

## Notions de base

Notion	Manifestations
Antiracisme	Processus proactif reconnaissant l'existence du racisme et cherchant à le reconnaître, le contrer et l'éliminer sous toutes ses formes, partout où il se manifeste.
Discrimination	Action ou décision ayant pour effet de traiter péjorativement une personne ou un groupe pour des motifs tels que la race, l'âge, le handicap, le genre, l'orientation sexuelle, etc.
Discrimination systémique	Politiques, pratiques et procédures d'organismes et d'institutions qui ont pour effet de perpétuer le racisme et les inégalités. Ces politiques peuvent paraître neutres, mais ont des effets péjoratifs sur un groupe donné. Elles peuvent être la conséquence d'activités ou de dispositions qui se veulent discriminatoires ou blessantes ou le produit de l'ignorance ou de l'inadvertance.
Harcèlement	Tout comportement injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace.

Intersectionnalité	Oppression sociale fondée sur une combinaison de motifs comme la race, l'ethnicité, le genre, la religion, la sexualité, la classe, un handicap, la religion, la situation de famille et d'autres différences. L'intersection de facteurs multiples mène à une forme de discrimination distincte de la discrimination unifactorielle et à la simultanéité des motifs de discrimination.
Micro-agressions	Échanges brefs et répétés quotidiennement, qui transmettent des messages méprisants à certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe donné. Généralement, ce sont des comportements de personnes bien intentionnées de la culture dominante, sans qu'elles en soient conscientes.
Préjugé implicite	Attitude ou stéréotype qui teinte notre compréhension, nos gestes et nos décisions de manière inconsciente.
Race	Concept social servant à classer des groupes humains d'après des caractères physiques généraux comme la couleur de la peau, la texture des cheveux, la taille et les traits. La notion de race n'a rien de scientifique : il y a autant d'écart à l'intérieur d'une race que d'une race à l'autre. Elle a néanmoins joué un rôle important dans la formation de l'identité, et elle est souvent confondue avec l'origine ethnique. Il n'est pas rare qu'un individu s'identifie à un groupe racial.

<p>Racialisation</p>	<p>Processus par lequel les catégories raciales sont perçues comme étant différentes et inégales, ce qui entraîne des conséquences sociales, économiques et politiques. La racialisation met l'accent sur le processus actif de catégorisation des gens, en reconnaissant que ce processus est construit et renforcé par la société, mais en rejetant la race en tant que catégorie scientifique.</p>
<p>Racisme</p>	<p>Système d'oppression dans lequel un groupe exerce un pouvoir sur un autre groupe en fonction de la race. Le phénomène se fonde sur les principes prétendus de supériorité et de dominance d'une race par rapport à toutes les autres.</p>
<p>Racisme culturel ou idéologique</p>	<p>Système de valeurs ancré dans la société, qui appuie et tolère des mesures discriminatoires fondées sur la perception de la différence, de la supériorité et de l'infériorité raciales. Le racisme culturel ou idéologique est à la base des deux autres formes de racisme.</p>
<p>Racisme flagrant</p>	<p>Racisme qui se manifeste ouvertement et de façon intentionnelle.</p>
<p>Racisme individuel</p>	<p>Croyances, attitudes et actions qui appuient ou perpétuent le racisme. Le racisme individuel peut être conscient ou inconscient, actif ou passif. Une blague raciste, une insulte de nature raciale ou la croyance en la supériorité inhérente des Blancs constituent des exemples de racisme individuel.</p>

Racisme voilé	Racisme qui se manifeste secrètement, qui est caché.
Suprématie	Situation dominante conférant une autorité incontestée. Supériorité, prééminence de quelqu'un, de quelque chose sur les autres.
Traitement différentiel	Fait d'être mis à l'écart et d'être traité d'une manière différente des autres.
Violence latérale	Actes de violence survenant au sein de groupes marginalisés découlant de l'oppression subie. Cette violence est dirigée vers des pairs plutôt que vers les véritables oppresseurs.

(Sources : Henry, Tator et coll., *The Colour of Democracy: Racism in Canadian Society*, 3<sup>e</sup> édition sous presse, 2002, Harcourt, Toronto. [kirwaninstitute.osu.edu/research/understanding-implicit-bias/](http://kirwaninstitute.osu.edu/research/understanding-implicit-bias/) [en anglais seulement].)

## La dimension humaine du racisme

Les recherches révèlent que le racisme a des répercussions sur la santé et le statut socioéconomique des personnes racialisées. Le texte qui suit en donne des exemples.

### Santé

- La race est parfois désignée comme un risque pour la santé, mais un nombre important et grandissant de recherches font désormais un lien entre le racisme et un mauvais état de santé (Paradies, 2006). La plupart de ces recherches proviennent des États-Unis et du Royaume-Uni, où l'on a documenté des associations négatives entre le racisme et la santé mentale, la santé physique (p. ex. : l'hypertension, les problèmes de santé autodéclarés, les maladies du cœur, la douleur, les problèmes respiratoires) et les comportements à risque pour la santé ont été documentées (Kelaher et coll., 2008). (Source : Ilene Hyman, *Le racisme comme déterminant de la santé des immigrants*, 2009.)
- Le *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* (DSM), ouvrage de référence sur la santé mentale publié aux États-Unis, a été récemment modifié pour inclure le racisme comme cause possible de stress post-traumatique. L'exposition constante à des expériences de nature raciste peut être classée comme suit : de fréquentes micro-agressions subtiles à des crimes haineux flagrants et des agressions physiques. La crainte constante d'être victime de ces expériences peut mener à un état de vigilance constant qui, avec le temps, peut entraîner des traumatismes ou contribuer à un syndrome de stress post-traumatique lorsqu'un incident plus stressant survient par la suite. (Source : Monnica Williams, « The Link Between Racism and PTSD », *Psychology today*, septembre 2015.)
- Il résulte du colonialisme des traumatismes qui ont un impact persistant et intergénérationnel sur les peuples des Premières Nations. (Source : « First Peoples, Second Class Treatment » [en anglais seulement].)

- Au Canada, le taux de suicide est de trois à sept fois plus élevé chez les jeunes Autochtones que chez les autres jeunes. (Source : Campagne 2000.)

### Emploi et revenu

- Au Canada, les travailleurs racialisés touchent l'équivalent de 81,4 % de chaque dollar payé aux travailleurs non racialisés. L'écart de revenu est attribuable aux disparités dans la répartition des emplois bien rémunérés et plus stables. Comparativement aux autres Canadiens, les personnes racialisées sont surreprésentées dans le secteur des services où les emplois sont mal rémunérés : centres d'appels, services de sécurité, services d'entretien. Toutefois, 67,3 % des personnes racialisées sont sur le marché du travail, un pourcentage légèrement plus élevé que celui des personnes non racialisées (66 %). En 2006, le revenu des Canadiens non racialisés a connu une légère augmentation (2,7 %) : une piètre performance lorsqu'on sait que l'économie a connu un taux de croissance de 13,1 %. La même année, le revenu moyen des personnes racialisés diminuait de 0,2 %. (Source : Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi, *Canada's Colour Coded Labour Market – The gap for racialized workers*, Wellesley Institute, mars 2011 [en anglais seulement].)
- Chez les Autochtones de 25 à 54 ans, le taux de chômage était de 13,2 % en 2006, comparativement à 5,2 % chez les non-Autochtones. Au Canada, l'écart de revenu entre les Autochtones et les non-Autochtones atteignait 28,8 % en 2005. (Source : Canadian Council for Aboriginal Business.)

## Pauvreté

- Les données du dernier questionnaire détaillé de recensement (2006) révèlent que la racialisation de la pauvreté représente une tendance lourde au Canada. Il s'agit d'un phénomène, parfois intergénérationnel, où la pauvreté est concentrée et se répète de façon disproportionnée au sein des membres d'un groupe racialisé. La précarité d'emploi est l'une des principales caractéristiques du marché du travail au Canada, ce qui explique en grande partie ce phénomène.
- Le taux de pauvreté des familles racialisées est trois fois plus élevé que celui des autres familles. (Source : Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi, *Canada's Colour Coded Labour Market – The gap for racialized workers*, Wellesley Institute, mars 2011 [en anglais seulement].) Parmi les Autochtones qui vivent en région métropolitaine, près de 42 % ont un faible revenu, soit plus du double de la moyenne nationale.

## Éducation

- Chez les 25 à 44 ans, la proportion de personnes racialisées nées au Canada titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de cycle supérieur est de 35,5 %, comparativement à 19,1 % chez les personnes non racialisées nées au Canada. (Source : Conférence nationale des membres des groupes raciaux visibles de l'AFPC, 2008.)

**Les répercussions du racisme au travail sont d'autant plus dommageables en raison de ce contexte**

## L'incidence du racisme

### Travail

- Isolement
- Difficulté à se concentrer
- Accès de colère ou impatience envers les collègues ou les membres du public
- Risque accru de commettre des erreurs
- Démission ou congédiement

### Santé

- Anxiété, stress, colère, honte
- TSPT
- Sommeil perturbé
- Besoin éventuel de prendre des médicaments
- Problèmes digestifs
- Une exposition prolongée au racisme provoque des maladies du cœur
- Le *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* inclut dorénavant le racisme comme cause possible de stress post-traumatique.

### Revenu

- Perte de revenus en cas de congédiement ou de démission
- Utilisation des congés de maladie accumulés (ou d'un congé non payé) pour rester chez soi
- Insécurité financière
- Dépenses supplémentaires (p. ex. : réunions, traitements pour soulager le stress)
- Incidence sur les prestations de retraite d'un congé non payé, d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

## Famille

- Décision de dévoiler ou non le problème aux proches (hésiter à les exposer à encore plus de racisme)
- Impatience à l'égard des proches ou distanciation
- Sentiment de culpabilité trop fort pour en parler
- Augmentation du stress et de l'insécurité pour la famille si elle est au courant de la situation
- La pression peut mettre les relations familiales à rude épreuve

## Les recours pour les membres de l'AFPC

<b>Recours</b>	<b>Interprétation ou application de la convention collective</b>  <b>Mesures disciplinaires possibles : pénalités financières, y compris un congédiement</b>	
<b>Champ de compétence</b>	Toutes les compétences	
<b>Droits protégés</b>	Convention collective LRTFP <i>Code canadien du travail</i> Codes et lois du travail des provinces et territoires	
<b>Mode de règlement</b>	Grief	SGIC (système de gestion informelle des conflits) ou MARC (mode alternatif de règlement des conflits)
<b>Processus</b>	Arbitrage	
<b>Notes</b>	Possibilité de révision judiciaire  En vertu de la C-4 et des règlements bientôt en vigueur, les membres régis par la LRTFP doivent obtenir l'autorisation du syndicat et être représentés pour tout grief relatif aux	La médiation n'est pas toujours la bonne voie pour régler un différend lié à l'interprétation de la convention collective.

	mesures disciplinaires ou au congédiement.	
--	---	--

<b>Recours</b>	<b>Problèmes liés aux relations de travail (en raison d'une action ou de l'inaction de l'employeur) non couverts par la convention collective</b>		
<b>Champ de compétence</b>	Toutes les compétences		
<b>Droits protégés</b>	LRTFP Codes du travail provinciaux (Ontario et Québec)		
<b>Modes de règlement</b>	Système de gestion informelle des conflits (SGIC) pour la fonction publique fédérale (FPF)  Consultation syndicale-patronale (CSP)	Grief	Plainte auprès de la commission provinciale des relations de travail
<b>Processus</b>	SGIC	Grief	
<b>Notes</b>	Les membres peuvent déposer un grief non seulement sur des questions prévues dans leur convention collective, mais aussi sur l'action ou l'inaction de l'employeur relativement à d'autres aspects du travail. Ces griefs ne sont pas nécessairement renvoyés à l'arbitrage.		

<b>Recours</b>	<b>Politique de l'employeur (non couverte par la convention collective)</b>	
<b>Champ de compétence</b>	Toutes les compétences	
<b>Droits protégés</b>	Conditions de travail non prévues dans les conventions collectives	
<b>Modes de règlement</b>	Consultation	Grief
<b>Processus</b>	Comité syndical-patronal (CSP)	Grief
<b>Notes</b>	La loi oblige les membres assujettis à la LRTFP à obtenir l'approbation et la représentation du syndicat pour tout grief lié à ces questions. Ces griefs ne sont généralement pas renvoyés à l'arbitrage.	

<b>Recours</b>	<b>Discrimination : harcèlement lié à un motif de distinction illicite</b>		
<b>Champ de compétence</b>	Toutes les compétences		
<b>Droits protégés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lois sur les droits de la personne</li> <li>• Convention collective (article sur l'interdiction de discrimination)</li> <li>• Politique de l'employeur (p. ex. : obligation d'adaptation)</li> </ul>		
<b>Modes de règlement</b>	Médiation	Plainte à la commission des droits de la personne compétente	Grief
<b>Processus</b>	Médiation	Voir le site Web de la commission des droits de la personne compétente pour plus de détails sur la procédure de plainte.	Arbitrage de griefs
<b>Notes</b>		En vertu de la C-4, <b>les unités assujetties à la LRTFP</b> ne pourront plus déposer de	<b>Les unités assujetties à la LRTFP</b> n'auront qu'un seul recours : un grief relatif aux droits de la personne. Les membres n'auront pas à faire approuver leur grief ni

## TIRÉ À PART N° 4

		<p>plaintes relatives aux droits de la personne auprès de la CCDP.</p>	<p>à se faire représenter par le syndicat. La date limite pour le dépôt de ce type de grief sera prolongée à un an.</p> <p>Le grief doit être déposé contre l'employeur pour avoir omis de fournir un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.</p> <p>Consultez la Déclaration de principes de l'AFPC sur la représentation syndicale : harcèlement au travail.</p> <p>La plupart des commissions des droits de la personne mettront la plainte en suspens jusqu'à la fin de la procédure de règlement du grief.</p> <p>Fardeau plus axé sur le devoir de juste représentation si problème de toxicomanie ou de santé mentale.</p>
--	--	--	---

<b>Recours</b>	<b>Harcèlement personnel ou psychologique et violence au travail</b>	
<b>Champ de compétence</b>	Partie II du <i>Code canadien du travail</i> et Partie XX du RSST	Québec : lois du travail
<b>Droits protégés</b>	<i>Code canadien du travail</i> et Partie XX du RSST	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Québec : protection contre le harcèlement psychologique y compris dans les normes du travail</li> <li>• Politique de l'employeur sur le harcèlement</li> <li>• Convention collective (s'il y a un article sur le harcèlement)</li> </ul>
<b>Modes de règlement</b>	Plainte déposée auprès d'une « personne compétente » conformément à la Partie XX du RSST	Grief (lié aux dispositions sur les congés)
<b>Processus</b>	<p>Droit de refuser de faire un travail dangereux (dans des circonstances limitées)</p> <p>L'absence d'une procédure d'enquête dans le lieu de travail constitue une violation de la Partie II du <i>Code canadien du travail</i> et peut faire l'objet d'une</p>	<p>Québec : plainte à la Commission des normes du travail</p> <p>Enquête de l'employeur sur allégation de harcèlement personnel</p>

	plainte en vertu de l'article 127.1 du <i>Code</i> .	
<b>Notes</b>	La Partie XX du RSST exige que l'employeur adopte une politique sur la prévention de la violence au travail; détermine et évalue les facteurs contribuant à la violence au travail; établisse des mécanismes de contrôle, des mesures de prévention et une procédure d'enquête; assure la formation du personnel; et établisse un comité de santé et de sécurité au travail (CSST).	

<b>Recours</b>	<b>Dotation</b>
<b>Champ de compétence</b>	Conseil du Trésor
<b>Droits protégés</b>	LEFP
<b>Modes de règlement</b>	Discussions informelles Plaintes déposées au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP)
<b>Processus</b>	Médiation ou audience du TDFP
<b>Notes</b>	Uniquement l'abus de pouvoir peut être contesté dans le cas de la dotation en vertu de la LEFP  Pour des raisons d'ordre administratif, la loi C-4 a fusionné la CRTFP et le TDFP pour former la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique.

<b>Recours</b>	<b>Dotation</b>	
<b>Champ de compétence</b>	Toutes les autres compétences	
<b>Droits protégés</b>	Politique de l'employeur Convention collective, si la dotation est une disposition négociée (p. ex., Postes Canada)	
<b>Modes de règlement</b>	Plainte auprès du CSP	Grief
<b>Processus</b>	SGIC ou MARC	Procédure de règlement des griefs
<b>Notes</b>		

Recours	Équité en emploi			
Champ de compétence	SCT	Fédéral	Québec	Nunavut
Droits protégés	<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi, Programme de contrats fédéraux</i>	<i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics</i>	Article 23 de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut
Modes de règlement				
Processus	Vérif. de conformité	Vérif. de conformité	Analyse de l'effectif	Examen indépendant, suivi et application
Notes				

Oui, mais lequel choisir?

Voici des éléments à considérer au moment d'examiner les recours possibles pour résoudre les cas de racisme au travail.

## **1. Délais**

La plupart des recours formels doivent être lancés dans des délais précis, sans quoi la plainte ou le grief peut être rejeté.

## **2. Durée du processus**

La plupart des recours prennent du temps. Le règlement des plaintes par une commission des droits de la personne ou le dépôt d'un grief formel ne garantit pas un règlement rapide.

## **3. Capacité de la victime de lancer un recours**

Il se peut que la victime cherche simplement à mettre fin à la situation (ordonnance de cesser et s'abstenir) et qu'elle ne veuille pas s'attaquer au racisme systémique qui sévit dans le milieu de travail. Elle préfère régler la situation sans affrontement.

## **4. Soutien en milieu de travail**

Il faut évaluer le niveau de soutien (ou son absence) avant de choisir le recours. La capacité de mobiliser un groupe dépend d'une présence syndicale forte et rassembleuse dans le milieu de travail.

## **5. Réaction ou stratégie habituelle de l'employeur**

L'employeur contre-attaque-t-il à chaque étape ou cherche-t-il plutôt à résoudre l'affaire rapidement?

## **6. Attentes des membres**

Avoir des droits n'est pas nécessairement synonyme d'obtenir justice. Les patrons racistes ne font pas de prison et sont rarement congédiés.

## 7. Probabilité de réussite du recours

Est-ce plus efficace d'obtenir une ordonnance de cesser et s'abstenir en invoquant les dispositions en matière de prévention de la violence au travail du *Code canadien du travail*?

## 8. Nature des mesures correctives demandées

Veut-on un règlement à effet rétroactif pour une personne qui est en congé de maladie depuis six mois? Si c'est le cas, quel est le meilleur recours à adopter?

## 9. Relations syndicales-patronales au travail

Le syndicat fait-il le poids? Est-ce possible d'aborder les enjeux systémiques?

## 10. Visibilité syndicale et organisation au travail

Est-ce que les collègues de la victime sont intéressés et prêts à prendre des mesures pour la soutenir?

## 11. Règlement

Est-ce qu'un règlement permettra de résoudre le problème? Est-ce que l'employeur l'envisage?

## 12. Besoin d'une victoire décisive

Le cas est-il bien étayé? La victime est-elle prête pour une longue bataille? Le syndical veut-il s'engager jusqu'au bout? Le syndicat a-t-il besoin de gagner pour enrichir la jurisprudence en la matière? Si le syndicat perd, risque-t-il de créer un mauvais précédent pour d'autres membres?

## 13. Besoin de confidentialité

Est-ce que la personne veut une solution confidentielle? Il faut se rappeler que les décisions rendues par les arbitres et les commissions des droits de la personne peuvent devenir publiques.

## Mesures correctives

### Première partie

#### Redressements accordés par un arbitre

- Réintégration au travail
- Retrait des mesures disciplinaires du dossier
- Confirmation d'un droit prévu dans la convention collective
- Ordre à l'employeur d'agir
- Dommages-intérêts (y compris pour atteinte aux droits de la personne)

#### Résolution informelle du conflit

- Les parties en cause peuvent déterminer les redressements à accorder, dont les suivants :
- Indemnisation financière
- Réintégration au travail
- Dommages-intérêts
- Lettre de référence
- Excuses en bonne et due forme

#### Redressements accordés par le Tribunal des droits de la personne

Exemple : *Loi canadienne sur les droits de la personne*

53 (1) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur rejette la plainte qu'il juge non fondée.

(2) À l'issue de l'instruction, le membre instructeur qui juge la plainte fondée, peut, sous réserve de l'article 54, ordonner, selon les circonstances, à la personne trouvée coupable d'un acte discriminatoire :

- a) de mettre fin à l'acte et de prendre, en consultation avec la Commission relativement à leurs objectifs généraux, des mesures de

redressement ou des mesures destinées à prévenir des actes semblables, notamment :

- (i) d'adopter un programme, un plan ou un arrangement visés au paragraphe 16(1);
  - (ii) de présenter une demande d'approbation et de mettre en œuvre un programme prévus à l'article 17;
- b) d'accorder à la victime, dès que les circonstances le permettent, les droits, chances ou avantages dont l'acte l'a privée;
  - c) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction des pertes de salaire et des dépenses entraînées par l'acte;
  - d) d'indemniser la victime de la totalité, ou de la fraction des frais supplémentaires occasionnés par le recours à d'autres biens, services, installations ou moyens d'hébergement, et des dépenses entraînées par l'acte;
  - e) d'indemniser jusqu'à concurrence de 20 000 \$ la victime qui a souffert un préjudice moral.

(3) Outre les pouvoirs que lui confère le paragraphe (2), le membre instructeur peut ordonner à l'auteur d'un acte discriminatoire de payer à la victime une indemnité maximale de 20 000 \$, s'il en vient à la conclusion que l'acte a été délibéré ou inconsideré.

## **Deuxième partie**

### **Exemples de redressements accordés dans le but de remédier à la discrimination systémique**

- Élaborer et mettre en œuvre une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail qui comprend les éléments suivants : une définition du harcèlement, une procédure interne de

traitement des plaintes et un avis que les plaintes déposées aux termes de la politique peuvent être présentées à la commission des droits de la personne.

- Revoir ou modifier les normes ou restrictions internes susceptible d'avoir des effets négatifs sur certains groupes et les rendre conformes aux lois.
- Mettre en œuvre des programmes « spéciaux » tels que des programmes ou des plans d'équité en matière d'emploi dans le but de remédier à la discrimination pratiquée par le passé et empêcher que des cas ne se reproduisent à l'avenir.
- Changer les pratiques d'embauche et/ou de recrutement pour atteindre une représentativité proportionnelle dans l'organisation.
- Mettre sur pied un comité des relations interraciales en milieu de travail (qui peut comprendre des membres de l'extérieur) qui se rencontre régulièrement pour fixer des objectifs et prendre des mesures en vue d'améliorer les relations interraciales dans le milieu de travail.
- Mettre sur pied un comité d'examen interne chargé de surveiller le respect des ordonnances ou la mise en place d'un plan qui prévoit la transmission périodique de rapports à la haute direction.
- Exiger que les employeurs et les gestionnaires suivent une formation spécifique à leurs besoins dans le but est de les aider à reconnaître les cas de harcèlement et de comportements inappropriés et à y remédier.
- Former la haute direction à des méthodes de mentorat d'une main-d'œuvre diversifiée et interculturelle et récompenser les bonnes pratiques de mentorat.

- Ajouter aux programmes de formation de la gestion l'exigence de transmettre à tous les employés de l'information claire et précise sur les ressources et les recours à leur disposition s'ils s'estiment victimes de harcèlement.
- Concevoir des programmes de sensibilisation et de formation qui traitent de discrimination et de harcèlement, qui soulignent les avantages d'un milieu de travail diversifié; exiger que tous les employés y assistent.
- Rendre accessibles à tous les employés les ordonnances et avis en matière de droits de la personne soit en les affichant soit en les distribuant.
- Exiger de l'employeur qu'il déclare souscrire au principe d'équité en matière d'emploi dans les avis de dotation en personnel, les annonces, les offres et toute autre communication en matière de dotation.
- Retenir les services d'un consultant en droits de la personne qui se spécialise dans la conception de procédures de règlement des griefs efficace et de programmes de formation des employés en milieu de travail.
- Offrir des plans de carrière et des programmes de formation aux membres de groupes des minorités visibles.

## Ressources

*Stringer c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) et Administrateur général (ministère de la Défense nationale) Décision 2014 CRTFP 5*

[http://pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/fulltext/2014-5\\_f.asp](http://pslrb-crtfp.gc.ca/decisions/fulltext/2014-5_f.asp)

<http://www.hrlsc.on.ca/fr/publications-et-ressources/fiches-dinformation-et-guides/quelles-sont-les-r%C3%A9parations-disponibles-au>

[http://www.cavalluzzo.com/docs/default-source/publications/0000-00-00-systemic-remedies-to-address-institutional-racism\\_lessons-learned-from-mckinnon-v-ontario.pdf?sfvrsn=2](http://www.cavalluzzo.com/docs/default-source/publications/0000-00-00-systemic-remedies-to-address-institutional-racism_lessons-learned-from-mckinnon-v-ontario.pdf?sfvrsn=2) (en anglais seulement)