des mesures visant à recenser et à éliminer les obstacles systémiques à une véritable égalité et à un accès à la justice;
- imposer la collecte de données ventilées qui permettront de réaliser des

---

<sup>2</sup> Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Élaboration des plans d'action nationaux de lutte contre la discrimination raciale : guide pratique*, ST/HR/PUB/13/3, 2014, <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5566df0b4>.

analyses et de rendre des comptes publiquement sur les principaux indicateurs des droits de la personne régulièrement pour cerner les obstacles et les failles et faire en sorte que les progrès accomplis en ce sens fassent l'objet d'évaluations et de rapports au fil du temps;

- exiger que cette information soit regroupée, analysée et rendue publique de façon transparente et accessible.

**Recommandation 1** : Que le Canada élabore et instaure un plan d'action national moderne de lutte contre le racisme selon les meilleures pratiques internationales et rende compte publiquement des progrès accomplis.

**Recommandation 2** : Que le Canada élabore une politique de collecte de données ventilées obligatoire.

a. Minorités visibles<sup>3</sup>

Les données de Statistique Canada montrent que les membres de minorités visibles :

- sont plus susceptibles de posséder un baccalauréat, un certificat ou un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat, mais d'occuper un emploi qui ne correspond pas à leur niveau de scolarisation le plus élevé;
- ont un revenu d'emploi inférieur à la moyenne, surtout les femmes arabes;
- sont plus susceptibles de vivre sous le seuil de la pauvreté, plus du quart d'entre elles déclarant avoir de la difficulté ou beaucoup de difficulté à boucler les fins de mois;
- risquent davantage de vivre dans des logements subventionnés;
- risquent davantage de ne pas recevoir les soins de santé dont elles ont besoin.

Parmi les personnes appartenant à des minorités visibles qui disent avoir été discriminées au cours des cinq dernières années, plus de 30 % affirment que c'est en raison de leur origine ethnique ou culturelle ou de leur race ou de la couleur de leur peau, et plus de 20 % disent être discriminés dans les banques, les magasins, les restaurants ou au travail.

Les Afro-Canadiens, en particulier, présentent des taux démesurément élevés de chômage et de pauvreté, en plus de subir de grandes disparités quant à l'accès à l'éducation, aux soins de santé et au logement. Leurs communautés vivent aussi un racisme environnemental, comme une part disproportionnée des sites d'enfouissement, des dépotoirs et d'autres activités dangereuses pour l'environnement se trouvent près des quartiers de personnes d'ascendance africaine, ce qui pose des risques importants pour la santé<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Cette information est tirée du rapport sur les droits à l'égalité des membres de minorités visibles (*Report on Equality Rights of Visible Minorities*), qui sera publié cette année par la CCDDP. Ce rapport est préparé à l'aide des méthodes décrites dans le *Cadre de documentation des droits à l'égalité* de la CCDDP : [http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2011/ccdp-chrc/HR21-78-2010-fra.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/ccdp-chrc/HR21-78-2010-fra.pdf). Ce cadre et les autres rapports statistiques sur les droits à l'égalité de la CCDDP compilent des données de plusieurs sondages nationaux dont les résultats sont publiés par Statistique Canada, notamment : l'Enquête sociale générale de 2011, de 2013 et de 2014; l'Enquête nationale sur les ménages de 2011; l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2011; l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2013 et de 2014; l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013. Le terme « minorité visible » est utilisé dans ce rapport pour tenir compte du langage utilisé à ce moment par Statistique Canada et dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

<sup>4</sup> Déclaration du Groupe de travail d'experts des Nations Unies sur les personnes d'ascendance africaine, au terme de sa visite officielle au Canada, octobre 2016, <http://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20732&LangID=F>.

Enfin, environ 25 % des membres de minorités visibles affirment avoir très peu confiance ou n'avoir aucunement confiance envers les cours pénales. Cette statistique peut avoir une grande incidence sur leur accès à la justice.

## b. Peuples autochtones

Selon Statistique Canada, comparativement à la population non autochtone, les Autochtones qui vivent au Canada :

- ont des revenus médians après impôt moins élevés;
- risquent davantage de ne pas se trouver un emploi;
- sont plus susceptibles de toucher des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale;
- risquent davantage de vivre dans un logement nécessitant des réparations majeures;
- risquent davantage d'être victimes de violence physique ou émotionnelle, ou d'agression sexuelle;
- risquent davantage d'être victimes d'actes criminels violents;
- risquent davantage d'être incarcérés et de se voir refuser une libération conditionnelle<sup>5</sup>.

De nombreuses collectivités autochtones n'ont toujours pas accès à des soins de santé, à une éducation et à d'autres services sociaux de qualité<sup>6</sup>, ni à de l'eau potable, ni à un logement adéquat<sup>7</sup>. De plus, les Autochtones rencontrent souvent des difficultés d'accès à la justice au même titre que les autres au Canada, particulièrement dans le cas des femmes autochtones. Par exemple, en 2013 et en 2014, la CCDP a tenu une série de tables rondes partout au pays avec des femmes autochtones, des associations représentatives de femmes autochtones et d'autres organisations fournissant des services aux femmes des Premières Nations, métisses et inuites, afin de discuter de questions de justice, en général, et de l'accès à la justice en matière de droits de la personne, en particulier<sup>8</sup>. En tout, 21 obstacles à la justice ont été recensés pendant le processus des tables rondes, dont l'absence de stratégies visant à réduire ou à éliminer ces obstacles.

Les femmes autochtones au Canada subissent aussi la discrimination systémique et sont victimes d'une violence démesurément forte et sont assassinées ou portées disparues à un taux anormalement élevé<sup>9</sup>.

Les causes fondamentales de cette discrimination et de cette violence sont variées, complexes et intersectionnelles. Les peuples autochtones du Canada subissent des

<sup>5</sup> Commission canadienne des droits de la personne. 2013. *Rapport sur les droits à l'égalité des Autochtones*, consulté le 16 novembre 2017 à l'adresse <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/rapport-sur-les-droits-a-l-e2%80%99egalite-des-autochtones>.

<sup>6</sup> Rapport *Le Point de la vérificatrice générale du Canada*, « Chapitre 4 — Les programmes pour les Premières Nations dans les réserves », juin 2011, [http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl\\_oag\\_201106\\_04\\_f\\_35372.html](http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201106_04_f_35372.html).

<sup>7</sup> Assemblée des Premières Nations, *Fact Sheet – First Nations Housing on-Reserve*, <http://www.afn.ca/uploads/files/housing/factsheet-housing.pdf> [EN ANGLAIS SEULEMENT].

<sup>8</sup> Les résultats de ces consultations ont été publiés dans le rapport *Hommage à la résilience de nos sœurs : améliorer l'accès à la protection des droits de la personne pour les femmes et les filles autochtones*, <http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/hommage-la-resilience-de-nos-soeurs-ameliorer-lacces-la-protection-des-droits-de-la-personne>.

<sup>9</sup> Association des femmes autochtones du Canada, *Aboriginal Lateral Violence*, <https://www.nwac.ca/wp-content/uploads/2015/05/2011-Aboriginal-Lateral-Violence.pdf> [EN ANGLAIS SEULEMENT]; Commission interaméricaine des droits de l'homme, *Missing and Murdered Indigenous Women in British Columbia*, <https://www.oas.org/en/iachr/reports/pdfs/indigenous-women-bc-canada-en.pdf> [EN ANGLAIS SEULEMENT]; Gendarmerie royale du Canada, *Les femmes autochtones disparues et assassinées : Un aperçu opérationnel national*, <http://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/les-femmes-autochtones-disparues-et-assassinees-un-apercu-operationnel-national>.

injustices héritées du passé, dont la discrimination et le racisme systémiques. Le legs du système des pensionnats autochtones jette toujours une ombre sur de nombreux aspects de la vie des Autochtones.

Par ailleurs, plusieurs plaintes ont été déposées auprès de la CCDP par des peuples autochtones alléguant une discrimination systémique dans toute une série de services offerts par le gouvernement fédéral, dont la protection de l'enfance, le maintien de l'ordre, le logement et l'éducation aux personnes handicapées autochtones.

**Recommandation 3 :** Que le Canada élabore une stratégie concrète et précise pour mettre en œuvre les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, notamment la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

**Recommandation 4 :** Que le Canada élabore une stratégie concrète et précise pour remédier d'urgence aux situations concernant la protection de l'enfance, le maintien de l'ordre, l'éducation, l'eau potable et le logement dans les réserves des Premières Nations.

### c. Sécurité, maintien de l'ordre et incarcération

Dans toutes les régions du Canada, on continue d'exprimer des préoccupations au sujet du profilage exercé au quotidien par les services de police, les agences de sécurité et d'autres autorités, ce qui mine la confiance du public et a des effets nuisibles sur les Autochtones, les Noirs, les musulmans et d'autres communautés<sup>10</sup>.

Les hommes autochtones<sup>11</sup> et de race noire<sup>12</sup> sont largement surreprésentés dans les pénitenciers fédéraux; cette surreprésentation est même plus prononcée chez les femmes autochtones<sup>13</sup>. De plus, une fois incarcérés, les détenus noirs et autochtones continuent de subir une forte discrimination. Par exemple, les délinquants noirs<sup>14</sup> et autochtones<sup>15</sup> sont plus susceptibles d'être classés à sécurité maximale et sont surreprésentés dans la population carcérale en isolement. Il faut en faire plus pour lutter contre les causes profondes de la surreprésentation persistante des Noirs et des Autochtones dans les prisons canadiennes.

Dans l'ensemble, la CCDP soutient que les politiques et les pratiques des agences de sécurité, des services de police et des établissements correctionnels continuent à être un grave sujet de préoccupation. Selon la CCDP, même si de nombreuses organisations

<sup>10</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, *Pris à partie : Rapport de recherche et de consultation sur le profilage racial en Ontario*, 2017; Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés – Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences – un an après : état des lieux*, 13 juin 2012.

<sup>11</sup> Rapport annuel du Bureau de l'Enquêteur correctionnel 2015-2016, p. 48, <http://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/pdf/annrpt/annrpt20152016-fra.pdf>.

<sup>12</sup> Rapport annuel du Bureau de l'Enquêteur correctionnel 2012-2013, p. 4, <http://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/pdf/annrpt/annrpt20122013-fra.pdf>.

<sup>13</sup> Rapport annuel du Bureau de l'Enquêteur correctionnel 2015-2016, p. 68, <http://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/pdf/annrpt/annrpt20152016-fra.pdf>.

<sup>14</sup> Rapports du Bureau de l'enquêteur correctionnel – Étude de cas sur la diversité dans les services correctionnels : l'expérience des détenus de race noire dans les pénitenciers, <http://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/oth-aut/oth-aut20131126-fra.aspx#toc1>.

<sup>15</sup> Rapport annuel du Bureau de l'Enquêteur correctionnel 2015-2016, p. 48, <http://www.oci-bec.gc.ca/cnt/rpt/pdf/annrpt/annrpt20152016-fra.pdf>.

en sécurité ont adopté des politiques pour prévenir les pratiques discriminatoires comme le profilage, rares sont celles qui peuvent montrer que ces politiques sont suivies<sup>16</sup>. Ce manque d'information risque de nuire à la confiance du public. La CCDP estime qu'il est nécessaire d'exercer une surveillance étroite, indépendante et pluraliste, sur les services de police, les agences de sécurité et les établissements correctionnels au Canada. Dans le cadre de cette surveillance, il faudrait prévoir la publication régulière d'évaluations du respect des lois relatives aux droits de la personne.

**Recommandation 5 :** Que le Canada élabore une stratégie concrète et globale visant à résoudre d'urgence les problèmes que posent les interventions policières excessives et le recours trop fréquent à l'incarcération pour les Noirs et les Autochtones.

**Recommandation 6 :** Que le Canada prévoit la formation et les ressources nécessaires pour voir à ce que les dispositions existantes liées aux peines et aux solutions de remplacement à l'incarcération pour les Autochtones soient mieux comprises et appliquées systématiquement.

**Recommandation 7 :** Que le Canada veille à ce que les organisations soient soumises à une surveillance indépendante appropriée, et que la composition des organismes de surveillance reflète le principe du pluralisme, c'est-à-dire que des membres de communautés racialisées, des Autochtones, des handicapés et des personnes LGBTQ2I en font partie.

**Recommandation 8 :** Que le Canada exige à toutes les organisations en sécurité de recueillir et d'analyser les données relatives aux droits de la personne en lien avec leurs activités, notamment les données sur les plaintes, comme les allégations de racisme systémique, ainsi que de rendre compte publiquement de leur rendement.

#### d. Intersectionnalité

Comme il a été mentionné dans la deuxième partie de ce mémoire, le gouvernement du Canada devrait tenir compte de l'importance des considérations intersectionnelles, qui concernent le fait que certains Canadiens puissent subir des formes de discrimination multiples qui se recoupent. Par exemple, une femme racialisée ayant un handicap peut être discriminée d'une autre manière qu'un homme handicapé ou qu'une femme handicapée non racialisée. De façon similaire, les membres de la communauté LGBTQ2I qui appartiennent à un groupe racialisé peuvent vivre une forme de discrimination aggravée qui ne sera comprise que si l'on tient compte des deux motifs à la fois. Une étude portant que chaque motif de discrimination séparément ne permettra probablement pas de comprendre vraiment de ce que vivent ces personnes.

Les réalités du racisme et de la discrimination systémiques au Canada ont été maintes

<sup>16</sup> Commission canadienne des droits de la personne, *La responsabilisation en matière de droits de la personne dans les pratiques de sécurité nationale – Rapport spécial au Parlement*, nov. 2011, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/la-responsabilisation-en-matiere-de-droits-de-la-personne-dans-les-pratiques-de-securite>.

fois reconnues par des mécanismes internationaux et régionaux de défense des droits de l'homme, la société civile, les organisations autochtones, les institutions nationales des droits de la personne et – dans bien des cas – le gouvernement. Néanmoins, de réels progrès sur ces questions restent largement hors d'atteinte.

**Recommandation 9** : Que le Canada exige une analyse des droits de la personne qui tient pleinement compte des considérations raciales et intersectionnelles pour l'élaboration et l'évaluation des lois, des politiques et des programmes.

### III. DONNÉES DE LA CCDP SUR LES OBSTACLES À L'EMPLOI ET AUX SERVICES

La CCDP reçoit des plaintes en vertu de la LCDP, plaintes qu'elle peut résoudre ou rejeter, sinon renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) pour une audience complète dans les cas où une enquête approfondie est justifiée. S'il en va de l'intérêt général – souvent en présence de discrimination systémique – la CCDP participe pleinement à l'audience. Les données relatives aux plaintes suivantes peuvent offrir un aperçu des types de questions abordées et des problèmes systémiques transmis au TCDP.

De 2012 au 31 octobre 2017, la CCDP a accepté 1 060 plaintes faisant état d'une discrimination en matière d'emploi ou de prestation de services qui est fondée sur la race, la couleur, la religion, l'origine nationale ou ethnique ou une combinaison de ces motifs. Ces cas représentent 27 % de l'ensemble des plaintes acceptées par la CCDP pendant cette période et ont été plus nombreux dans le domaine de l'emploi que dans celui des services. Parmi les plaintes acceptées pour discrimination fondée sur la couleur, les plus courantes concernaient la peau noire (54 %), et parmi les plaintes acceptées pour discrimination religieuse, les plus courantes concernaient l'identité musulmane (40 %).

Sept pour cent de ces plaintes étaient de nature systémique, notamment en lien avec le profilage racial, un accès restreint aux programmes religieux pour les détenus autochtones, le traitement injuste de voyageurs musulmans aux frontières ou le refus d'offrir des services bancaires en raison de l'origine nationale ou ethnique.

De nombreuses plaintes de discrimination systémique ont été renvoyées au TCDP. Parmi celles-ci, la race (5 %) et l'origine nationale ou ethnique (5 %) étaient des motifs plus fréquents par rapport à la moyenne des plaintes (4 %).

La LEE exige aux employeurs d'une certaine taille de compétence fédérale d'éliminer les obstacles à l'emploi pour améliorer l'accessibilité et les possibilités d'emploi pour les groupes désignés. Toutefois, 20 ans après l'adoption de la LEE, les membres de minorités visibles et les Autochtones pourraient toujours être mieux représentés dans les milieux de travail du Canada. Par exemple, en 2014, la représentation des membres de minorités visibles dans le secteur public sous réglementation fédérale était de 13,8 % pour une disponibilité de 17,8 %. Également en 2014, la représentation des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale était de 2,1 % pour une disponibilité de 3,5 %.



## IV. AUTRES CONSIDÉRATIONS

### a. Définitions dans le contexte des droits de la personne

La CCDP sait que le Comité a entendu pendant ses travaux des points de vue et opinions multiples et variés sur l'usage et la définition du terme « islamophobie ». Toutefois, elle juge que le débat concernant ce terme en particulier et sa définition ne devrait pas détourner notre attention de l'objectif fondamental de l'étude, soit de formuler des recommandations qui visent à réduire ou à éliminer le racisme et la discrimination religieuse systémiques.

### b. Mesures de protection officielles contre les discours haineux

La CCDP accueille favorablement l'examen d'un vaste éventail de solutions législatives et réglementaires qui visent à lutter plus efficacement contre la haine, le racisme systémique et la discrimination religieuse ainsi qu'à atteindre l'équilibre entre la liberté d'expression et le droit de vivre sans discrimination. Nous insistons pour que ces solutions soient examinées dans le respect des droits de la personne.

La CCDP appuie les autres propositions de témoins qui faciliteraient le dépôt d'accusations et les poursuites en matière de discours haineux en vertu du *Code criminel* du Canada.

La CCDP sait également qu'il a été à l'occasion question dans les discussions du Comité de remettre en vigueur d'anciennes interdictions portant sur les propos haineux « téléphoniques » et la haine sur Internet en vertu d'une clause maintenant abrogée (l'article 13) de la LCDP.

La CCDP estime qu'une légère modification de la LCDP ou l'adoption de clauses similaire à l'ancien article 13 seraient insuffisantes. En cette ère moderne, ce seul changement à la loi ne permettrait pas d'offrir l'étendue ou le niveau des protections ou des recours nécessaires pour éviter le harcèlement haineux en ligne ou faire diminuer efficacement la propagande haineuse. Nous demandons instamment au gouvernement de réaliser une analyse plus approfondie et complète des discours haineux ainsi que de la violence et du harcèlement motivés par la haine dans le cadre de futurs travaux.

Si le Comité ou le gouvernement entreprend l'examen de possibles modifications à la LCDP ou à des lois sur les droits de la personne en vue de répondre plus largement aux questions de propagande haineuse, la CCDP sera à leur entière disposition à ce moment.

## V. RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

Les recommandations de la CCDP au Canada sont les suivantes :

1. Élaborer et instaurer un plan d'action national moderne de lutte contre le racisme selon les meilleures pratiques internationales et rendre compte publiquement des progrès accomplis.
2. Élaborer une politique de collecte de données ventilées obligatoire.
3. Élaborer une stratégie concrète et précise pour mettre en œuvre les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, notamment la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.
4. Élaborer une stratégie concrète et précise pour remédier d'urgence aux situations concernant la protection de l'enfance, le maintien de l'ordre, l'éducation, l'eau potable et le logement dans les réserves des Premières Nations.
5. Élaborer une stratégie concrète et globale visant à résoudre d'urgence les problèmes que posent les interventions policières excessives et le recours trop fréquent à l'incarcération pour les Noirs et les Autochtones.
6. Prévoir la formation et les ressources nécessaires pour voir à ce que les dispositions existantes liées aux peines et aux solutions de remplacement à l'incarcération pour les Autochtones soient mieux comprises et appliquées systématiquement.
7. Veiller à ce que les organisations soient soumises à une surveillance indépendante appropriée, et que la composition des organismes de surveillance reflète le principe du pluralisme, c'est-à-dire que des membres de communautés racialisées, des Autochtones, des handicapés et des personnes LGBTQ2I en font partie.
8. Exiger à toutes les organisations en sécurité de recueillir et d'analyser les données relatives aux droits de la personne en lien avec leurs activités, notamment les données sur les plaintes, comme les allégations de racisme systémique, ainsi que de rendre compte publiquement de leur rendement.
9. Exiger une analyse des droits de la personne qui tient pleinement compte des considérations raciales et intersectionnelles pour l'élaboration et l'évaluation des lois, des politiques et des programmes.