

Proposition d'Unifor à l'Examen du Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme

Direction Générale de l'action contre le
racisme

ARDReview@ontario.ca

Le 3 mai 2022

Introduction

Au nom des 162 000 membres d'Unifor en Ontario, nous tenons à remercier la Direction générale de l'action contre le racisme (DGAR) de nous permettre de transmettre nos commentaires et nos recommandations à l'heure où la province cherche à mettre à jour le Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme. Nous souhaitons également remercier la direction et le personnel de la DGAR pour leur travail continu et leur engagement à combattre le racisme systémique dans toute la province, en dépit des obstacles politiques et des blocages auxquels ils ont été confrontés au cours des dernières années. En tant que syndicat qui défend activement, tant au niveau politique qu'au niveau de la population, la nécessité de mettre en place des politiques et des programmes vigoureux de lutte contre le racisme, nous estimons plus indispensable que jamais de nous engager dans un processus comme celui-ci pour assurer que le combat collectif pour la justice sociale et raciale soit maintenu.

Comme vous, les effets néfastes du racisme systémique sur les Autochtones, les Noirs et les personnes de couleur nous préoccupent, tout comme les menaces qu'il fait peser sur nos lieux de travail et nos communautés. De plus, l'augmentation drastique de la fréquence des crimes haineux et la montée en puissance des groupes nationalistes d'extrême droite et de suprématie blanche, organisés et militants, suscitent en nous une vive inquiétude. Nous croyons qu'une intervention proactive du gouvernement est de mise pour faire tomber les barrières qui empêchent la pleine participation sociale, économique et politique des personnes racialisées, tout en veillant à ce qu'elles soient mises à l'abri des discours haineux et de la violence motivés par la race.

Les recommandations qui suivent aideront, nous l'espérons, la DGAR à revoir et à renforcer la stratégie ontarienne d'action contre le racisme. Nous sommes impatients de collaborer avec elle pour faire progresser l'équité et la justice raciale dans toute la province.

Les recommandations d'Unifor

Voici les recommandations que nous avons élaborées et regroupées sur la base des cinq piliers existants du plan stratégique :

- Politique, recherche et évaluation
- Viabilité et responsabilité
- Éducation et sensibilisation du public
- Collaboration communautaire
- Initiatives de lutte contre le racisme envers certaines populations

Si la DGAR prévoit de remanier ou d'élargir les piliers ou les thèmes actuels, n'hésitez pas à regrouper nos recommandations en conséquence.

Politique, recherche et évaluation

1. Élargir les initiatives actuelles de collecte de données fondées sur la race pour inclure le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario

Les progrès réalisés dans l'élaboration de normes appropriées pour la collecte de données fondées sur la race nous réjouissent, de même que le mouvement amorcé pour la collecte de données dans un certain nombre de ministères et de secteurs gouvernementaux, comme l'éducation, le bien-être à l'enfance et la justice. Unifor recommande que ces initiatives soient élargies pour inclure l'emploi et la formation professionnelle au niveau du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences.

En tant que syndicat, nous savons que les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et de couleur doivent faire face à de nombreux obstacles systémiques en matière d'emploi, en particulier le racisme et la discrimination au travail. Il en résulte que les travailleuses et travailleurs de couleur sont répartis de manière disproportionnée dans des formes d'emploi précaire à bas salaire. Dans le but d'améliorer la compréhension et l'élaboration de politiques efficaces pour éliminer ces obstacles, il est indispensable d'avoir accès à des données ventilées par race permettant d'identifier les résultats sur le marché du travail et les défis auxquels sont confrontés les différents groupes racialisés. Ces données devraient également porter sur les violations des normes d'emploi, les incidents liés à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail et les obstacles aux programmes d'emploi et de formation financés par le gouvernement.

2. Explorer l'élaboration et la mise en œuvre de la Loi provinciale sur l'équité en matière d'emploi

La Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario a été abrogée très rapidement par le gouvernement de Mike Harris en 1995. Si l'équité est protégée par la législation relative aux droits de la personne et que l'anti-discrimination est décrite dans la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, la province a encore besoin de réintroduire une loi sur l'équité en matière d'emploi pour éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes qui ont droit à l'équité dans des domaines comme l'embauche et les promotions. Bien que la mise en œuvre d'une loi sur l'équité en matière d'emploi ne relève pas du mandat de la DGAR, nous recommandons que cette dernière mette sur pied un comité

plurilatéral composé de représentants du gouvernement, de syndicats, d'employeurs, de défenseurs de la communauté et d'universitaires, afin de réfléchir à l'élaboration d'une Loi sur l'équité en matière d'emploi modernisée et de fournir au gouvernement les recherches factuelles nécessaires pour justifier ce besoin. Une telle loi s'appliquerait non seulement à la fonction publique de l'Ontario, mais aussi aux agences et ministères gouvernementaux indépendants, ainsi qu'aux organisations qui reçoivent un financement provincial permanent.

3. Convoquer un groupe de travail provincial spécial pour élaborer un cadre de transition équitable

Les impacts et les menaces constantes du changement climatique ont rendu indispensables la conception et la mise en œuvre d'un plan de transition équitable vers une économie à faible émission de carbone. Mais un tel plan devra veiller à ce que les travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur ne soient pas laissés pour compte. Nous proposons de créer un groupe de travail spécial chargé d'élaborer un cadre et un plan stratégique permettant aux groupes en situation d'équité de disposer des compétences, de la formation et des ressources nécessaires pour accéder aux bons emplois verts actuels et futurs.

4. Évaluer la réponse provinciale à la pandémie de COVID-19 dans une optique de lutte contre le racisme

Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les communautés autochtones, noires et de couleur ont été démesurées, tant en termes de taux d'infection que de décès. Nous préconisons la mise en place d'un groupe de travail provincial chargé d'enquêter et d'évaluer la réponse du gouvernement provincial à la pandémie et de déterminer comment il a manqué à ses obligations envers les communautés racialisées. Cette évaluation porterait notamment sur des éléments critiques comme le retard et le refus initial du gouvernement de recueillir des données fondées sur la race relative au nombre d'infections et de décès liés à la COVID, et les disparités dans l'accès et la distribution des vaccins et des trousse de dépistage rapide. Ce processus d'évaluation aboutirait à une série de recommandations que le gouvernement devrait revoir afin de mieux se préparer aux futures pandémies.

5. Concevoir un plan de mise en œuvre du « Cadre pour un changement destiné à lutter contre le racisme systémique dans les services policiers » en 10 étapes de la Commission ontarienne des droits de la personne.

La force excessive utilisée par les forces de l'ordre de l'Ontario à l'encontre des autochtones, des Noirs et des personnes de couleur, en particulier celles qui

traversent une crise de santé mentale, continue de nous préoccuper. Si le plan stratégique initial d'action contre le racisme de la DGAR a pris des mesures pour aborder cette question, des mesures supplémentaires nous apparaissent essentielles pour mieux protéger les communautés racialisées, éradiquer le racisme systémique dans l'application de la loi et assurer une plus grande responsabilité publique de la police. À ce titre, nous recommandons à la DGAR d'examiner et d'élaborer un plan de mise en œuvre par le gouvernement du cadre pour un changement destiné à lutter contre le racisme systémique dans les services policiers en dix étapes de la Commission ontarienne des droits de la personne.¹ Ce plan global propose des recommandations concrètes dans de nombreux domaines critiques du maintien de l'ordre, tels que le profilage racial, les interventions en cas d'incidents liés à la santé mentale et à la toxicomanie, la fin du profilage racial et une plus grande indépendance dans les enquêtes sur les plaintes contre la police.

6. Intensifier le travail d'identification et d'élimination des obstacles systémiques dans les programmes et services provinciaux.

Nous saluons le travail de la DGAR dans l'élaboration d'un cadre d'évaluation de l'impact de l'action contre le racisme pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles systémiques dans les programmes et politiques du gouvernement provincial. Nous recommandons que ce cadre soit utilisé pour réaliser une étude plus vaste des obstacles systémiques et de la discrimination dans l'accès à un éventail de programmes et de services interministériels, notamment l'identification des obstacles à l'accès au Programme d'aide aux étudiants de l'Ontario (PAEO), à la formation professionnelle et à l'éducation, aux fonds du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO), aux services d'emploi et de formation par l'entremise d'Emploi Ontario, au programme Ontario au travail et aux prestations du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, aux services d'aide juridique communautaire, aux indemnités pour accidents du travail par l'entremise de la CSPAAAT, aux soins de santé et aux cliniques de santé communautaire, pour n'en nommer que quelques-uns.

Viabilité et responsabilité

1. Intégrer une analyse de genre et d'équité dans les budgets provinciaux

La pratique actuelle du gouvernement fédéral, dans le cadre de la préparation de son budget annuel, est l'intégration d'une analyse comparative entre les sexes

¹ <https://www.ohrc.on.ca/fr/un-cadre-pour-un-changement-destin%C3%A9-%C3%A0-lutter-contre-le-racisme-syst%C3%A9mique-dans-les-services>

(ACS+) afin d'analyser et d'évaluer l'impact des décisions budgétaires et de l'allocation des ressources gouvernementales sur les femmes et d'autres groupes diversifiés afin de s'assurer que les besoins spécifiques sont satisfaits. Nous recommandons au gouvernement provincial de reproduire cette pratique et d'intégrer une analyse fondée sur le genre et l'équité dans l'élaboration de son budget qui permettra d'évaluer comment les décisions et les priorités budgétaires ont un impact direct sur les autochtones et les personnes racialisées dans les communautés sur le terrain.

2. Améliorer la concertation intergouvernementale autour des programmes et services provinciaux destinés aux Autochtones

Dans son rapport de 2020², le vérificateur général de l'Ontario a soulevé de graves préoccupations quant au manque de coordination, de transparence et de communication entre les différents gouvernements en ce qui concerne les programmes et services provinciaux destinés aux autochtones. Cette situation, conjuguée à une absence généralisée de mécanismes de responsabilisation et de surveillance, entraîne des ratés dans la prestation des programmes et des services et des interventions inefficaces en ce qui concerne la réduction des disparités dans les communautés autochtones de la province. Nous pensons que la DGAR peut jouer un rôle déterminant dans la coordination et la communication en veillant à ce que tous les ministères et services gouvernementaux soient informés des programmes et services existants pour les peuples autochtones de l'Ontario, afin d'éviter les doubles emplois et de garantir un meilleur accès à ces programmes pour les communautés dans le besoin.

3. Mettre en place des protocoles et des termes de référence appropriés au moment de s'engager et de consulter les collectivités autochtones en crise

Légalement, la province doit consulter les communautés autochtones lorsqu'elle prend des décisions politiques qui ont une incidence directe sur leurs droits issus de traités, comme le développement de grands projets d'infrastructure. Pourtant, il semblerait que le gouvernement provincial n'ait pas consulté adéquatement les collectivités en proie à de graves crises, telles que des avis d'ébullition de l'eau à long terme et des pics de suicides dans leurs communautés³. Le vérificateur général de l'Ontario a par ailleurs observé que le gouvernement provincial ne rassemblait pas les informations pertinentes confirmant son obligation de consulter ou que, dans certains cas, aucune consultation adéquate n'avait été

² https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/news/20r%C3%A9sum%C3%A9s/20AR_r%C3%A9sum%C3%A9_04indigenous-fr.pdf

³ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1782649/cercle-feu-moratoire-autochtones-droits-environnement>

menée⁴. La DGAR devrait faire en sorte que le gouvernement élabore des protocoles et des termes de référence appropriés lorsqu'il consulte les communautés autochtones en situation de crise. Elle devrait également veiller à ce que le gouvernement remplisse ses obligations juridiques et consulte les communautés autochtones de manière significative.

Éducation et sensibilisation du public

1. Instaurer une stratégie globale d'éducation antiraciste et de formation aux droits de la personne dans le programme scolaire de l'Ontario

Nous soutenons les progrès réalisés pour que le programme scolaire public de l'Ontario intègre des éléments qui couvrent des sujets importants tels que l'héritage du colonialisme et l'expérience des peuples autochtones dans le système des pensionnats. Nous croyons que le curriculum provincial doit être élargi afin de s'assurer que d'autres formes de racisme, comme le racisme anti-Noir, l'islamophobie, la sinophobie, etc., ainsi que la suprématie blanche, soient également enseignées aux élèves de la province dès leur jeune âge afin qu'ils sachent comment y réagir. De plus, nous recommandons que des organisations de confiance, des universitaires et des défenseurs de la lutte contre le racisme examinent ce programme avant sa mise en œuvre. Il conviendrait par ailleurs d'inclure dans le programme des thématiques et des formations sur les droits de la personne de manière à ce que les étudiants qui se préparent à entrer sur le marché du travail connaissent leurs droits en vertu de la loi, notamment en ce qui concerne le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail, ainsi que les ressources auxquelles ils peuvent avoir accès afin de mieux faire valoir et protéger leurs droits.

2. Étendre l'éducation et la formation en matière d'antiracisme et d'anti-oppression aux membres du Parlement provincial et au personnel des bureaux de circonscription

Si la DGAR a déployé des efforts pour que le personnel de la fonction publique de l'Ontario suive et ait accès à une formation sur la lutte contre le racisme, nous sommes préoccupés par le fait que les dirigeants politiques - y compris le premier ministre - utilisent leur position et leur plate-forme pour promouvoir des opinions, des idéologies ou des stéréotypes racistes. Nous pensons fermement que les députés provinciaux, ainsi que le personnel de leur bureau de circonscription respectif, devraient être tenus de suivre une formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression avant de pouvoir occuper leur poste à

⁴ https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/news/20r%C3%A9sum%C3%A9s/20AR_r%C3%A9sum%C3%A9_04indigenou-fr.pdf

l'Assemblée législative, où ils représentent et servent la population diversifiée de l'Ontario.

3. Identifier et recenser les municipalités et les sites historiques de l'Ontario dont le nom est associé à des personnages historiques liés au génocide autochtone ou au racisme/esclavage des Noirs

Tandis que le Canada poursuit ses efforts pour surmonter les séquelles du colonialisme, de l'assimilation forcée des peuples autochtones, de l'esclavage et d'autres formes de racisme sanctionné par l'État, nous devons reconnaître que de nombreux sites patrimoniaux et municipalités de l'Ontario continuent de glorifier et de commémorer les noms des personnes associées à cette histoire. Il s'agit, par exemple, de la ville de Vaughan, de Kitchener, du canton de Russell et de Dundas.⁵ Tout en admettant que la modification des noms de ces zones dépasse le champ d'action de la DGAR, nous estimons qu'il est possible de jouer un rôle important dans l'éducation du public, en sensibilisant davantage le public aux liens historiques des noms liés à ces villes et aux raisons pour lesquelles il est problématique de maintenir leur utilisation aujourd'hui.

Collaboration communautaire

1. S'associer aux syndicats de l'Ontario pour créer des programmes d'emploi, de mentorat et de métiers spécialisés afin de stimuler l'emploi pour les travailleuses et travailleurs noirs, autochtones et de couleur dans divers secteurs économiques

Les grands syndicats nationaux, comme Unifor, représentent des membres dans presque tous les secteurs de l'économie. De ce fait, nous sommes bien positionnés pour favoriser les programmes d'emploi, de mentorat et de formation destinés à élargir les possibilités d'emploi des travailleuses et travailleurs racialisés et à les aider à obtenir de bons emplois syndiqués. La DGAR a mis en évidence un programme de formation similaire mis en place dans l'industrie de la construction afin d'accroître les possibilités dans l'industrie pour les groupes sous-représentés, dirigé par le syndicat LiUNA.

À notre avis, ce programme peut être reproduit avec d'autres syndicats dans un certain nombre de secteurs différents, comme la construction automobile, les soins de santé, les télécommunications, les transports, les médias, etc. Le gouvernement provincial peut aider à financer ces programmes que la syndicalisation pourra ensuite mettre en œuvre sur le terrain, en partenariat avec d'autres organismes communautaires ou établissements d'enseignement.

⁵ <https://globalnews.ca/news/7072598/renaming-ontario-municipalities-racist-history/>

2. Créer un groupe de travail provincial sur les crimes haineux

Nous recommandons vivement à la DGAR de contribuer à la constitution d'un groupe de travail provincial sur les crimes haineux. Ce groupe de travail, logé au sein du ministère du Procureur général, coordonnerait avec les organismes provinciaux d'application de la loi, les groupes communautaires, les organisations, les chefs religieux, les défenseurs de la lutte contre le racisme et d'autres intervenants importants, dans le but d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie provinciale de lutte contre les crimes haineux. Une partie de ce travail consisterait à examiner et à mettre en œuvre les recommandations précédentes élaborées par le Groupe de travail communautaire sur les crimes haineux.⁶

3. Accroître le financement en appui à la diversité dans les arts et la culture

La mixité raciale dans les arts et la culture est cruciale pour que des voix, des perspectives et des expériences différentes aient la possibilité d'être racontées et diffusées auprès d'un public plus large. Or, les communautés noires, indigènes et autres communautés de couleur ont souvent du mal à trouver des ressources pour financer de tels projets. Qui plus est, de nombreuses grandes institutions culturelles ont beaucoup à faire pour lutter contre leur propre racisme institutionnel, tant au niveau de la programmation que du leadership. Nous proposons que la DGAR accorde des subventions pour mieux soutenir et promouvoir les artistes racialisés et les groupes culturels ethnospécifiques.

Cela peut être réalisé dans le cadre d'un partenariat étroit avec le Conseil des arts de l'Ontario (CAO) qui offre actuellement des subventions aux artistes de couleur et aux artistes autochtones. Malheureusement, la demande dépasse manifestement le niveau des montants actuellement accordés. Par exemple, selon les statistiques du CAO, en mai 2021, il y a eu 102 demandes pour le programme Développement de compétences et de carrière : professionnels des arts autochtones et de la diversité culturelle (pour un total d'un peu plus de 945 000 \$), mais seulement 47 subventions ont été accordées, pour un total d'un peu moins de 400 000 \$.⁷

Initiatives de lutte contre le racisme envers certaines populations

⁶ https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/french/about/pubs/hatecrimes/HCCWG_fullFR.pdf

⁷ <https://www.arts.on.ca/programmes-de-subvention/renseignements-generaux/resultats-des-concours/2021/mai/developpement-de-competences-et-de-carriere-%E2%80%93-professionnels-des-arts-autochtones-et-de-la-diversite?lang=fr-ca>

1. Élargir le champ d'action de la Direction générale à la documentation et au traitement des obstacles auxquels sont confrontés les migrants ayant un statut d'immigration précaire

Comme le système d'immigration canadien ne cesse d'augmenter le nombre de migrants entrant au pays sans statut d'immigration permanent complet (par exemple, les travailleuses et travailleurs migrants temporaires et les travailleuses et travailleurs agricoles, les étudiantes et étudiants internationaux, le personnel soignant, les réfugiés, etc.), bon nombre d'entre eux se heurtent à des obstacles dans l'accès aux programmes et services publics provinciaux. Pour ceux qui vivent sans statut, la peur de la détention et de la déportation est également constante. Les défenseurs de la communauté ont déjà exhorté la province à faire en sorte que les migrants aient pleinement accès aux programmes et services provinciaux, quel que soit leur statut d'immigration. Cette mesure inclurait des services tels que les soins de santé, l'éducation, l'aide sociale, le logement social, l'emploi, la formation linguistique, etc., tout en veillant à ce que les forces de police locales et provinciales n'effectuent pas le travail des agents frontaliers et des agents de service du Canada en matière de détention et d'expulsion (c'est-à-dire en faisant de l'Ontario une « province sanctuaire »).⁸ Dans ce contexte, nous pensons que la DGAR est bien placée pour intégrer le croisement de l'immigration dans son travail et aider à faire tomber les barrières systémiques pour les immigrants temporaires, précaires et sans statut.

Cordialement,



Naureen Rizvi
Directrice de la région de l'Ontario d'Unifor

NR/ja:serb343

⁸ https://www.huffpost.com/archive/ca/entry/ontario-sanctuary-province-election_a_23434205