

H

Harris Law Solutions

Harris Law Solutions

Le 8 juillet 2020

Musée canadien pour les droits de la personne
85 Israel Asper Way
Winnipeg (Manitoba) R3C OLS
À l'attention de : M^{me} Lianne Lambert, Secrétaire de la Société

ENVOYÉ PAR COURRIEL À : lianne.lambert@humanrights.ca

Objet : Proposition de services

Madame,

Pour donner suite à nos conversations téléphoniques, je confirme que je (désignée ci-après comme « l'examinatrice ») procéderai à un examen externe de la culture, des politiques et des processus du Musée canadien pour les droits de la personne (ci-après « le Musée ») en réponse aux allégations de racisme faites par d'anciens membres du personnel du Musée. Rappelons que des allégations d'homophobie et d'agression sexuelle ont également été faites.

Contexte

Des membres du personnel du Musée ont affirmé publiquement qu'ils avaient subi des actes de racisme, surtout envers les personnes noires et les personnes autochtones, pendant leur emploi au Musée. Les déclarations publiques ont été faites sur les réseaux sociaux, accompagnées du mot-clic « #CMHRStopLying ».

Quatre anciens membres du personnel se sont d'abord exprimés en ligne au sujet d'actes de racisme; peu après, d'autres anciens membres du personnel ont dit avoir été victimes de comportements similaires, ou témoins d'actes du même genre envers des collègues. Ces déclarations comprennent des allégations selon lesquelles des actes de racisme, d'homophobie et de misogynie auraient été signalés à la direction, mais que le Musée n'aurait pas pris les mesures appropriées pour traiter correctement les plaintes individuelles et n'aurait pas non plus examiné ses propres processus ni la façon dont une oppression systémique pourrait s'être manifestée dans l'établissement.

Le Musée a demandé un examen externe de la culture en milieu de travail, des pratiques, des politiques et des processus dans le but de contrer l'oppression systémique. Le Musée a aussi demandé qu'aucune enquête en milieu de travail classique (ou de nature oppositionnelle) ne soit menée pour le moment; une telle enquête servirait à déterminer si des actes individuels d'oppression se sont ou non produits. Le Musée cherche plutôt de l'aide afin d'examiner le climat qui y règne et commencer dès maintenant à s'attaquer au racisme systémique et aux autres formes d'oppression au sein de l'établissement.

Motifs et portée de l'examen

Le Musée a demandé qu'un examen externe de la culture en milieu de travail, des pratiques, des politiques et des processus dans le but de contrer l'oppression systémique. Le Musée cherche de l'aide afin d'examiner le climat qui y règne et commencer dès maintenant à s'attaquer au racisme systémique et aux autres formes d'oppression au sein de l'établissement.

Le Musée a demandé que l'examen externe se déroule en deux phases. Laurelle Harris mènera l'examen, appuyée d'une équipe qui garantira que le travail est effectué selon une démarche multidisciplinaire, axée sur la collaboration. Le mandat de M^{me} Harris stipule que l'examen devra se faire dans une perspective antiraciste, anticoloniale et féministe intersectionnelle qui tient compte des traumatismes.

Examen externe : Première et deuxième phases

Première phase : Examen préliminaire

La première phase de l'examen commencera par des entrevues auprès des membres du personnel, actuels et anciens, qui se sont exprimés publiquement ou à l'interne sur ce qu'ils ont vécu au Musée, en date du 22 juin 2020, avant d'analyser la réponse de la direction et d'évaluer le contexte élargi de racisme systémique et d'autres formes d'oppression au Musée. Un rapport préliminaire ainsi qu'un rapport final seront remis; ils contiendront les constatations ainsi que des recommandations sur les façons de s'attaquer au racisme ou à l'oppression systémiques au sein du Musée.

Le mandat confié à l'équipe d'examen externe pour la première phase consiste à :

- a. déterminer la nature et la portée des préoccupations soulevées par les membres du personnel, actuels et anciens, et les manifestations possibles d'une oppression systémique au sein du Musée;
- b. déterminer et analyser la réponse de la direction à ces préoccupations;
- c. déterminer les points forts et les aspects préoccupants concernant la réponse de la direction aux préoccupations soulevées. Ceci constitue un point de départ pour comprendre la manifestation plus large du racisme systémique et des autres formes d'oppression au sein du Musée;

- d. fournir des constatations initiales et formuler des recommandations sur les mesures qui pourraient être prises à court terme pour commencer à traiter ces problèmes, dans le contexte d'un rapport découlant de cette première phase.

Au cours de cette phase, le travail sera mené en majeure partie par M^{me} Harris, en collaboration avec M^{me} Barbara Bruce, une aînée et consultante autochtone qui participera à la réalisation des entrevues ainsi qu'à la préparation du rapport préliminaire à remettre au Conseil d'administration.

Cette phase de l'examen comprendra ce qui suit :

- Entrevues menées auprès des membres du personnel, anciens et actuels, qui se sont exprimés pour soulever certaines préoccupations concernant le Musée en date du 22 juin 2020;
- Entrevues menées auprès des membres du personnel et de la direction concernés par les plaintes portées par d'anciens membres du personnel;
- Examen du dossier d'emploi de tous les anciens membres du personnel, avec leur consentement, qui ont fait des allégations publiques d'actes de racisme, de sexisme ou d'homophobie commis par des membres de la direction ou du personnel du Musée;
- Examen d'autres dossiers internes, y compris les communications et les notes de service ayant trait aux déclarations des anciens membres du personnel et à toute autre mesure prise;
- Production d'un rapport préliminaire dans lequel sont présentées des constatations et des recommandations.

Deuxième phase : Examen exhaustif

S'appuyant sur les constatations de la première phase, la deuxième phase de l'examen externe viendra élargir la portée de l'enquête afin de déterminer en quoi le personnel et les processus du Musée contribuent possiblement au racisme systémique et à d'autres formes d'oppression, ce qui permettra d'établir un cadre d'action à long terme.

Au cours de cette phase, le travail sera mené en majeure partie par M^{me} Harris, en collaboration avec M^{me} Bruce, qui seront appuyées par une équipe multidisciplinaire composée de diverses personnes ayant une expertise et des connaissances uniques, dont des spécialistes des musées.

Selon les résultats et les constatations de la première phase, la deuxième phase devrait comprendre ce qui suit :

- Entrevues supplémentaires auprès de membres du personnel et de bénévoles, anciens et actuels, dont la portée reste à déterminer. Ces entrevues visent à offrir l'occasion aux membres du personnel de se faire entendre et au Musée de saisir l'impact des mesures qu'il a prises (ou qu'il a omis de prendre) sur les membres des groupes d'équité.

- Analyse des domaines où les systèmes existants du Musée favorisent l'équité ou, au contraire, engendrent le racisme et l'oppression systémiques, que ce soit dans leur conceptualisation ou leur exécution. Cette analyse comprendra un examen complet de l'ensemble des politiques et des procédures/processus officiels et officieux du Musée, y compris, mais non de façon limitative :
 - les pratiques d'embauche;
 - les taux d'embauche, de rétention et d'avancement des membres des groupes d'équité;
 - les pratiques de règlement des plaintes et les mesures d'intervention.
- Détermination des comportements, de la part des membres du personnel, de la direction et des bénévoles du Musée, qui pourraient contribuer à une oppression systémique.
- Analyse des processus décisionnels du Musée en ce qui a trait au contenu des expositions et des programmes dans le but de contrer l'oppression et les partis pris systémiques.
- Détermination des occasions, pour le Musée, d'encourager le contenu se voulant explicitement antiraciste et qui pourrait servir à sensibiliser le public au problème de racisme et d'oppression systémiques.
- Production d'un rapport final comprenant des conclusions ainsi que des recommandations.

Troisième phase : Action et mise en œuvre

À la lumière des conclusions et des recommandations présentées dans les rapports préliminaire et final, le Musée prendra les mesures nécessaires pour apporter des correctifs rapidement et pour amorcer le travail à long terme qui devra se faire de manière continue pour permettre au Musée de bien réfléchir à ses valeurs.

Conditions précises du mandat :

1. Les services rendus au nom du Musée par l'examinatrice et ses sous-traitants ou représentants seront fournis dans une perspective antiraciste, anticoloniale et féministe intersectionnelle.
2. Toutes les notes prises et tous les enregistrements effectués par l'examinatrice et ses représentants, de même que l'ensemble des documents préliminaires et notes de service internes provenant de l'examinatrice ou de ses sous-traitants ou représentants demeureront la propriété de l'examinatrice et ne seront en aucun cas divulgués à une tierce partie sans l'autorisation expresse de l'examinatrice et de la personne interviewée, le cas échéant.

3. Les anciens membres du personnel seront officiellement dégagés de leurs obligations en vertu de leur entente de confidentialité à la seule fin de participer à cet examen.
4. On envisage la possibilité d'ajouter des membres à l'équipe pour les deux phases de l'examen. L'examinatrice en fera la détermination après consultation avec le Musée.
5. Le Musée devra désigner un membre du Conseil d'administration pour les communications avec l'examinatrice, après consultation avec cette dernière.
6. M^{me} Lianne Lambert assurera la liaison courante entre le Musée et l'examinatrice, à moins qu'il en soit décidé autrement par le Musée et l'examinatrice.
7. Le Musée exonérera l'examinatrice et ses sous-traitants/représentants de toute poursuite judiciaire et toute mesure légale qui pourraient découler des processus, des conclusions ou des recommandations de l'examinatrice.

Rémunération :

L'honoraire à l'acte pour la première phase jusqu'à et y compris la production d'un rapport préliminaire, ce qui englobe les consultations avec la haute direction du Musée, l'examen des documents, les rencontres avec les membres de la direction intermédiaire et du personnel, la préparation d'un guide d'entrevue et des questions, la réalisation des entrevues, la transcription et l'analyse des données, la formulation de recommandations,

CAVANDÉ
[Redacted text block containing multiple lines of blacked-out content]

La portée du mandat et les honoraires pour les deuxième et troisième phases seront déterminés en temps et lieu.

Les débours comprendront, entre autres : numérisation, photocopies, appels interurbains, services de messagerie, frais de déplacement et de stationnement, et cadeaux/honoraires pour les aînés. Tous les débours seront facturés sur une base mensuelle.

Tous les états de compte sont exigibles sur réception. Vous trouverez ci-joint votre état de compte le plus récent.

Veuillez agréer, Madame Lambert, mes salutations distinguées.

HARRIS LAW SOLUTIONS

CAVIADE

A large black rectangular redaction box covers the majority of the content in this section, with the word "CAVIADE" visible in red text at the top left corner.

Laurelle A. Harris*^

LAH/rk

* Services fournis par la société Laurelle A. Harris Law Corporation

^ Utilise le pronom elle dans ses interactions

p.j. (1)