

Bienné Blémur – 11 novembre 2019

lettreamisterbrown.com

**Recommandations à l'Office de consultation publique de
Montréal :**

- 1) Qu'une référence claire au harcèlement racial, au racisme et à la discrimination soit faite dans le Code de conduite des employés de la Ville de Montréal en rapport avec les articles 1, 4, 10, 10.1 et 16 de la Charte de droits et libertés, ainsi que dans le règlement 19-013 de la Ville de Montréal sur le respect de la personne;**
- 2) Que le principe de tolérance zéro soit clairement indiqué dans le Code de conduite des employés de la Ville de Montréal à l'égard de tout propos ou comportement racistes et/ou discriminatoire;**
- 3) Que toutes les Sociétés dont le budget de fonctionnement dépend de fonds publics provenant en tout ou en partie de la Ville de Montréal soient soumis au Code de conduite de la Ville de Montréal ainsi qu'au règlement 19-013 de la Ville de Montréal sur le respect de la personne ;**
- 4) Que tous les décideurs et enquêteurs aient une formation et la compétence nécessaires pour enquêter des cas de plaintes de harcèlement racial, de racisme et de discrimination.**

5) Dans le cas de plainte de harcèlement racial, de racisme et de discrimination, les conclusions ainsi que les recommandations de l'enquête en rapport avec ces plaintes devraient être systématiquement rendues publiques;

Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor) – [1987] 2 RCS 84

Puisque la Loi s'attache essentiellement à l'élimination de toute discrimination plutôt qu'à la punition d'une conduite antisociale, les motifs ou les intentions des auteurs d'actes discriminatoires ne constituent pas une préoccupation majeure du législateur. Au contraire, la Loi vise à remédier à des conditions socialement peu souhaitables, et ce, sans égard aux raisons de leur existence.

Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011 QCCA 1201 (CanLII)

[38] Ce sont davantage les conséquences de la discrimination que le caractère volontaire ou involontaire des mesures qui permettent de conclure à la discrimination systémique^[19]. Dans le cas de la discrimination indirecte, c'est l'application d'une norme en apparence neutre qui entraîne l'effet discriminatoire; de même pour la discrimination systémique, c'est l'application des pratiques et des systèmes d'emploi qui sont en apparence neutres qui entraîne l'effet discriminatoire. La preuve prima facie d'une situation de discrimination systémique se fait donc en examinant les conséquences des pratiques et des systèmes d'emploi¹.

lettreamisterbrown.com

¹ Canlii Québec, en ligne : <http://canlii.ca/t/fm2tx> : dernier accès : 7 novembre 2019.