

# Le plan d'action de lutte contre le racisme

Document de travail pour le personnel de la CCDP – Mis à jour en janvier 2021



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

## Présentation de notre Plan d'action de lutte contre le racisme

La Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) s'est engagée à respecter les normes les plus élevées en matière d'égalité et de non-discrimination, d'antiracisme, d'inclusion, de dignité et de respect. Nous nous sommes engagés à écouter, à apprendre et prendre des mesures concrètes afin d'apporter un changement organisationnel antiraciste durable.

Ce Plan d'action de lutte contre le racisme guidera les toutes les aspects du travail de la Commission afin de lutter contre le racisme. Il est fondé sur les suggestions et les contributions du personnel de la Commission et des intervenants externes ainsi.

Le Plan d'action contre le racisme de la Commission est un document évolutif. À mesure que nous progresserons, nous mettrons le plan à jour afin de tenir compte de la direction que nous prenons ensemble.

Ce Plan d'action est fondé sur quatre engagements :

- ◆ 1. Faire preuve de transparence, de clarté et d'imputabilité
- ◆ 2. Promouvoir l'équité et l'inclusion
- ◆ 3. Améliorer l'accès à la justice
- ◆ 4. Promouvoir un changement

En juillet 2020, la Commission a nommé un cadre supérieur de l'équipe de gestion afin de guider le développement de ce Plan d'action et de collaborer avec le personnel et d'autres intervenants clés afin d'assurer sa mise en œuvre.

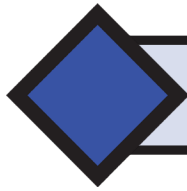
La Commission sollicite le support d'experts à la lutte contre le racisme ayant de l'expérience à évaluer et favoriser des milieux de travail antiracistes, équitables et inclusifs. La Commission continue également ses consultations avec les syndicats sur les questions relatives au milieu de travail.

Le changement organisationnel antiraciste ne résulte pas d'une simple action ou décision – c'est le résultat d'un engagement continu qui influence notre façon de penser, nos décisions et nos actions.

**Le changement organisationnel antiraciste implique chacune des personnes qui travaillent à la Commission. Il nécessite des efforts concertés. Il faut du temps et de la persévérance.**

**Nous avons besoin de vous de votre engagement, de vos idées et votre contribution. Ils sont essentiels afin de mettre en œuvre des pratiques antiracistes durables dans l'ensemble de l'organisation.**

## Quatre engagements pour un changement organisationnel antiraciste

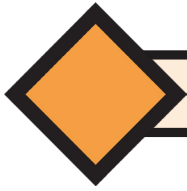


### Engagement : Faire preuve de transparence, de clarté et d'imputabilité

Nous sommes engagés à faire preuve de transparence et être redevable dans nos efforts visant à apporter un changement organisationnel antiraciste.

La Commission va :

- ◆ Continuer à revoir, mettre à jour et modifier de façon continue, ce Plan d'action.
- ◆ Mettre en place un comité de consultation interne aux personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) afin de faire part de leurs commentaires et suggestions sur le processus de lutte contre le racisme de la Commission.
- ◆ Mettre en place un réseau national de lutte contre le racisme regroupant des organisations d'intervenants et des personnes afin de guider le travail de la Commission.
- ◆ Mettre en place un mécanisme externe et indépendant pour l'examen des plaintes de discrimination déposées contre la Commission.
- ◆ Exiger que les cadres rendent régulièrement compte de l'état d'avancement de ce plan selon leurs portefeuilles.
- ◆ Rendre compte publiquement du travail de la Commission en matière de lutte contre le racisme.

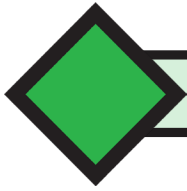


## Engagement : Faire progresser l'équité et l'inclusion

Nous sommes engagés à promouvoir un milieu de travail inclusif, accueillant et représentatif de la diversité du Canada, qui favorise un sentiment de valorisation et d'appartenance pour tout le personnel.

La Commission va :

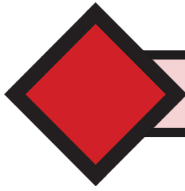
- ◆ Mettre en place des mesures visant à identifier et éliminer les obstacles à l'équité au travail pour le personnel autochtone, de race noire ou racisé, et ce, dans toutes les sphères, y compris :
  - ◆ Recrutement
  - ◆ Promotion
  - ◆ Évaluation de performance
  - ◆ Mentorat
  - ◆ Formation
  - ◆ Représentation aux niveaux gestionnaire et cadres supérieurs
  
- ◆ Entreprendre des mesures afin de s'assurer que la Commission fournit et maintient un environnement favorable à la dignité, au respect et à la sécurité de tout le personnel. Ce processus comprend, notamment :
  - ◆ Fournir de la formation continue sur les préjugés inconscients/implicites, la discrimination intersectionnelle et les microaggressions.
  - ◆ Fournir du soutien et des services de santé culturellement appropriés pour le personnel autochtone, de race noire ou racisé en mettant particulièrement l'accent sur l'aide en cas de traumatisme lié à la discrimination.
  - ◆ Identifier et combler les lacunes dans la capacité au niveau gestion à intervenir sur les questions de racisme au fur et à mesure qu'elles se présentent sur le lieu de travail.
  
- ◆ Donner la priorité à la prévention des traumatismes ou de l'aliénation renouvelés ou provoqués ou réactivés, et que nous prenons les mesures nécessaires pour assurer une médiation appropriée de ces discussions, le cas échéant, dans un cadre antiraciste.
  
- ◆ Fournir les ressources nécessaires pour sensibiliser l'organisation aux principales observances religieuses, culturelles et spirituelles.



## Engagement : Améliorer l'accès à la justice

Nous sommes engagés à améliorer notre processus de triage des plaintes, mettant l'accent sur les plaintes provenant de personnes autochtones, de race noire ou appartenant à d'autres groupes racisés. La Commission entreprendra une approche antiraciste exhaustive pour les éléments clés suivants en matière d'accès à la justice :

- ◆ **Processus du triage des plaintes** : Améliorer notre formulaire de plainte en ligne, la formation au personnel et les outils et le processus de triage des plaintes afin qu'ils permettent de :
  - ◆ Que le processus soit accessible à tous et toutes;
  - ◆ Rassembler des éléments de preuve complets le plus tôt possible;
  - ◆ D'intégrer l'expertise et les expériences vécues du personnel autochtone, de race noire et appartenant à d'autres groupes racisés.
  
- ◆ **Collecte de données** : Améliorer nos processus de collecte de données afin de :
  - ◆ Rétroactivement enregistrer et analyser les données des plaintes antérieurement reçues portant sur la race;
  - ◆ Recueillir des données désagrégées basées sur la race pour toutes nos nouvelles plaintes;
  - ◆ Rendre compte de l'issue des plaintes déposées pour motif de la race, la couleur et/ou l'origine nationale ou ethnique.
  
- ◆ **Soutien juridique et stratégique** : mobiliser les ressources au niveau des politiques et juridiques afin de :
  - ◆ Fournir un soutien juridique et politique au processus du triage des plaintes;
  - ◆ Participer au litige dans les dossiers de racisme systémique, dans la mesure où les ressources le permettent;
  - ◆ Se concentrer sur un certain nombre de domaines ayant une emphase sur l'intersectionnalité dans le cadre de la stratégie de litiges.



## Engagement : Promouvoir le changement

Nous sommes engagés à dénoncer les enjeux des droits de la personne et à promouvoir l'égalité, la lutte contre le racisme, le respect et l'inclusion dans chacun des aspects de la vie au Canada.

La Commission va :

- ◆ Demander la révision et la modernisation de la loi sur l'équité en matière d'emploi et continuer de réclamer que le Secrétariat du Conseil du trésor du Canada fournisse des données désagrégées qui permettront des audits plus précis de la fonction publique fédérale.
- ◆ Participer au dialogue public et aux initiatives visant à démanteler le racisme systémique au Canada, y compris les enjeux intersectionnels qui se posent dans les domaines de l'équité salariale et du droit au logement.
- ◆ Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées soit effectué dans une optique intersectionnelle, et à ce que les perspectives et les priorités des personnes autochtones, de race noire et appartenant à d'autres groupes racisés soient prises en compte dans l'ensemble du processus.
- ◆ Publier un guide sur les programmes spéciaux<sup>1</sup> qui tient compte des situations auxquelles sont confrontées les personnes autochtones, noires, ou de couleur (PANDC) ou d'autres groupes défavorisés sur le plan socio-économique.

---

1 Un programme spécial est tout plan, arrangement, règle, politique ou mesure législative élaborés afin de prévenir, éliminer ou diminuer les désavantages vécus, ou ayant une possibilité d'être vécus, par des groupes désavantagés.