



Commission des droits

de la personne et
des droits de la jeunesse

Direction principale de l'administration

Le 14 mai 2025

**PAR COURRIEL SEULEMENT
CONFIDENTIEL**

N/Réf. : ACC-6388

Objet : **Votre demande d'accès**

Bonjour,

La présente fait suite à votre demande d'accès reçue par courriel le 15 avril 2025, laquelle se lit comme suit :

« Bonjour Monsieur Trudel,

Dans le cadre de mes études, je fais une analyse comparative des indicateurs de performance utilisés dans les organismes publics, et plus précisément dans leurs responsabilités et rôles d'évaluation, d'inspection et d'enquête.

Ainsi, j'aimerais avoir, pour la période de 2021-2025 tout document qui recense la liste des indicateurs de performance qui sont utilisés au sein de votre entité pour ce qui a trait à :

- l'évaluation de votre performance,
- et aux inspections et d'enquêtes que vous effectuez

Merci de votre collaboration
Bonne journée
Cordialement »

Après analyse et vérifications, veuillez trouver des liens vers des publications sur notre site internet (article 13 de *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (« Loi sur l'accès »)), et ci-joint des documents repérés qui sont susceptibles de répondre aux critères de votre demande (article 1 de la Loi sur l'accès) soit :

- [Déclaration de services aux citoyennes et citoyens CDPDJ](#)
 - Vous y trouverez les engagements sur les normes de service et les cibles à atteindre.

360, rue Saint-Jacques, 2e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5
Accès pour personnes à mobilité réduite:
361, rue Notre-Dame Ouest

T / 514 873.5146 | 1 800 361.6477
F / 514 873.6032 | 1 888 999.8201
cdpdj.qc.ca
information@cdpdj.qc.ca



En concordance avec notre plan d'action de développement durable, nous privilégions la réception de documents en version électronique.



N/Réf. : ACC-6388

- [Plan stratégique 2021-2025 | CDPDJ](#)
 - Vous y trouverez les indicateurs et les cibles à atteindre par année pour répondre aux enjeux prioritaires identifiés par la Commission.
- Indicateurs de performance de la Direction des enquêtes jeunesse 2024-2026
 - Vous y trouverez la liste des indicateurs de performance, de mesure et les cibles de cette direction.
- Grille de priorisation et critères de la Direction de l'accueil, de l'évaluation et de la médiation
 - Vous y trouverez les normes de services par équipe de cette direction.
- Plan opérationnel pour la mise en œuvre de la Stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination systémique 2024-2029
 - Vous y trouverez une liste d'indicateurs par objectif identifié.
 - À noter que certains renseignements figurant à ce document ont été retirés puisqu'ils ne répondent pas à la demande d'accès.

En terminant, nous joignons copie des articles mentionnés ci-dessus ainsi que l'avis de recours en révision prévu à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Jean-François Trudel, CRIA
Responsable de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels

JFT/np

p. j.



Loi sur l'accès aux documents des organismes publics
et sur la protection des renseignements personnels

1. La présente loi s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions, que leur conservation soit assurée par l'organisme public ou par un tiers.

Elle s'applique quelle que soit la forme de ces documents: écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

13. Le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et ayant fait l'objet d'une publication ou d'une diffusion s'exerce par consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance ou par l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter ou de se le procurer là où il est disponible.

De même, le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et devant faire l'objet d'une publication ou d'une diffusion dans un délai n'excédant pas six mois de la demande d'accès, s'exerce par l'un ou plusieurs des moyens suivants:

- 1° la consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance;
- 2° l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter là où il est disponible ou de se le procurer lors de sa publication ou de sa diffusion;
- 3° le prêt du document, à moins que cela ne compromette sa publication ou sa diffusion.

Le présent article ne restreint pas le droit d'accès à un document diffusé conformément à l'article 16.1.

Indicateurs de performance DEJ 2024-26

| Indicateurs de performance | Indicateurs de mesure | Cible |
|---|---|---|
| Accueil | | |
| Délai moyen de traitement d'une demande d'enquête | T1 : Date de finalisation de la demande par la personne requérante T2 : Date de recommandation à la directrice | Délai moyen de 7 jours dans 90% des demandes |
| Recevabilité | | |
| Attente avant assignation | T1 : Date d'inscription sur la liste d'attente T2 : Date d'assignation | Délai moyen général de 21 jours (Toutes catégories de priorisation) dans 90% des demandes d'enquête |
| | T1 : Date d'inscription sur la liste d'attente T2 : Date d'assignation | Délai moyen de 7 jours (P1) dans 90% des demandes d'enquête |
| | T1 : Date d'inscription sur la liste d'attente T2 : Date d'assignation | Délai moyen de 14 jours (P2) dans 90% des demandes d'enquête |





INDICATEURS DE PERFORMANCE DEJ 2025-26

| | | |
|--|---|---|
| | | Délai moyen de 21 jours (P3) dans 90% des demandes d'enquête |
| Délai de traitement (DSC) | T1 : Date d'assignation T2 : Date de transmission de la conclusion à l'utilisateur/fin de traitement | Délai moyen de 30 jours dans 90% des demandes d'enquête |
| Enquête | | |
| Attente avant assignation | T1 : Date d'inscription sur la liste d'attente T2 : Date d'assignation | Délai moyen général de 21 jours (Toutes catégories de priorisation) dans 90% des demandes d'enquête |
| | T1 : Date d'inscription sur la liste d'attente T2 : Date d'assignation | Délai moyen de 7 jours (P1) dans 90% des demandes d'enquête |
| | T1 : Date d'inscription sur la liste d'attente T2 : Date d'assignation | Délai moyen de 14 jours (P2) dans 90% des demandes d'enquête |
| | T1 : Date d'inscription sur la liste d'attente T2 : Date d'assignation | Délai moyen de 21 jours (P3) dans 90% des demandes d'enquête |
| Délai de traitement pour une première appréciation de l'enquête quant à la poursuite de cette dernière (DSC) | T1 : Date d'assignation | Délai moyen de traitement de 45 jours dans 70% des demandes d'enquête |





INDICATEURS DE PERFORMANCE DEJ 2025-26

| | | |
|---|---|---|
| | T2 : Transmission de la réponse aux parties participantes à l'enquête et aux parties mises en cause | |
| Délais de traitement quant à la finalisation de l'enquête (DSC) | T1 : Date de la transmission de la première appréciation T2 : Date de la transmission du résultat de l'enquête aux parties participantes à l'enquête et aux parties mises en cause | Délai moyen de traitement de 270 jours dans 70% des demandes d'enquête |
| Délais globaux | | |
| Délais de traitement quant à une demande d'enquête | T1 : Date de complétion de la demande d'enquête par la personne requérante T2 : Fin de traitement (toutes étapes confondues) | Délai moyen de traitement de 180 jours (6 mois) dans 90% des demandes d'enquête |
| Autres audits possibles (sans indicateur/cible) | | |
| État de la liste d'attente pour traitement à la recevabilité | | |
| Délai avant début du traitement suivant assignation à la recevabilité | | |
| Vigie des dossiers hors délai – traitement en recevabilité | | |
| État de la liste d'attente pour traitement à l'enquête | | |





INDICATEURS DE PERFORMANCE DEJ 2025-26

| | | |
|---|--|--|
| Délai avant début du traitement suivant assignation à l'enquête | | |
| Vigie des dossiers hors délai – traitement en enquête | | |
| Taux de participation des enfants ou des adolescents à l'enquête les concernant | | |
| Délai complet de l'enquête | T1 : Date d'assignation T2 : Date de la transmission du résultat de l'enquête aux parties participantes à l'enquête et aux parties mises en cause | |
| Délai de traitement du suivi des recommandations | | |
| Délai de traitement du suivi d'un jugement | | |

Accueil

Normes de service

- Délai de 48 heures ouvrées pour un retour d'appel
- Délai de 3 jours pour la création d'un dossier Clic
- Délai de 4 jours pour l'envoi d'un avis de réception

Note : Les délais correspondent à la trajectoire opérationnelle et/ou à la déclaration de services aux citoyens et citoyennes.

L'équipe de l'accueil ne procède pas à l'analyse de la plainte ou de la dénonciation, par conséquent chaque personne détermine la priorité au regard des premières informations disponibles à la réception, et au meilleur de leur connaissance. Il s'agit donc d'une analyse sommaire qui vise à donner les indications à la coordination.

| <p>Priorité 1</p> <p>Sécurité compromise</p> <p>Aviser le·la coordonnateur·trice</p> <p>1 jour ouvré</p> | <p>Priorité 2</p> <p>Préjudice continu</p> <p>Aviser le·la coordonnateur·trice</p> <p>1 à 2 jour(s) ouvré(s)</p> | <p>Priorité 3</p> <p>Traitement régulier</p> |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dossier d'exploitation d'une personne aînée ou d'une personne handicapée. ▪ Intégrité physique et/ou psychologique de la partie plaignante ou de la victime en danger immédiat. ▪ Risque ou manque d'accessibilité, tels que : dossier impliquant des détenus, victime ou témoin mourant ou gravement malade. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La plainte fait mention que la situation perdure (p. ex. enfant non scolarisé, harcèlement, refus d'accommodement). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toute autre situation. |

Priorités transversales :

- Décision écrite du président ou de la présidente.
- Décision du ou de la gestionnaire visant l'efficacité opérationnelle du traitement des dossiers.

Les priorités peuvent évoluer selon l'avancement du dossier et des informations obtenues

Recevabilité

Normes de service

- Délai de **30 jours** maximum pour le traitement d'une plainte
- Assignation d'au minimum **25 nouveaux dossiers**/personne/mois
- Minimum de **20 dossiers** finalisés/personne/mois

Note : Les délais correspondent à la trajectoire opérationnelle et/ou la déclaration de services aux citoyens et citoyennes.

L'équipe de la recevabilité procède à l'analyse de la plainte en validant au besoin les informations avec la partie plaignante. Les dossiers priorités le sont en termes d'assignation au sein de l'équipe et en termes de priorisation au sein des charges de travail individuel.

| Priorité 1 Sécurité compromise | Priorité 2 Préjudice continu | Priorité 3 Traitement régulier |
|--|--|---|
| Délai d'assignation maximal 7 jours calendrier | Délai d'assignation maximal 15 jours calendrier | Délai d'assignation Assignation selon capacité |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dossier d'exploitation d'une personne aînée ou d'une personne handicapée. ▪ Intégrité physique et/ou psychologique de la partie plaignante ou de la victime en danger immédiat. ▪ Grande vulnérabilité d'une victime dans une situation non sécurisée. ▪ Risque ou manquant d'accessibilité, tels que : dossier impliquant des détenus, victime ou témoin mourant ou gravement malade. ▪ Dossier dont la plainte ou la dénonciation est déposée à 15 jours et moins du délai de prescription. ▪ Dossier visant une ville ou une municipalité (profilage ou autre) pour lequel la prescription de 6 mois s'applique et dont l'échéance est de moins de 15 jours. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abus et négligence, enfant non scolarisé, accès à un service de garde ou un camp de jour, dont la situation perdure. ▪ Autre situation dont le préjudice continu. ▪ Correctif n'est disponible qu'à court terme, tels que : logement, emploi, ressource scolaire, etc. ▪ Date de l'évènement qui compromet la cueillette de la preuve, perte possible d'éléments de preuve matériel tel qu'un enregistrement de caméra de surveillance. ▪ Dossier dont la plainte ou la dénonciation est déposée à 30 jours ou moins du délai de prescription. ▪ Dossier visant une ville ou une municipalité pour lequel la prescription de 6 mois s'applique et dont l'échéance est de moins de 30 jours. ▪ Concomitance avec un autre dossier ou un groupe de dossiers. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Caractère systémique possible de discrimination ou d'atteinte aux droits. ▪ Toute autre situation en procédant aux assignations par ancienneté (date de la réception de la plainte). |

Priorités transversales :

- Décision écrite du président ou de la présidente.
- Décision du ou de la gestionnaire visant l'efficacité opérationnelle du traitement des dossiers.

Les priorités peuvent évoluer selon l'avancement du dossier et des informations obtenues

Évaluation

Normes de service

- Délai de **55 jours** pour le traitement d'un dossier
- Délai de **30 jours** maximum pour la prise en charge par CE d'un dossier exploitation
 - Assignation d'au minimum **10 nouveaux dossiers** /personne/mois
 - Minimum de **10 dossiers finalisés**/personne/mois

Note : Les délais correspondent à la trajectoire opérationnelle et/ou la déclaration de services aux citoyens et citoyennes.

L'équipe de l'évaluation procède au début de l'enquête. Elle avise la partie MEC, récolte des éléments de preuve et détermine l'orientation du dossier. Elle peut également procéder à des ententes si les conditions le permettent. En matière d'Exploitation, l'évaluation procède aux interventions pour la sécurisation de la situation également. La priorisation se fonde donc sur la recherche de preuve mais aussi sur les besoins d'orientation du dossier.

| Priorité 1 Sécurité compromise | Priorité 2 Préjudice continu | Priorité 3 Traitement régulier |
|---|---|--|
| Délai d'assignation maximal 10 jours calendrier | Délai d'assignation maximal 30 jours calendrier | Délai d'assignation Assignation selon capacité |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dossier d'exploitation d'une personne aînée ou d'une personne handicapée. ▪ Intégrité physique et/ou psychologique de la partie plaignante ou de la victime en danger immédiat. ▪ Grande vulnérabilité d'une victime dans une situation non sécurisée. ▪ Risque ou manquant d'accessibilité, tels que : dossier impliquant des détenus, victime ou témoin mourant ou gravement malade. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abus et négligence, enfant non scolarisé, accès à un service de garde ou un camp de jour. ▪ Autre situation dont le préjudice continu. ▪ Situation pouvant, potentiellement, être corrigée dans un court délai. ▪ Date de l'évènement qui compromet la cueillette de la preuve, perte possible d'éléments de preuve matériel tel qu'un enregistrement de caméra de surveillance. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Caractère systémique possible de discrimination ou d'atteinte aux droits. ▪ Concomitance avec un autre dossiers ou un groupe de dossiers. ▪ Toute autre situation en procédant aux assignations par ancienneté (date de transfert à l'évaluation et date de la réception de la plainte). |

Priorités transversales :

- Décision écrite du président ou de la présidente.
- Décision du ou de la gestionnaire visant l'efficacité opérationnelle du traitement des dossiers.

Les priorités peuvent évoluer selon l'avancement du dossier et des informations obtenues

Médiation

Normes de service

- Délai de **80 jours** pour le traitement d'un dossier
- Assignation d'au minimum **5 nouveaux dossiers**/personne/mois
- Minimum de **50 dossiers finalisés**/personne/an

Note : Les délais correspondent à la trajectoire opérationnelle et/ou la déclaration de services aux citoyens et citoyennes.

L'équipe de la médiation intervient pour favoriser l'obtention d'une entente entre les deux parties concernant la situation de la plainte. Son rôle se distingue donc de l'enquête et de la recherche de preuve. La priorisation doit donc tenir compte des possibilités de règlements à la satisfaction des parties et des situations de vulnérabilité.

| Priorité 1 | Priorité 2 | Priorité 3 |
|---|---|---|
| Délai d'assignation maximal 2 semaines | Délai d'assignation maximal 6 semaines | Délai d'assignation Selon capacité |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Correctifs disponibles à court terme, p. ex. demande d'accommodement raisonnable à l'école, garderie, travail, logement, etc. ▪ Dossiers qui présentent un potentiel rapide de règlement lorsque les parties acceptent la médiation. ▪ Grande vulnérabilité d'une victime dans une situation non sécurisée. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans le cadre d'une relation qui se poursuit entre PL et MEC, p. ex. propriétaire victime et syndic de copropriété. ▪ Concomitance avec un autre dossier ou un groupe de dossiers. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assignation par ancienneté du dossier (date de transfert à la médiation). ▪ Assignation par ancienneté de la plainte (date de la réception de la plainte). |

Priorités transversales :

- Décision écrite du président ou de la présidente.
- Décision du ou de la gestionnaire visant l'efficacité opérationnelle du traitement des dossiers.

Les priorités peuvent évoluer selon l'avancement du dossier et des informations obtenues

Stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques Plan opérationnel (2024-2029)

Légende:

Texte en vert: déjà complété et non pris en compte dans le calcul du % des actions mises en œuvre pour la période 2024-2029

(inscrit à titre informatif)

Texte en rouge: information à compléter et/ou valider auprès des gestionnaires

Note : Il reste également à valider quelle est la direction responsable pour chacune des actions

1. Formation du personnel de la Commission et mise en œuvre de son Programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|---|---|---|
| 1.1 S'assurer d'une compréhension commune au sein de la Commission des enjeux relatifs au racisme et à la discrimination systémiques | 1.1.1 Offrir à l'ensemble du personnel, notamment lors de la période d'accueil et d'intégration, des formations régulières relatives au racisme et à la discrimination systémiques, incluant aux réalités autochtones | 1.1.1.1 Offrir en période d'intégration et en cours d'emploi des contenus de formation adaptés aux fonctions exercées | Nombre de formations au sein de la Commission aux questions relatives au racisme et à la discrimination systémiques incluant les réalités autochtones. |
| | | | Nombre de formations sur les outils d'aide au traitement des dossiers (inclure l'outil profilage discriminatoire dans les formations annuelles) Formation sur les outils d'aide au traitement des dossiers en 2023 |
| | | | Nombre de formations sur les peuples autochtones Formation Peuples autochtones 101 offerte à toute nouvelle personne embauchée à la DEJ œuvrant auprès de la clientèle (2023) |
| | | Nombre de formations sur les biais inconscients et les micro-agressions Formation sur les biais inconscients et les micro-agressions (2023) | |
| | | 1.1.1.2 Rendre disponible à l'ensemble du personnel des contenus de la Commission traitant du racisme et de la discrimination systémiques (décisions, mémoires, outils d'éducation, enquêtes, etc.) | Nombre de contenus rendus disponibles à l'ensemble du personnel de la Commission traitant du racisme et de la discrimination systémiques (décisions, mémoires, outils d'éducation, enquêtes, etc.) |

1. Formation du personnel de la Commission et mise en œuvre de son Programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--|---|---|--|
| <p>1.2. Maintenir et augmenter la représentation des groupes visés parmi le personnel de la Commission, notamment des personnes des minorités visibles et des personnes autochtones</p> | <p>1.2.2 Identifier des moyens d'accroître l'efficacité du PAÉE de la Commission et diminuer ou éliminer la sous-représentation identifiée dans chacun des groupes visés, dont les personnes des minorités visibles et les personnes autochtones, dans chacun des titres d'emploi</p> | <p>1.2.2.1 Effectuer une analyse de l'actuel PAÉE de la Commission avec examen des normes et pratiques en place afin d'améliorer les taux de représentation à tous les niveaux d'emploi</p> | <p>Évolution des taux de représentation dans à tous les niveaux d'emploi</p> |

2. Faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation qui lui paraît constituer un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19

Favoriser un règlement entre la personne dont les droits auraient été violés ou celui qui la représente, et la personne à qui cette violation est imputée (Charte, art. 71, par. 1 et 2)

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--|--|--|--|
| 2.1. Mieux connaître les caractéristiques et besoins des personnes qui s'adressent à la Commission | 2.1.1 Développer un mécanisme de récolte de données permettant de brosser un portrait socio-économique des personnes ayant recours aux services de la Commission (enquêtes Charte, enquêtes Jeunesse, dossiers maltraitance et exploitation) | 2.1.1.1 Envisager le développement d'un outil de collecte de données et de la procédure de mise en œuvre afin d'obtenir des informations sociodémographiques | Création d'un groupe de travail visant à préciser les objectifs de cette démarche, à évaluer la faisabilité de cette pratique et à envisager le format de cet outil de collecte de données ainsi que la procédure de mise en œuvre associée. |
| 2.2 Accroître la confiance des personnes racisées, autochtones et les communautés noires envers le traitement des plaintes assuré par la Commission | 2.2.1 Mieux prendre en compte les besoins des personnes s'adressant à la Commission (volets Charte et Jeunesse) | 2.2.1.1 Consulter des personnes racisées, noires ou autochtones ayant eu recours à la Commission afin de connaître leur opinion sur la qualité perçue de notre prestation de service | Évolution du taux de satisfaction des personnes racisées, noires ou autochtones ayant eu recours à la Commission |
| | | 2.2.1.2 Élaborer à travers le processus d'enquête des mesures adaptées aux caractéristiques des personnes racisées ou autochtones qui s'adressent à la Commission, y compris à celles des enfants et des jeunes en protection ou celles des jeunes contrevenants | <p>Développement de mesures adaptées Déterminer des outils/formations pour le personnel permettant de mieux répondre aux caractéristiques des personnes racisées ou autochtones qui s'adressent à la Commission, y compris à celles des enfants et des jeunes en protection ou celles des jeunes contrevenants</p> <p>Formation donnée par Juripop en septembre 2024 sur l'approche bienveillante et sensible aux traumatismes des plaignants</p> <p>Nombre d'organisations rencontrées pour notamment discuter de la question de l'accessibilité de nos services</p> |

2. Faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation qui lui paraît constituer un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19

Favoriser un règlement entre la personne dont les droits auraient été violés ou celui qui la représente, et la personne à qui cette violation est imputée (Charte, art. 71, par. 1 et 2)

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|---|---|---|
| | | | Renforcement de la pratique consistant à contacter directement, selon leur niveau d'aptitude, des enfants, des jeunes en protection ou des jeunes contrevenants, dont ceux autochtones ou racisés |
| 2.2 Accroître la confiance des personnes racisées, noires et autochtones envers le traitement des plaintes assuré par la Commission | 2.2.1 Mieux prendre en compte les besoins des personnes s'adressant à la Commission (volets Charte et Jeunesse) | 2.2.1.2 Élaborer à travers le processus d'enquête des mesures adaptées aux caractéristiques des personnes racisées, noires ou autochtones qui s'adressent à la Commission, y compris à celles des enfants et des jeunes en protection ou celles des jeunes contrevenants | Adaptation des communications adressées aux enfants et aux jeunes en protection ou aux jeunes contrevenants, en tenant compte des caractéristiques de ceux-ci. |
| | | 2.2.1.3 Développer, à des fins de formation interne, des études de cas, à partir de dossiers d'enquête Jeunesse liés à des enfants et des jeunes autochtones, noirs ou racisés, dans le but de mieux détecter les situations de racisme et de discrimination systémiques dans ce type de dossiers | Réalisation d'un portrait des dossiers d'enquête Jeunesse, notamment ceux liés aux articles 4.4 d) et 131 et suivant de la DPJ |
| | | | Réalisation d'un portrait des dossiers d'enquête Charte concernant des enfants et jeunes racisés, noirs ou autochtones à partir de secteurs donnés (champs secteur du clic-marc:enseignement primaire et secondaire, CPE, garderie) |

2. Faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation qui lui paraît constituer un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19 Favoriser un règlement entre la personne dont les droits auraient été violés ou celui qui la représente, et la personne à qui cette violation est imputée (Charte, art. 71, par. 1 et 2)

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|---|---|---|
| | | | <p>Recension biannuelle de l'outil de traçabilité quant aux articles de loi portant sur les obligations et responsabilités spécifiques des DPJ en lien avec les communautés ethnoculturelles et autochtones</p> <p>Animation biannuelle des résultats de l'outil de traçabilité</p> <p>Identification des enjeux pouvant invisibiliser la discrimination raciale ou le racisme dans les dossiers d'enfants et de jeunes en protection ou de jeunes contrevenants, racisés, noirs ou autochtones, soumis à la Commission</p> |
| <p>2.2 Accroître la confiance des personnes racisées, noires et autochtones envers le traitement des plaintes assuré par la Commission</p> | <p>2.2.2 Mieux connaître les raisons du non-recours à la Commission</p> | <p>2.2.2.1 Organiser des consultations avec des personnes (non-plaignantes) autochtones, noires, racisées ou immigrantes au sujet de leur connaissance de la Commission, de l'éventualité d'un recours et du degré de confiance</p> | <p>Nombre de consultations effectuées avec des personnes (non-plaignantes) autochtones, noires, racisées ou immigrantes au sujet de leur connaissance de la Commission, de l'éventualité d'un recours et du degré de confiance</p> <p>Analyse des propos recueillis dans le cadre des consultations avec des personnes (non-plaignantes) autochtones, noires, racisées ou immigrantes au sujet de leur connaissance de la Commission, de l'éventualité d'un recours et du degré de confiance</p> |

2. Faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation qui lui paraît constituer un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19

Favoriser un règlement entre la personne dont les droits auraient été violés ou celui qui la représente, et la personne à qui cette violation est imputée (Charte, art. 71, par. 1 et 2)

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|--|---|--|
| | | | Adaptation des services sur la base des résultats des consultations avec des personnes (non-plaignantes) autochtones, noires, racisées ou immigrantes au sujet de leur connaissance de la Commission, de l'éventualité d'un recours et du degré de confiance |
| <p>2.3 Assurer une prise en compte du caractère systémique et intersectionnel du racisme et de la discrimination raciale dans le traitement des dossiers d'enquête (volets Charte et Jeunesse)</p> | <p>2.3.1 Améliorer la capacité de mettre en évidence les éléments à caractère systémique dans les dossiers d'enquête</p> | <p>2.3.1.1 Consolider le pôle d'expertise en matière d'enquête systémique ayant entre autres le mandat de développer une grille/guide/fiche thématique permettant de repérer les enjeux de nature systémique dès les premières étapes d'un dossier.</p> | <p>Nombre d'activités visant le développement de l'expertise quant au repérage des enjeux de nature systémique dès les premières étapes d'un dossier.</p> |
| | | | <p>Analyse sur les plaintes en matière de profilage racial.</p> |
| | | | <p>Élaborer le processus interne et les collaborations nécessaires pour pouvoir faire des enquêtes systémiques</p> |

2. Faire enquête selon un mode non contradictoire, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation qui lui paraît constituer un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19

Favoriser un règlement entre la personne dont les droits auraient été violés ou celui qui la représente, et la personne à qui cette violation est imputée (Charte, art. 71, par. 1 et 2)

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|---|---|---|
| 2.3 Assurer une prise en compte du caractère systémique et intersectionnel du racisme et de la discrimination raciale dans le traitement des dossiers d'enquête (volets Charte et Jeunesse) | 2.3.2 Accroître la capacité de mettre en évidence les éléments à caractère intersectionnel des dossiers de plainte Charte et Jeunesse | 2.3.2.1 Mettre à jour et appliquer l'outil d'aide au traitement des dossiers présentant l'approche intersectionnelle de la discrimination en tenant compte notamment de l'identité et des besoins spécifiques des enfants et jeunes en protection ou jeunes contrevenants, autochtones ou racisés | Nombre de cas documentés où l'approche intersectionnelle a été explicitement utilisée pour mettre en évidence les éléments à caractère intersectionnel des dossiers de plainte Charte et Jeunesse . |
| | | 2.3.3.1 Mettre à contribution, lorsqu'opportun, les enquêtes de notre propre initiative en Charte | Nombre d'enquêtes de notre propre initiative |
| 2.3 Assurer une prise en compte du caractère systémique et intersectionnel du racisme et de la discrimination raciale dans le traitement des dossiers d'enquête (volets Charte et Jeunesse) | 2.3.3 Accroître les leviers d'intervention, notamment dans les dossiers d'enquête de nature systémique | 2.3.3.2 Faire connaître la médiation et le règlement des litiges, comme un vecteur de changement dans les dossiers de nature systémique | Description qualitative de la médiation et des règlements dans le rapport annuel en publicisant des exemples d'ententes incluant des clauses d'intérêt publics |
| | | | Développement d'énoncés types pouvant se retrouver dans les mémoires de transactions, notamment pour les "attendus que (...)" |

3. Diriger et encourager les recherches et publications, relever les dispositions des lois contraires à la charte et formuler les recommandations appropriées au gouvernement

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|---|---|---|
| 3.1. Mieux connaître l'étendue du racisme et de la discrimination systémiques au Québec | 3.1.1 Mesurer les perceptions et attitudes du groupe majoritaire par rapport aux groupes minorisés, notamment à l'égard des personnes autochtones, des personnes racisées, dont les personnes des communautés noires ainsi que les personnes immigrantes racisées | 3.1.1.1 Documenter l'évolution des perceptions du groupe majoritaire à l'endroit des personnes autochtones et des personnes racisées | Réaliser une analyse de l'évolution des perceptions du groupe majoritaire à l'endroit des personnes autochtones, des personnes des communautés noires et des personnes racisées |
| | | 3.1.1.2 Développer des enquêtes par sondage sur les perceptions de discrimination des personnes visées par les motifs interdits | Nombre d'enquêtes sur les perceptions de discrimination des personnes visées par les motifs interdits |
| | 3.1.2 Documenter les enjeux associés au racisme et à la discrimination systémiques dans divers secteurs | 3.1.2.1 Analyser la pratique des interpellations policières routinières sans motifs réels pour convaincre de l'importance de son interdiction. | Commentaires dans le contexte du projet de loi 14 |
| | | 3.1.2.2 Collaborer avec différentes institutions à des projets de recherche portant sur des questions de profilage racial. | Nombre de collaborations à des projets de recherche portant sur des questions de profilage racial. |
| | | 3.1.2.3 Rassembler les commentaires de la Commission sur la conformité à la Charte de l'utilisation de caméras corporelles par les policiers. | Formuler une position sur la conformité à la Charte de l'utilisation de caméras corporelles par les policiers. |
| | | 3.1.2.4 Contribuer à la prévention et la lutte au racisme, à la discrimination systémique et au profilage racial dans les normes, pratiques et curriculum de l'école, puis bonifier le traitement par la Commission des dossiers de plaintes provenant de ce secteur. | Projet interdirections sur la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques ainsi que le profilage racial à l'école envers les jeunes racisés et noirs |
| | | | Commentaires au ministère de l'Éducation au sujet du programme d'études provisoire Culture et citoyenneté |

3. Diriger et encourager les recherches et publications, relever les dispositions des lois contraires à la charte et formuler les recommandations appropriées au gouvernement

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--|--|--|--|
| | 3.1.2 Documenter les enjeux associés au racisme et à la discrimination systémiques dans divers secteurs | 3.1.2.5 Identifier et faire valoir, en matière de liberté académique, les droits et libertés de l'ensemble de la communauté universitaire, y compris des personnes étudiantes, dont celles appartenant à des groupes historiquement discriminés tels que les communautés noires. | Commentaires et recommandations à la Commission Cloutier |
| | | | Comité d'orientation interne sur les propos et contenus offensants et droits en éducation (création, rencontres, plan de travail) |
| | | | Commentaires dans le cadre du projet de loi 32 |
| | 3.1.2.6 Documenter la situation du logement en prenant en compte entre autres le cas des personnes autochtones et des personnes racisées, dont les personnes immigrantes racisées et noires. | Développement d'un projet de recherche sur le logement. | |
| | | Commentaires et recommandations dans le cadre du projet de loi 31 (Mémoire sur le projet de loi 31) | |
| | 3.1.2 Documenter les enjeux associés au racisme et à la discrimination systémiques dans divers secteurs | 3.1.2.7 Amener une compréhension du besoin de données désagrégées et de mécanismes adéquats de collectes de données dans le domaine de la santé, la sécurité publique, de l'éducation et de la protection de la jeunesse | Rédaction d'une note de synthèse sur le besoin de données désagrégées et de mécanismes adéquats de collectes de données dans le domaine de la santé, la sécurité publique, de l'éducation et de la protection de la jeunesse |
| 3.1. Mieux connaître l'étendue du racisme et de la discrimination systémiques au Québec | 3.1.2 Documenter les enjeux associés au racisme et à la discrimination systémiques dans divers secteurs | 3.1.2.7 Amener une compréhension du besoin de données désagrégées et de mécanismes adéquats de collectes de données dans le domaine de la santé, la sécurité publique, de l'éducation et de la protection de la jeunesse | Commentaires et recommandations dans le cadre du projet de loi 14 |

3. Diriger et encourager les recherches et publications, relever les dispositions des lois contraires à la charte et formuler les recommandations appropriées au gouvernement

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|---|--|---|
| 3.1. Mieux connaître l'étendue du racisme et de la discrimination systémiques au Québec | 3.1.3 Approfondir la connaissance du racisme et de la discrimination vécus par les peuples autochtones | 3.1.3.1 Produire une synthèse des travaux et données existantes relatives à la situation des personnes autochtones | Rédaction d'une note d'analyse: Recension des travaux et données documentant les réalités et discriminations vécues par les personnes autochtones en milieu urbain au Québec |
| | | 3.1.3.2 Mettre à jour une position institutionnelle abordant la sécurisation culturelle | Rédaction d'un mémoire sur le projet de loi 32 |
| | | 3.1.3.3 Mettre à jour des orientations institutionnelles concernant les personnes et enjeux autochtones | Adoption des orientations concernant les personnes et les enjeux autochtones |
| | | | Création d'un comité ad hoc de travail pour la révision des orientations concernant les droits des peuples autochtones |
| | | Création d'un groupe d'échange entre la Commission et des organisations autochtones afin d'identifier les enjeux propres aux personnes autochtones | |
| 3.2. Mettre en relief les atteintes aux droits et libertés causées par le racisme et la discrimination systémiques | 3.2.1 Contribuer à une meilleure compréhension de la dimension systémique et intersectionnelle du racisme et de la discrimination | 3.2.1.1 Poursuivre la diffusion des éléments de définition associés au racisme systé | Réalisation du <i>Document de réflexion sur la notion de "racisme systémique"</i> |

3. Diriger et encourager les recherches et publications, relever les dispositions des lois contraires à la charte et formuler les recommandations appropriées au gouvernement

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|--|--|--|
| | | | Nombre de fois que le contenu du cadre de réflexion a été repris dans le cadre d'activités |
| 3.2. Mettre en relief les atteintes aux droits et libertés causées par le racisme et la discrimination systémiques | 3.2.1 Contribuer à une meilleure compréhension de la dimension systémique et intersectionnelle du racisme et de la discrimination | 3.2.1.2 Produire un document de référence sur les discriminations croisées et le recours à l'approche intersectionnelle en vue de favoriser l'exercice du droit à l'égalité, entre autres par les femmes autochtones, les femmes racisées, dont les femmes noires ou les femmes immigrantes racisées | Production du document de référence sur les discriminations croisées et le recours à l'approche intersectionnelle en vue de favoriser l'exercice du droit à l'égalité, entre autres par les femmes autochtones, les femmes racisées, dont les femmes noires ou les femmes immigrantes racisées |
| 3.3 Évaluer la portée de la mise en œuvre des recommandations formulées en matière de racisme et de discrimination systémiques | 3.3.1 Systématiser le suivi des recommandations, dont celles liées à la lutte au racisme et à la discrimination systémiques auprès des acteurs concernés | 3.3.1.1 Développer un outil de suivi des recommandations formulées par la Commission | Mise sur pied d'un groupe de travail |
| | | | Taux d'application des recommandations formulées par la Commission |
| | | t à la mise en vention et de lutte au es instances municipales et gouvernementales | Analyse de l'état d'avancement des engagements de la Ville de Montréal au regard des recommandations de l'OCPM |

3. Diriger et encourager les recherches et publications, relever les dispositions des lois contraires à la charte et formuler les recommandations appropriées au gouvernement

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--------------------|-----------------------|---------|---|
| | | | |
| | | | Analyse des réalisations du gouvernement du Québec dans les suites du rapport du Groupe d'action contre le racisme, notamment l'adaptation du cursus scolaire |

3. Diriger et encourager les recherches et publications, relever les dispositions des lois contraires à la charte et formuler les recommandations appropriées au gouvernement

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--|---|---|--|
| <p>3.4. Favoriser la prise en compte du racisme comme élément de contexte par les instances judiciaires et administratives et ses acteurs et établir des précédents dans leur domaine respectif</p> | <p>3.4.1 Évaluer le degré de prise en compte du cadre de la discrimination raciale et du racisme, ainsi que le niveau de reconnaissance des préjugés et stéréotypes raciaux à travers la doctrine et la jurisprudence</p> | <p>3.4.1.1 Évaluer la pertinence de produire une analyse de la jurisprudence et de la doctrine dans le domaine du travail et du logement faisant ressortir la prise en compte ou non de la Charte</p> | <p>Développement d'une analyse préliminaire produite à partir d'un échantillon de décisions rendues par les arbitres de grief, le Tribunal administratif du travail et le Tribunal administratif du logement</p> <hr/> <p>Nombre d'activités de diffusion et de formation à l'endroit des décideurs des instances judiciaires et administratives</p> |

4. Surveiller l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) en vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--|---|--|--|
| 4.1. Mieux connaître la situation des personnes s'identifiant comme membre des minorités visibles ou comme personne autochtone dans les organismes publics assujettis à la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics (LAÉE) et dans les lieux décisionnels afin d'améliorer leur représentation | 4.1.1 Identifier des tendances pour ces groupes victimes de discrimination (minorités visibles et autochtones) par région, réseau et catégories professionnels de regroupements d'emplois | 4.1.1.1 Évaluer l'évolution du taux de représentation de ces groupes dans les organismes publics (6e Rapport triennal) et préciser les cibles de représentation à atteindre | Production et diffusion du rapport triennal contenant les engagements et recommandations de la Commission ainsi que des cibles de représentation à atteindre Suivi des recommandations du rapport triennal contenant les engagements et recommandations de la Commission ainsi que des cibles de représentation à atteindre |
| | | 4.1.1.2 Produire un rapport consacré à la situation spécifique des personnes des minorités visibles en emploi dans les organismes publics | Production et diffusion du <i>Rapport annuel sur les minorités visibles - LAEE dans des organismes publics</i> contenant les engagements et recommandations de la Commission. Suivi des recommandations du <i>Rapport annuel sur les minorités visibles - LAEE</i> dans des organismes publics contenant les engagements et recommandations de la Commission. |
| | | 4.1.1.3 Consulter les groupes susceptibles de vivre de la discrimination systémique en emploi, dont les personnes racisées, noires et autochtones, afin d'identifier les obstacles à l'accès à l'emploi ainsi qu'au maintien et à la promotion en emploi | Mise en place de mécanismes de consultation des groupes susceptibles de subir de la discrimination en emploi dont les personnes racisées, noires et autochtones et identification des obstacles à l'accès à l'emploi ainsi qu'au maintien et à la promotion en emploi. |
| 4.2 Envisager les changements nécessaires pour favoriser la mise en œuvre des PAÉE et accroître la représentation des personnes des minorités visibles et des personnes autochtones | 4.2.1 Proposer des modifications législatives | 4.2.1.1 Identifier les modifications législatives nécessaires à l'intérieur d'un document d'analyse afin d'en recommander l'adoption. | Développement d'un document d'analyse et transmission en vue de l'adoption des modifications législatives nécessaires |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>4.2 Envisager les changements nécessaires pour favoriser la mise en œuvre des PAÉE et accroître la représentation des personnes des minorités visibles et des personnes autochtones</p> | <p>4.2.2 Améliorer l'efficacité de nos processus et de nos outils</p> | <p>4.2.2.1 Créer un cadre normatif permettant d'évaluer la performance des employeurs quant aux résultats de leur programme d'accès à l'égalité en emploi</p> | <p>Rédaction du cadre normatif</p> |
| | | | <p>Création des indicateurs de conformité et de performance pour évaluer l'état d'avancement d'un programme</p> |
| | | | <p>Validation des indicateurs de conformité et de performance dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet pilote</p> |
| | | <p>4.2.2.2 Se doter de mécanismes et outils permettant de recueillir des données désagrégées et d'effectuer des analyses intersectionnelles</p> | <p>Développement de mécanismes et d'outils permettant de recueillir des données désagrégées et d'effectuer des analyses intersectionnelles</p> |
| | <p>4.2.3 Resserrer le processus de reddition de compte des organismes et l'imputabilité des résultats aux hauts dirigeants</p> | <p>4.2.3.1 Poursuivre les travaux associés au développement d'une stratégie judiciaire visant à mieux faire respecter les obligations en matière d'accès à l'égalité en emploi</p> | <p>Création d'un comité interdirections</p> |
| | | | <p>Développement d'indicateurs de conformité permettant d'appuyer la mise en œuvre de la stratégie judiciaire</p> |
| <p>Développement de la stratégie judiciaire visant à mieux faire respecter les obligations en matière d'accès à l'égalité en emploi</p> | | | |
| <p>4.2.4 Sensibiliser les acteurs du réseau de l'éducation à l'importance d'accroître la représentation des cohortes étudiantes autochtones noires et racisées</p> | <p>4.2.4.1 Élargir notre expertise quant à l'accès à l'égalité en éducation</p> | <p>Documentation des initiatives existantes visant à accroître le recrutement d'étudiants racisés, noirs ou autochtones, notamment dans les établissements d'enseignement postsecondaire</p> | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | Appel auprès des institutions d'enseignement postsecondaire à recueillir par auto-identification des données sur la composition des cohortes étudiantes |
| 4.2 Envisager les changements nécessaires pour favoriser la mise en œuvre des PAÉE et accroître la représentation des personnes des minorités visibles et des personnes autochtones | 4.2.4 Sensibiliser les acteurs du réseau de l'éducation à l'importance d'accroître la représentation des cohortes étudiantes autochtones et racisées | 4.2.4.2 Participer à des lieux d'échanges avec les acteurs du milieu de l'éducation | Interpellation des acteurs du réseau de l'enseignement à développer des initiatives visant à accroître lorsque nécessaire la représentation des groupes visés |
| | | | Production avec le Riqedi d'un rapport sur les meilleures pratiques de recrutement dans les universités du Québec |
| 4.3 Accroître l'engagement des acteurs de l'emploi, dont les employeurs et les syndicats, envers l'accès, la promotion et la rétention en emploi des personnes racisées et des personnes autochtones | 4.3.1 Rejoindre sur une base périodique les principaux partenaires du milieu de l'emploi, dont les représentants des organismes publics et des services spécialisés en emploi, les ordres professionnels et les syndicats | 4.3.1.1 Mettre en place une table de concertation rassemblant les acteurs de l'emploi, dont les principales centrales syndicales | Mise en place du comité PAÉE pour les femmes comprenant des organismes représentant des femmes autochtones et des femmes racisées |
| | | | Recension du nombre de comités paritaires patronal-syndical dans les organismes publics |
| | | 4.3.1.2 Documenter le nombre de comités paritaires patronal-syndical dans les organismes publics et évaluer leur apport du point de vue de l'accès à l'égalité en emploi des personnes autochtones et des personnes racisées | Évaluation de leur apport du point de vue de l'accès à l'égalité en emploi des personnes autochtones et des personnes racisées |
| | | | Rédaction de recommandations suite à l'évaluation de l'apport des comités paritaires du point de vue de l'accès à l'égalité en emploi des personnes autochtones et des personnes racisées |
| | 4.3.2 Maximiser l'impact des PAÉE par la mise en place de mesures de lutte à la discrimination raciale à caractère systémique en milieu d'emploi | 4.3.2.1 Développer l'analyse qualitative des systèmes d'emploi afin de mieux accompagner les employeurs dans la mise en place de mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien en vue d'éliminer les pratiques discriminatoires | Développement de l'analyse qualitative des systèmes d'emploi afin de mieux accompagner les employeurs dans la mise en place de mesures de redressement, d'égalité des chances et de soutien en vue d'éliminer les pratiques discriminatoires |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 4.3 Accroître l'engagement des acteurs de l'emploi, dont les employeurs et les syndicats, envers l'accès, la promotion et la rétention en emploi des personnes racisées, noires et des personnes autochtones | 4.3.2 Maximiser l'impact des PAÉE par la mise en place de mesures de lutte à la discrimination raciale à caractère systémique en milieu d'emploi | 4.3.2.2 Développer des capsules d'autoformation en ligne adaptées aux milieux d'emploi et aux acteurs concernés | Adaptation de contenus et développement des capsules d'autoformation en ligne adaptées aux milieux d'emploi et aux acteurs concernés, dont les syndicats |
| | | 4.3.2.3 Accompagner les milieux d'emploi, par un service-conseil, des outils et de la formation | Développer un guide de bonnes pratiques |
| | | | Diffuser le guide de bonnes pratiques |
| | | | Production d'un guide sur la mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les organismes publics |
| 4.4 Accroître l'adhésion envers l'importance des PAÉE pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques | 4.4.1 Distinguer l'accès à l'égalité par rapport à d'autres approches (EDI, gestion de la diversité, <i>affirmative action</i> , notamment) | 4.4.1.1 Approfondir la position de la Commission au sujet de l'approche Équité, Diversité et Inclusion | Bonification de notre position institutionnelle en vue de son adoption en séance |
| | | 4.4.1.2 Évaluer la pertinence de mettre à jour la position institutionnelle sur la question des concours réservés | Analyse des dossiers d'enquête pertinents et révision au besoin de l'avis de la Commission |
| | | 4.4.1.3 Mettre en lumière les caractères distinctifs de l' <i>affirmative action</i> par rapport à l'accès à l'égalité | Trouver un indicateur |

5. Élaborer et appliquer un programme d'information et d'éducation, coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|--|--|--|
| 5.1 Accroître la connaissance des droits prévus à la Charte et du mécanisme de traitement des plaintes de la Commission en matière de discrimination raciale jusqu'à la représentation devant les tribunaux | 5.1.1 Développer des moyens de faire connaître les droits prévus à la Charte ainsi que son mécanisme de plainte auprès de groupes de personnes plus susceptibles de subir des situations de racisme et de discrimination raciale | 5.1.1.1 Traduire la Charte en différentes langues | Activités de représentation auprès de leaders autochtones (remise et présentation de la Charte traduite) |
| | | | Traduction de la Charte en six langues autochtones |
| | | | Traduction de la Charte en créole |
| | | Lancement en partenariat avec organisme de promotion du créole haïtien (Charte simplifiée en créole pour immigrants de 6 mois et moins et pour les organismes qui travaillent auprès d'eux) | |
| | | 5.1.1.2 Rejoindre des organismes et associations pouvant servir de relais auprès de groupes cibles de racisme | Nombre d'interventions effectuées auprès d'organismes et d'associations |
| 5.2 Former différents publics sur les enjeux liés au racisme et à la discrimination systémiques | 5.2.1 Développer des contenus de formation spécifiques à l'intention de différents publics | 5.2.1.1 Cocréer des contenus de formation à l'intention des forces policières pour lutter contre le profilage et former des agents multiplicateurs à l'intérieur des forces de l'ordre. | Lancement avec trois partenaires de capsules pour contrer le profilage racial social (Action 3, GAR) |
| | | | Formation d'un réseau de 140 répondants organisations policières qui formeront des pairs |
| | | 5.2.1.2 Réaliser des contenus de formation et du matériel pédagogique sur le racisme et la discrimination systémiques à l'intention des acteurs du réseau scolaire (centre de service scolaire, directions d'écoles, enseignants, professionnels, comités de parents, conseils d'établissement), par exemple à travers la promotion de la trousse pédagogique « Fugitifs ! De l'esclavage aux droits de la | Nombre de séances de formation sur le racisme et la discrimination systémiques |
| | | | Diffusio |

5. Élaborer et appliquer un programme d'information et d'éducation, coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--|--|---|--|
| | | personne » abordant des volets moins connus de l'histoire des personnes africaines et afrodescendantes au Québec depuis la traite transatlantique des esclaves | Création d'un outil de bonnes pratiques ou aide-mémoire à l'intention des directions d'école, notamment au regard des contenus antiracistes dans le code de vie des écoles |
| 5.2 Former différents publics sur les enjeux liés au racisme et à la discrimination systémiques | 5.2.1 Développer des contenus de formation spécifiques à l'intention de différents publics | 5.2.1.3 Sensibiliser les personnes intervenantes et les décideurs de la protection de la jeunesse à l'importance de prendre en compte les besoins et réalités des enfants et jeunes autochtones, racisés ou noirs dans l'évaluation de leur intérêt et dans leur prise de décisions | Nombre d'activités de sensibilisation réalisées auprès des acteurs de la protection de la jeunesse afin de les amener à développer des contenus de formations visant à mieux répondre aux besoins et réalités des enfants et parents racisés, immigrants racisés, réfugiés, noirs, et autochtones en considérant notamment leurs conditions de vie socio-économiques, leur langue maternelle et les obstacles discriminatoires vécus |
| | | 5.2.1.4 Organiser des séances de sensibilisation et de formation destinées aux professionnels des médias, dont les journalistes | Développement d'un modules de formation destiné aux professionnels des médias, dont les journalistes |
| | | | Nombre de séances de sensibilisation et de formation destinées aux professionnels des médias, dont les journalistes |
| | | 5.2.1.5 Partager l'expertise avec les ministères, organismes et employeurs (TET) assumant des responsabilités en matière d'accueil et d'intégration | <p>Nombre de projets de collaboration et initiatives développées dans une variété de milieux (employeurs, organismes d'accueil, classes de francisation, etc.).</p> <p>Nombre de formateurs externes formés issus d'organismes sous ententes contractuelles avec le MIFI.</p> <p>Mise à jour de l'outil-référentiel d'intégration de la main-d'œuvre étrangère destiné aux employeurs ayant recours aux TET.</p> |

5. Élaborer et appliquer un programme d'information et d'éducation, coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|---|---|---|
| | 5.2.2 Intensifier les collaborations et développer de nouveaux partenariats | 5.2.2.1 Multiplier les occasions de rencontres avec partenaires des municipalités sur les enjeux de racisme et de discrimination dans leurs sphères de compétence | Nombre de congrès annuels d'organisations représentant les municipalités auxquels la Commission a participé en vue notamment de créer des contacts |
| | | 5.2.2.2 Développer des partenariats avec des organisations et personnalités autochtones | Développement et lancement de la Plate-forme Mythes et réalités sur les peuples autochtones en coll. avec l'Institut Tshakapesh : contribution à la création, à la mise en ligne et à la diffusion |
| 5.2 Former différents publics sur les enjeux liés au racisme et à la discrimination systémiques | 5.2.2 Intensifier les collaborations et développer de nouveaux partenariats | 5.2.2.2 Développer des partenariats avec des organisations et personnalités autochtones | Sollicitation de Joséphine Bacon pour faciliter la diffusion de la Charte traduite en six langues autochtones |
| | | 5.2.2.3 Diversifier le bassin d'organismes partenaires et accroître les prises de contact et projets conjoints | Membre de la Coalition contre la haine du Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence. |
| | | | Contribution à des initiatives de la Coalition |
| | | | Développement de partenariat dans le cadre de la campagne de lutte contre le racisme dans le sport : -Groupes de discussion avec de jeunes sportifs de 12-17 ans (2023) -Mise en œuvre de la phase 2 de la campagne auprès des clubs sportifs afin de sensibiliser les jeunes |
| | | Organisation de rencontres individuelles et élargies de la table des organismes de défense des droits en ciblant la concertation des luttes au racisme et à la discrimination | |

5. Élaborer et appliquer un programme d'information et d'éducation, coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--------------------|--|---|--|
| | 5.2.3 Déployer les services de promotion des droits et de coopération à travers les régions du Québec, notamment avec des organismes luttant contre le racisme et défendant les droits des personnes racisées, noires et autochtones | 5.2.3.1 Consolider l'offre des bureaux régionaux | Consolidation de l'offre de services des bureaux régionaux et respect des délais prévus |
| | | 5.2.3.2 Mettre en œuvre la <i>Stratégie de régionalisation</i> et réviser au besoin certains aspects afin de s'assurer de tenir compte des enjeux spécifiques touchant les personnes autochtones et les personnes racisées, dont les personnes noires, ainsi que les enfants et les jeunes de ces groupes | Révision des portraits des régions administratives et des communautés, en s'assurant notamment : -de la mise en œuvre du mandat de protection de la jeunesse eu égard aux enfants racisés ou autochtones -de l'identification de répondants internes pour les communautés autochtones -de l'identification d'enjeux prioritaires, notamment en matière de protection de la jeunesse |
| | | | Nombre de nouveaux partenaires parmi les acteurs régionaux |

6. Diffuser des informations relatives à l'avancement des droits et aux mandats de la Commission

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--|---|--|--|
| 6.1 Communiquer nos travaux et positions sur le racisme et la discrimination systémiques auprès d'un large public, dans différents secteurs d'activités et dans | 6.1.1 Faire état du racisme et de la discrimination systémiques subis par les peuples autochtones dans les institutions publiques, y compris dans le système de santé | 6.1.1.1 Sensibiliser le public aux stérilisations forcées des femmes autochtones, au signalement des nouveau-nés autochtones et au refus de traitement par peur du personnel | Lettre d'opinion |
| | | | Tenue d'un colloque sur les discriminations et les violences obstétricales et gynécologiques |
| 6.1.2 Faire connaître davantage les positions de la Commission en matière de racisme auprès de ministères, d'acteurs clés de la société civile et de la population dans son ensemble | 6.1.2.1 Diffuser les faits saillants de nos travaux portant sur le racisme et la discrimination systémiques | | Présentation au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration |
| | | | Déclaration de la Commission sur la notion de racisme systémique (dans le quotidien Le Devoir) |
| | | | Développement d'une infolettre destinée aux institutions, associations et membres du public |
| | | | Bonification de la page web destinée aux thématiques entourant le racisme et la discrimination systémiques |
| | | | Campagne À louer sans discrimination: FAQ : "Logement-Propriétaires ou mandataires" et "Logement - Locataires ou personnes à la recherche d'un logement" Mises à jour Lancement de la vidéo Logement Académie |
| | | | Nombre d'entrevues média accordées sur les enjeux du racisme Participation à l'émission Louis T veut savoir (Savoir Média) (2023-2024) Participation au film Mythes et réalités de la femme noire (Réal. Ayana O'Shun) (2022-2023) |

6. Diffuser des informations relatives à l'avancement des droits et aux mandats de la Commission

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR | |
|---|--|--|---|--|
| 6.1 Communiquer nos travaux et positions sur le racisme et la discrimination systémiques auprès d'un large public, dans différents secteurs d'activités et dans l'ensemble des régions du Québec | 6.1.2 Faire connaître davantage les positions de la Commission en matière de racisme auprès de ministères, d'acteurs clés de la société civile et de la population dans son ensemble | 6.1.2.2 Nouer des liens de collaborations à travers des conférences et des tables rondes | Conférence coorganisée avec CCUNESCO dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale | |
| | | | Nombre de collaborations récurrentes avec les organismes de lutte contre le racisme dans le cadre du Mois de l'histoire des noirs (panels, capsules vidéos, etc.) | |
| | | 6.1.2.3 Sensibiliser le jeune public sur le racisme et ses conséquences | Participation au Sommet Jeunes Afro (organisé par le Sommet socioéconomique pour le développement des jeunes des communautés noires) | |
| | | | Publication dans la revue CURIUM destinée au 12-15 ans | |
| | 6.1.3 Concevoir et présenter des contenus portant sur le racisme et la discrimination systémique auprès des acteurs du secteur de l'emploi | 6.1.3.1 Présenter nos travaux sur le racisme systémique auprès d'instances syndicales | | Présentation à la CSN |
| | | | | Présentation à l'Intersyndicale des femmes |
| | 6.1.3.2 Faire connaître aux employeurs et au public en général nos positions en matière d'accès à l'égalité en emploi | Développement d'une campagne de sensibilisation sur la représentation en emploi des personnes des minorités visibles | | |

6. Diffuser des informations relatives à l'avancement des droits et aux mandats de la Commission

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|---|--|---|
| | 6.1.4 Accroître la visibilité de la Commission dans l'espace public lorsque des sujets touchant aux droits des enfants et des jeunes autochtones ou racisés, dont les enfants et jeunes noirs | 6.1.4.1 Mieux faire connaître au grand public et aux décideurs la situation des enfants et jeunes autochtones ou racisés et noirs, dont les facteurs expliquant leur surreprésentation en protection de la jeunesse et dans les dossiers Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents | Nombre d'interventions organisées à l'intention du grand public et des décideurs. |
| 6.1 Communiquer nos travaux et positions sur le racisme et la discrimination systémiques auprès d'un large public, dans différents secteurs d'activités et dans l'ensemble des régions du Québec | 6.1.5 Déployer une stratégie de communication régionale avec un volet portant sur le racisme et la discrimination systémiques | 6.1.5.1 Identifier des relais permettant de faire connaître les mandats et travaux de la Commission à travers les régions du Québec | Liste de potentiels relayeurs d'information concernant les mandats et travaux de la Commission à travers les régions du Québec |
| | | 6.1.5.2 Assurer une veille régionale sur les enjeux liés au racisme et sur les activités des partenaires et groupes | Veille programmée et assurée en continue |
| | | | Nombre d'activités recensées et partagées à l'interne |
| | 6.1.6 Faire connaître les travaux et positions de la Commission à l'extérieur du Québec | 6.1.6.1 Présenter les mandats et contributions de la Commission sur les enjeux affectant les personnes racisées et personnes autochtones, dont les enfants de ces groupes, et accroître les partenariats hors Québec | Participation au Sommet pancanadien des communautés noires |
| | | | Présentation au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale sur le racisme systémique et structurel et ses impacts sur les droits des minorités dans les domaines de la sécurité publique, du travail et de la santé |

6. Diffuser des informations relatives à l'avancement des droits et aux mandats de la Commission

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|---|--|---|--|
| | | | <p>Participation à la Deuxième session de l'Instance permanente des personnes d'ascendance africaine, ONU</p> <p>Allocution lors de l'événement parallèle intitulé L'impact du racisme sur la santé des personnes d'ascendance africaine</p> <p>Participation à la Journée de discussion générale sur la recommandation générale no 37 au sujet de la discrimination raciale et du droit à la santé</p> |
| 6.2 Rappeler les effets de propos stigmatisants envers des groupes historiquement désavantagés | 6.2.1 Sensibiliser la société et les décideurs aux effets de l'arrêt Ward sur la compétence de la Commission en matière de propos afin de trouver des moyens de combler à cette brèche | 6.2.1.1 Intensifier les communications sur l'enjeu de la réduction de la compétence de la Commission en matière de propos | Lettre d'opinion |
| | | | <p>Participation à la journée de réflexion 'Humour, Hate and Harm – Rethinking Dignity, Equality and Free Speech after the Supreme Court's Decision in Ward v Quebec', Max Bell School of Public Policy (Université McGill)</p> <p>Rédaction d'un article par Stéphanie Fournier, Geneviève St-Laurent et Lysiane Clément-Major intitulé: « Le droit à l'égalité après l'arrêt Ward : lumière sur les conséquences moins visibles de ce jugement » (2023) 53 HS RGD 83-132. L'Observatoire pluridisciplinaire sur le devenir du droit privé. Revue générale de droit – Érudit</p> <p>Mise en ligne d'une page web et d'une FAQ dédiée à l'arrêt Ward</p> |
| | 6.2.2 Sensibiliser la population et les personnes s'exprimant publiquement aux effets des discours porteurs de préjugés et de stéréotypes sur les individus ciblés et sur la société dans son ensemble | 6.2.2.1 Mettre en garde la population et les décideurs aux effets des discours porteurs de préjugés et de stér | Déclaration <i>Les personnes immigrantes: une richesse qui participe au développement social, culturel, économique et identitaire du Québec</i> |

6. Diffuser des informations relatives à l'avancement des droits et aux mandats de la Commission

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--------------------|-------------------------------------|---------|--|
| | et sur la société dans son ensemble | | Déclaration <i>La Commission exprime ses préoccupations face à la montée de l'antisémitisme et de l'islamophobie</i> |

7. Soumettre des litiges

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--|---|---|---|
| 7.1 Mettre en lumière le racisme en tant qu'élément d'analyse du contexte social du droit en matière de discrimination dans les causes portées devant les tribunaux | 7.1.1 Favoriser l'établissement de précédents jurisprudentiels reconnaissant l'aspect systémique du racisme | 7.1.1.1 Promouvoir auprès des tribunaux la reconnaissance de l'apport du contexte social du droit et des sciences sociales | Intégration dans les plaidoiries de l'approche contextuelle, lorsque pertinente Formation auprès de la magistrature (Cours de droit commun) et auprès des décideurs d'instances administratives |
| | | 7.1.1.2 Demander, lorsque pertinent et en lien avec le litige, la mise en œuvre de correctifs d'ordre structurel ou de mesures de redressement systémiques (formation, évaluation des acquis, collecte et publication des données, inclusion de mesures dans les politiques ou plan d'action, etc.) | Nombre de procédures et de recours ayant demandé des mesures d'intérêts publics dans les dossiers de discrimination raciale |
| | | 7.1.1.3 Créer un répertoire des mesures d'intérêt public accordées dans les dossiers de discrimination raciale | Élaboration d'un répertoire des mesures d'intérêt public demandées dans les dossiers de discrimination raciale par la Commission et effectuer une analyse comparative aux mesures accordées par le tribunal |
| | | 7.1.1.4 Évaluer l'opportunité de publiciser certains règlements non confidentiels | Création d'un comité afin d'évaluer cette opportunité |

7. Soumettre des litiges

| OBJECTIFS GÉNÉRAUX | OBJECTIFS SPÉCIFIQUES | ACTIONS | INDICATEUR |
|--|--|--|---|
| 7.2 Optimiser nos actions judiciaires concernant les enfants et jeunes autochtones dans les dossiers jeunesse | 7.2.1 Diffuser les positions adoptées par la Commission en lien avec des questions d'interprétation et de mise en œuvre des droits des enfants et jeunes autochtones et noirs et plus particulièrement auprès des acteurs du système judiciaire. | 7.2.1.1 Intervenir en lésion de droits, lorsqu'opportun, pour mieux faire connaître les enjeux de droit touchant des enfants et jeunes autochtones et noirs. | Intervention en chambre de jeunesse présentant la position de la Commission sur la continuité culturelle (Dossier J0573_23) |