

Rapport d'étape annuel 2022 : Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme

Découvrez les progrès réalisés dans l'exécution du Plan stratégique contre le racisme.

Message du ministre

« L'Ontario est une remarquable province. C'est là où le monde se rassemble à la poursuite de possibilités qui n'existent nulle part ailleurs. »

— Discours du Trône, 9 août 2022

Notre province est un lieu où les gens de tous les milieux, de toutes les confessions et de toutes les cultures se rassemblent pour se bâtir une vie meilleure, avec la promesse de communautés dynamiques et sécuritaires, de bons emplois et d'occasions de prospérité et de réussite. Malheureusement, le racisme et la haine systémiques empêchent de nombreuses personnes autochtones, noires et racisées de concrétiser ces possibilités.

Les personnes racisées, comme tous les Ontariens, sont essentielles à la relance et à la croissance économiques de notre province. Or, elles sont trop souvent confrontées à des difficultés et à des obstacles sociaux et économiques qui les empêchent de réaliser pleinement leur potentiel. Les données suggèrent que les Ontariens racisés connaissent des taux de chômage plus élevés. De plus, les crimes motivés par la haine et ciblant des personnes en raison de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur race ou de leur origine ethnique sont en hausse.

Il n'y a aucune place dans notre province pour quelque forme de haine, de racisme ou de discrimination qui soit. C'est pour cette raison que notre gouvernement prend des mesures pour créer une société plus inclusive afin que tous les Ontariens puissent prospérer. En collaboration avec des groupes communautaires et des partenaires, nous investissons dans l'autonomisation économique des Ontariens racisés et nous élaborons des solutions pour éliminer les obstacles, faire progresser l'équité raciale et lutter contre le racisme et la haine.

Ensemble, nous construirons un Ontario plus fort, plus sûr et plus équitable.

L'honorable Michael Ford
Ministre des Affaires civiques et du Multiculturalisme

Message du sous-ministre

Depuis 2016, la Direction générale de l'action contre le racisme (DGAR) s'efforce d'établir les bases d'une politique et de programmes dirigés par le gouvernement pour mettre fin au racisme systémique et faire progresser l'équité raciale. Le Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme (<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme>), publié en 2017, décrit « une meilleure voie à suivre » pour notre gouvernement et notre province.

Ce troisième rapport annuel sur l'état d'avancement du Plan stratégique démontre que de réels changements sont possibles lorsque nous travaillons en collaboration avec l'ensemble du gouvernement, ainsi qu'avec des partenaires du secteur et des dirigeants communautaires. Les mesures importantes prises pour éliminer les obstacles liés au racisme systémique dans les secteurs de l'éducation, de la justice et de la protection de l'enfance, et pour soutenir l'autonomisation économique, contribueront à améliorer les résultats pour les communautés autochtones, noires et autres communautés racisées — et par extension, à créer une meilleure société pour tous ceux qui vivent, étudient et travaillent dans notre province.

Le présent rapport vise à faire le point sur les initiatives fondamentales réalisées au cours des cinq dernières années et donne l'occasion de se tourner vers l'avenir alors que la province révisé son plan stratégique actuel. Nous devons collaborer, tous les gouvernements et les secteurs, pour continuer à soutenir et à susciter des changements significatifs fondés sur les notions du plan stratégique inaugural.

Je suis fier du travail accompli par l'Ontario jusqu'à présent. Grâce au leadership extraordinaire de la Direction générale de l'action contre le racisme, nous avons combattu et continuerons de combattre le racisme systémique, d'éliminer la violence et la haine, et d'autonomiser les communautés, les familles et les jeunes. Nous allons bâtir un Ontario plus fort, plus équitable et plus prospère pour nous tous.

David Wai
Sous-ministre
Ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme

Survol

Le racisme systémique persiste lorsque des institutions ou des systèmes créent ou maintiennent des préjugés dans les politiques, les pratiques et les procédures qui privilégient certains groupes au détriment d'autres. Ce troisième rapport annuel est un instantané des fondements établis au cours des cinq dernières années (2017–2022) pour répondre aux objectifs du Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme (<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme>) visant à éliminer le racisme systémique, à éliminer les obstacles et à faire progresser l'équité raciale.

La gamme d'initiatives décrites dans le présent rapport constitue le point de départ pour mener à bien une série de priorités d'action contre le racisme qui, à terme, contribueront à l'élimination du racisme systémique. Par exemple, l'adoption de la loi ontarienne sur la lutte contre le racisme, la création de la première Direction générale de l'action contre le racisme du genre au pays et l'établissement d'un ensemble de normes pour la collecte de données fondées sur la race dans les secteurs de la justice, de l'éducation et du bien-être de l'enfance sont des étapes importantes qui ouvrent la voie au travail actuel et futur de lutte contre le racisme.

Les initiatives fondamentales mises en évidence dans ce rapport correspondent aux cinq piliers du Plan stratégique :

1. politique, recherche et évaluation
2. durabilité et responsabilité
3. éducation et sensibilisation du public
4. collaboration communautaire
5. initiatives de lutte contre le racisme propres à une population

Pour l'avenir, la Direction générale de l'action contre le racisme continuera de s'appuyer sur les progrès décrits dans le rapport annuel 2020 (<https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-detape-annuel-2020-plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme>) et le rapport annuel 2021 (<https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-detape-annuel-2021-plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme>) , et d'explorer les nouvelles priorités afin d'élaborer le prochain plan stratégique provincial de lutte contre le racisme.

Politique, recherche et évaluation

Pour faire progresser l'équité raciale et permettre un changement réel et durable, il faut un cadre de politique, de recherche et d'évaluation permettant d'examiner les politiques et les programmes gouvernementaux.

Collecte de données fondées sur la race

La collecte de données fondées sur la race (comme l'identité autochtone, la race, l'origine ethnique et la religion) aide les organismes publics des secteurs de la justice, de l'éducation et de la protection de l'enfance à cerner et à analyser les disparités raciales et les disproportions dans les résultats des programmes, à établir des comparaisons entre les secteurs et les programmes et à observer les tendances dans le temps. En recueillant des données fondées sur la race de manière cohérente, les organismes du secteur public sont en mesure de prendre des décisions en matière de politiques et de programmes davantage fondées sur des preuves, ainsi que d'accroître la reddition de comptes publique et la transparence, afin d'éliminer le racisme systémique et d'obtenir de meilleurs résultats.

L'Ontario a établi des Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique (Normes relatives aux données sur l'antiracisme (<https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de->

surveiller-le-racisme-systemique)) en 2018, qui comprennent 43 normes avec des exigences pour la collecte, la protection, l'analyse et la communication des données fondées sur la race; soit le premier programme de ce type au Canada. Tous les secteurs réglementés devront recueillir des données fondées sur la race d'ici janvier 2023.

Les normes de données ont été élaborées en consultation avec la commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario et la commissaire des droits de la personne de l'Ontario afin de renforcer les mesures de protection de la vie privée et de mettre l'accent sur les principes des droits de la personne. De vastes engagements internes et externes ont également été pris avec un large éventail de ministères, d'organisations et de dirigeants communautaires, d'universitaires et d'experts.

Cibles et indicateurs pour établir des données fondées sur la race en Ontario

Des cibles et des indicateurs (<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-triennal-de-lontario-contre-le-racisme-cibles-et-indicateurs>) ont été établis en 2019 dans le but de suivre les progrès de l'Ontario dans la réalisation de son objectif d'établir des données de référence fondées sur la race dans les neuf domaines réglementés des secteurs de la justice, du bien-être de l'enfance et de l'éducation.

Dans les cas où des données autodéclarées sont recueillies, les données fondées sur la race comprennent l'identité autochtone, la race, la religion et l'origine ethnique de la personne. Lorsque des données sur l'observation perçue sont collectées, elles comprennent la race perçue, mais pas les autres catégories.

Les organismes du secteur public réglementé qui recueillent actuellement des données fondées sur la race sont tenus de produire un rapport annuel sur la conformité et les taux de réponse. Le taux de conformité est le nombre et le pourcentage de programmes, services et fonctions réglementés qui recueillent des renseignements personnels fondés sur la race. Le taux de réponse est le nombre et le pourcentage de personnes (par exemple, les bénéficiaires de services) qui fournissent des renseignements personnels fondés sur la race.

L'objectif est d'atteindre une conformité à 100 % pour chacun des domaines ou secteurs réglementés qui recueillent actuellement des données fondées sur la race et d'obtenir un taux de réponse aussi élevé que possible, en reconnaissant que les personnes ont le droit de ne pas participer.

Secteur de la protection de l'enfance

Sociétés d'aide à l'enfance

À compter du 1^{er} juillet 2021, les sociétés d'aide à l'enfance (SAE) nommées dans le *Règlement de l'Ontario 267/18* (<https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/r18267>) de la *Loi de 2017 contre le racisme* (<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/17a15>) ont dû commencer à recueillir des données fondées sur la race des enfants qui font l'objet d'une enquête sur la protection de l'enfance menée par une SAE et des enfants qui reçoivent par ailleurs un service d'une SAE. La collecte de données fondées sur la race est actuellement en cours dans toutes les SAE prescrites. Le taux de réponse est de 48 %.

Le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires est en train de recueillir les commentaires du secteur et de la communauté pour élaborer conjointement des plans d'analyse et de rapport pour les données qu'il recueille. Ces plans seront utilisés pour remédier aux résultats négatifs disproportionnés subis que connaissent les personnes surreprésentées dans le système de protection de l'enfance.

Secteur de l'éducation

Les conseils scolaires sont autorisés, depuis le 1^{er} mai 2018, à recueillir des données fondées sur la race des élèves en ce qui concerne les résultats scolaires, l'éducation spéciale reçue, et la suspension, l'expulsion ou la décision d'un directeur d'école de refuser d'admettre les élèves dans une école ou une classe.

Entre 2018 et 2022, plus de 50 conseils scolaires (soit plus de 70 % du secteur de l'éducation) ont effectué pour la première fois un recensement des élèves qui comprenait des questions fondées sur la race. Le taux de réponse général variait entre 40 % et 80 % dans les conseils scolaires qui ont rendu publics les résultats de la collecte de données. Le ministère de l'Éducation a accéléré la date limite au 1^{er} janvier 2023, afin d'obliger les 72 conseils scolaires à recueillir des données fondées sur la race.

Entre 2020 et 2022, les données fondées sur la race recueillies par les conseils scolaires ont aidé à éclairer l'orientation politique du gouvernement en matière d'inégalités raciales dans la discipline, le rendement et les parcours de programmes des élèves, notamment en supprimant les cours de 9^e année et en éliminant les suspensions de la maternelle à la 3^e année.

Les données fondées sur la race ont également permis au ministère d'indiquer au Conseil scolaire du district de Peel qu'il devait s'attaquer aux inégalités dans la discipline des élèves et les placements dans les programmes.

En 2021, le ministère de l'Éducation a annoncé un plan d'amélioration et d'équité des conseils scolaires (PAECS) qui demandait aux conseils scolaires d'analyser les données démographiques et les résultats des élèves et d'élaborer des plans d'action axés sur l'équité pour combattre le racisme et promouvoir la réussite, le bien-être et la santé mentale des élèves.

Secteur de la justice

Processus de libération sous caution

Depuis juillet 2021, Aide juridique Ontario (AJO), au nom du ministère du Procureur général, a commencé à recueillir des données fondées sur la race auprès des clients de l'avocat de service d'AJO qui ont été accusés d'une infraction et qui comparaissent devant le tribunal des cautionnements.

À la Cour de justice de l'Ontario, environ 46 785 personnes ont comparu pour la première fois à une audience de mise en liberté sous caution en 2021 et environ 65 % de ces personnes étaient représentées par un avocat de garde d'AJO. Le taux de réponse des clients ayant fourni des renseignements personnels fondés sur la race pour les questions

sur l'identité autochtone, la race, l'origine ethnique et la religion était de 79 %. Cependant, seuls 14 % ont donné leur accord pour transmettre leurs renseignements personnels au ministère du Procureur général aux fins de la *Loi de 2017 contre le racisme*.

AJO n'interagit pas avec toutes les personnes dans le cadre de la procédure de mise en liberté sous caution; toutefois, l'organisme cherche à collecter des données auprès de la plupart des personnes accusées. Le ministère continue d'évaluer les processus de collecte de données auprès des clients non liés à AJO.

Le passage à des instances virtuelles pendant la pandémie de COVID-19 a parfois limité les interactions des avocats de garde avec les clients et la possibilité de recueillir des données fondées sur la race. Le ministère et AJO travaillent à la révision de l'avis de consentement afin qu'il soit plus concis à lire pour le personnel et plus facile à comprendre pour les clients, ce qui devrait augmenter le taux de réponse des clients qui acceptent de communiquer leurs renseignements avec le ministère.

Unité des enquêtes spéciales

Les enquêtes de l'Unité des enquêtes spéciales (UES) (<https://www.siu.on.ca/fr/index.php>) sont menées lorsqu'une personne est gravement blessée ou décède, qu'elle est touchée par un coup de feu, ou qu'elle est victime d'une agression sexuelle, lorsque la blessure, le décès, la décharge de l'arme à feu ou l'agression sexuelle peuvent résulter d'infractions pénales commises par un agent de police. L'UES demande aux personnes concernées et aux agents de police de fournir volontairement leurs renseignements personnels fondés sur la race dans des circonstances où elle mène une enquête en vertu de la *Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales*. L'UES a réussi à distribuer des enquêtes sur les données raciales aux répondants dans 92 % des cas. Cependant, seuls environ 22 % des personnes visées ont fourni des renseignements sur leur race. Des stratégies visant à augmenter les taux de réponse sont actuellement à l'étude.

En août-septembre 2020, l'UES a déployé un plan de formation et de mise en œuvre à l'intention de tout le personnel mobilisé dans la collecte de données fondées sur la race. Au fur et à mesure que des défis ont été cernés, les politiques, les pratiques et les formations ont été mises à jour conformément aux précieux commentaires et expériences reçus du personnel. L'UES analyse actuellement les données fondées sur la race relativement aux enquêtes terminées entre le 1^{er} octobre 2020 et le 30 septembre 2021. Ces résultats aideront l'UES à cerner les inégalités raciales dans les circonstances le contexte de ses enquêtes et à les traiter.

Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police

La collecte de données fondées sur la race auprès des membres du public qui déposent une plainte auprès du Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP) permet de cerner les inégalités raciales et de contribuer à l'élaboration de politiques et de procédures visant à réduire les préjugés dans les enquêtes et les décisions. Le taux de conformité est de 100 % et le taux de réponse est de 80 %. Le BDIEP a terminé l'analyse de ses données de la première année et se prépare à publier l'ensemble des données et les résultats de l'analyse en septembre 2022. En outre, l'agence s'efforce d'étendre l'analyse afin d'inclure des résultats supplémentaires pour les données de la deuxième année.

Recours à la force

Depuis le 1^{er} janvier 2020, tous (100 %) les rapports sur le recours à la force soumis au ministère du Solliciteur général par les forces de l'ordre comprennent des renseignements sur la race perçue des personnes sur lesquelles la force a été utilisée, telle que perçue par les membres des forces de police.

La collecte de données sur la perception par les agents de la race d'un individu sur lequel la force a été utilisée est importante pour repérer et surveiller le profilage racial dans les activités de police. Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, il s'agit de « toute action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie, l'ascendance, la religion, le lieu d'origine ou une combinaison de ces facteurs plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier. »

Le ministère a élaboré des plans de participation et d'analyse des intervenants afin d'éclairer les processus de collecte et d'analyse des données fondées sur la race. Des améliorations sont également apportées aux lignes directrices relatives aux rapports sur le recours à la force afin de garantir des données de haute qualité pour l'analyse. Les rapports sur le recours à la force sont actuellement les seuls rapports que la police est légalement tenue de fournir au ministère et qui sont soumis aux règlements de la *Loi contre le racisme*.

Divers services de police municipaux, tels que ceux de Guelph, d'Ottawa, de Toronto et de Peel, communiquent volontairement au public des données fondées sur la race.

Services correctionnels

Depuis août 2020, le ministère du Solliciteur général est tenu de recueillir des données fondées sur la race auprès des adultes qui sont détenus dans des établissements correctionnels et des personnes qui font l'objet d'une surveillance communautaire (par exemple, en liberté conditionnelle, soumises à une ordonnance de probation ou à une ordonnance de condamnation avec sursis, et soumises à une surveillance par le ministère). Le ministère a intégré un contenu antiraciste dans les protocoles de formation des agents correctionnels et des agents de probation. Les 25 établissements correctionnels de l'Ontario et les 119 bureaux de probation et de libération conditionnelle de l'Ontario recueillent des données sur la race des personnes dans le cadre de leurs processus d'admission. En juin 2022, environ 76 % des individus au sein des services correctionnels avaient été invités à fournir leurs données raciales. Parmi ceux qui avaient été sollicités, 70 % ont consenti et fourni leurs données.

Le ministère a élaboré un plan d'analyse pour le calcul et l'interprétation des statistiques sur la disproportionnalité raciale et la disparité des résultats des programmes, afin d'aider à évaluer et à combattre le racisme systémique dans les services de justice pénale de l'Ontario. Les méthodes et le langage utilisés pour recueillir des données fondées sur la race dans les divisions des services institutionnels et des services communautaires ont été révisés, ce qui a permis d'améliorer considérablement les taux de consentement.

Justice pour la jeunesse

La Division de la justice pour la jeunesse recueille des données fondées sur la race depuis le 26 mars 2018. Le taux de conformité est de 100 % et le taux de réponse est de 73 % chez les jeunes dans les programmes suivants :

- Sanctions extrajudiciaires
- Supervision communautaire
- Garde et détention

Les agents de probation et les travailleurs sociaux chargés de recueillir des données fondées sur la race dans les programmes et les services réglementés ont reçu une formation à la sécurité culturelle en matière de collecte de données fondées sur la race. La Division de la justice pour la jeunesse prévoit mobiliser les intervenants afin d'étayer les analyses et les rapports futurs sur les disparités raciales et les disproportions. Ces renseignements sont utilisés pour améliorer le counselling, les programmes et les services culturellement appropriés qui répondent aux besoins des jeunes.

Interventions politiques

Reconception des services de bien-être de l'enfance

En juillet 2020, l'Ontario a lancé la Stratégie de reconception des services de bien-être de l'enfance qui vise à mettre l'accent sur l'intervention précoce et la prévention tout en continuant à améliorer le système pour les enfants qui sont pris en charge ou qui ont besoin d'être protégés. L'un des principaux objectifs de la Stratégie est de s'attaquer au racisme systémique, notamment aux disproportions et aux disparités de résultats pour les communautés autochtones, noires, racisées, 2SLGBTQIA+, les personnes handicapées et les autres communautés qui sont surreprésentées dans le système de protection de l'enfance.

Une lentille d'équité et une approche autochtone distincte, par l'intermédiaire de la Stratégie ontarienne pour les enfants et les jeunes autochtones (<https://www.ontario.ca/fr/page/strategie-ontarienne-pour-les-enfants-et-les-jeunes-autochtones>) élaborée conjointement avec des partenaires autochtones, sont appliquées dans l'ensemble du CWR.

En septembre 2021, le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires a lancé l'initiative des conversations communautaires et rassemblé une gamme d'organisations dans différentes collectivités pour discuter des possibilités d'améliorer les services locaux. Des partenaires autochtones, des prestataires de services intersectoriels, des organisations représentant diverses communautés ainsi que des jeunes et des familles ont participé à ces conversations.

Le ministère a retenu les notions suivantes des conversations communautaires, soit :

- La meilleure façon de soutenir la sécurité et le bien-être des enfants et des jeunes est de soutenir également leurs familles et leurs communautés.
- Les enfants, les jeunes et les familles ont du mal à accéder aux services dans leur communauté, là où ils en ont besoin et au moment où ils en ont besoin, ce qui les oblige à recourir aux services d'intervention de crise.

- Il y a toujours du travail à faire pour remédier à la surreprésentation des familles autochtones, noires, 2SLGBTQQA+ et racisées, notamment en comblant les lacunes dans l'accès à des services fondés sur la culture et l'affirmation.

Les conversations communautaires seront relancées à l'automne 2022 et continueront d'alimenter le travail que le ministère accomplit pour améliorer le système avec ses partenaires.

Suppression des cours de la 9^e année

En éliminant les filières de cours appliqués et de cours théoriques, la suppression de cours à la 9^e année permettra de remédier à la surreprésentation des élèves autochtones, noirs et racisés, issus de foyers à faible revenu ou ayant des handicaps et des besoins éducatifs spéciaux dans les cours appliqués. En date de septembre 2022, toutes les matières de 9^e année sont proposées dans une seule filière. Auparavant, l'Ontario était la seule juridiction au Canada à continuer à diviser les cours de 9^e année.

La suppression de cette division est censée minimiser les résultats négatifs liés à l'orientation des élèves vers des cours appliqués, tels que des taux d'obtention de diplôme et des taux de transition vers l'enseignement postsecondaire plus faibles. Elle permettra également de veiller à ce que tous les élèves bénéficient d'un soutien pour se préparer au programme d'études supérieures du secondaire et bénéficient d'un accès équitable pour poursuivre le parcours postsecondaire de leur choix et réussir dans leur future carrière.

Pour favoriser la réussite de la mise en œuvre de l'uniformisation des classes, le gouvernement investit dans des ressources et des soutiens, notamment des soutiens à la transition des élèves, des soutiens en matière de personnel, le renforcement des capacités des éducateurs, des ressources pour les parents et des programmes pour favoriser la réussite des élèves.

Maintien des élèves à l'école

Le ministère de l'Éducation travaille avec certains conseils scolaires pour examiner et modifier les pratiques de suspension et d'expulsion afin de remédier à la surreprésentation des élèves vivant dans la pauvreté, des élèves bénéficiant de programmes ou de services d'éducation spécialisée et des élèves autochtones, noirs et racisés.

Le projet pilote comprend une série de séances de formation professionnelle pour les dirigeants du système et des écoles, ainsi qu'une série de séances de formation pour les équipes scolaires locales, dirigées conjointement par le ministère et les directeurs d'école. Le projet vise à créer une pratique dans les écoles où les directeurs et les superintendants, en tant que leaders de l'équité, participeront à la création de politiques et de procédures qui favorisent un environnement sécuritaire, bienveillant et accueillant pour tous les étudiants. Le ministère poursuit le projet avec la deuxième cohorte de conseils scolaires participants pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023.

Pratiques d'embauche des enseignants

En 2020, le ministère a introduit la Note 165 : Pratiques d'embauche des enseignants des conseils scolaires (Note 165) (<https://www.ontario.ca/fr/document/education-en-ontario-directives-en-matiere-de-politiques-et-de-programmes/politiqueprogrammes-note-165>) . Dans cette note, le ministère exige des conseils scolaires qu'ils élaborent des politiques locales d'embauche du personnel enseignant axées sur le mérite, la diversité et les besoins particuliers de l'école, tout en respectant les dispositions des conventions collectives existantes, du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et des lois applicables.

Par exemple, pour promouvoir l'équité et la diversité dans le processus d'embauche, les conseils scolaires sont encouragés à assurer la diversité dans les comités d'embauche afin d'inclure des personnes qui ont les connaissances et l'expérience, y compris l'expérience vécue, pour prendre en compte les besoins et les intérêts des communautés de l'école qui ont été historiquement sous-représentées dans la prise de décision.

La Note 165 a remplacé le *Règlement de l'Ontario 274/12 (Pratiques d'embauche)*, qui établissait des exigences d'ancienneté pour l'embauche des enseignants.

Formation pour les enseignants

Le Ministère de l'Éducation reconnaît l'importance du perfectionnement professionnel dans les domaines de la lutte contre le racisme afin d'améliorer les connaissances et les compétences des enseignants pour un soutien efficace de tous les élèves et enfants. Pour l'année scolaire 2022–2023 en cours, un sujet de journée d'activité professionnelle (AP) obligatoire porte sur le domaine prioritaire de l'équité. Le ministère a enjoint aux conseils scolaires d'intégrer la formation sur l'équité et l'éducation inclusive de manière intégrée à tous les sujets d'apprentissage professionnel ou comme sujets d'apprentissage ciblés. Au minimum, ces sujets d'apprentissage devraient comprendre les suivants :

- l'éducation spéciale et le soutien aux étudiants handicapés
- la lutte contre le racisme et la discrimination

Apprentissage et de garde des jeunes enfants

En mars 2022, l'Ontario a conclu une entente de 13,2 milliards de dollars avec le gouvernement fédéral pour la mise en œuvre du système d'apprentissage et de garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada (AGJEC) (<https://www.ontario.ca/fr/page/accord-entre-le-canada-et-lontario-sur-la-petite-enfance-et-la-garde-de-jeunes-enfants>) .

Le système d'AGJEC vise à rendre les services de garde d'enfants de haute qualité en Ontario abordables, accessibles et inclusifs. Le gouvernement de l'Ontario collaborera avec les partenaires du secteur pour recueillir des données, évaluer les obstacles à l'accès et mettre en œuvre des stratégies ciblées pour favoriser un accès équitable à des services de garde d'enfants agréés abordables.

Le plan d'action de l'Ontario comprend un engagement à consulter le secteur sur les priorités d'inclusion à l'été et à l'automne 2022. Dans le cadre de ce travail de transformation, le ministère de l'Éducation élabore un cadre d'accès et d'inclusion qui favorise l'accès à des services de garde abordables pour les familles à faible revenu, les enfants vulnérables et les enfants de diverses communautés, notamment les enfants et les familles autochtones, noirs, racisés, francophones, nouveaux arrivants, 2SLGBTQQIA+, et

les enfants ayant des besoins spéciaux. Le ministère s’est également engagé à mettre à jour le document intitulé « *Comment apprend-on? Pédagogie de l’Ontario pour la petite enfance* », une ressource de formation à l’intention des professionnels axée sur l’inclusion et la lutte contre le racisme.

Évaluation de l’incidence de la lutte contre le racisme

Le cadre d’évaluation de l’impact sur les groupes racisés, une composante du Plan stratégique de l’Ontario contre le racisme, est un processus en six étapes destiné aux organisations du secteur public et du secteur public élargi pour les aider à cerner, à atténuer et à surveiller les répercussions de l’équité raciale dans l’élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes. L’objectif du cadre est de veiller à ce que les initiatives publiques ne limitent pas les avantages et les possibilités des peuples autochtones, des Noirs et des autres communautés racisées de l’Ontario.

À ce jour, dans le cadre du processus de développement, le cadre d’évaluation de l’impact sur les groupes racisés a été utilisé par certains ministères pour les aider à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles raciaux systémiques dans les paiements de transfert, les politiques, les programmes et les services. Les possibilités d’appliquer et de perfectionner le cadre sont permanentes.

Durabilité et reddition de comptes

La loi ontarienne sur la lutte contre le racisme a été établie pour assurer la durabilité du travail de lutte contre le racisme tout en maintenant la responsabilité publique et la transparence.

Législation contre le racisme

La *Loi de 2017 contre le racisme* (<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/17a15>) (la Loi) pose les fondements pour soutenir une approche pangouvernementale de lutte contre le racisme. Sous l’autorité de cette *Loi*, la collecte de données fondées sur la race, soutenue par les normes de données antiracistes, a été rendue obligatoire et a progressé dans les secteurs de la protection de l’enfance, de la justice et de l’éducation. La *Loi* oblige également le gouvernement à élaborer et à maintenir un plan stratégique de lutte contre le racisme, assorti d’objectifs et d’indicateurs, à revoir au moins tous les cinq ans. Des cibles et des indicateurs (<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-triennal-de-lontario-contre-le-racisme-cibles-et-indicateurs>) pour le Plan stratégique de l’Ontario contre le racisme ont été établis en 2019 pour surveiller la collecte de données fondées sur la race dans les trois secteurs prioritaires réglementés.

Comme indiqué dans la *Loi*, la Direction générale de l’action contre le racisme (DGAR) (<https://www.ontario.ca/fr/page/direction-generale-de-laction-contre-le-racisme>) est chargée d’aider le ministre délégué à l’Action contre le racisme à s’acquitter de ses fonctions et de son mandat. La DGAR dirige les initiatives gouvernementales contre le racisme en travaillant dans l’ensemble du gouvernement et avec les communautés pour faire progresser l’équité raciale pour les populations autochtones, noires et racisées et éliminer le racisme systémique dans les politiques, les décisions et les programmes.

Le rôle de la DGAR consiste également à assurer un leadership en matière de lutte contre le racisme dans tous les ministères et à renforcer les capacités de lutte contre le racisme dans les organismes du secteur public de l’Ontario en fournissant des services et des outils consultatifs, tels que des évaluations de l’impact des politiques et des programmes éducatifs.

Conformément à la *Loi*, la Direction générale de l’action contre le racisme a rendu compte publiquement des progrès accomplis par le gouvernement dans la réalisation des objectifs du plan stratégique provincial de lutte contre le racisme en 2020 (<https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-detape-annuel-2020-plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme>) et en 2021 (<https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-detape-annuel-2021-plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme>) et soutient l’examen du plan stratégique actuel.

Ensemble, les mesures requises énoncées dans la Loi ont jeté les bases de la durabilité à long terme, de la transparence et de la reddition de comptes à l’égard des progrès réalisés par l’Ontario dans la lutte contre le racisme systémique.

Éducation et sensibilisation du public

Des initiatives ciblées d’éducation et de sensibilisation du public visent à approfondir la compréhension du public des nombreuses formes de racisme et de haine.

Subventions pour la lutte contre le racisme et la haine

Le Programme de subventions pour la lutte contre le racisme et la haine (<https://www.ontario.ca/fr/page/programme-de-subventions-contre-le-racisme-et-la-haine>) est un investissement de 3,2 millions de dollars sur trois exercices financiers qui contribue à accroître la sensibilisation aux effets du racisme et de la haine. Le programme finance 58 projets communautaires à travers la province dans divers secteurs allant des sports et des arts aux soins de santé et à la justice.

Ce programme soutient les projets communautaires d’éducation et de sensibilisation du public qui renforcent les capacités organisationnelles ou communautaires à reconnaître et à agir pour prévenir les occurrences de racisme et de haine.

La DGAR et ses partenaires communautaires, avec l’aide du comité directeur externe composé d’experts, de leaders et d’organisations communautaires, ont animé six séances de coconception propres à la population avec les principaux intervenants, les partenaires, les organisations et les leaders communautaires issus de communautés racisées afin de façonner le programme.

Collaboration communautaire

Reconnaissant que le gouvernement ne peut à lui seul mettre efficacement fin au racisme systémique en Ontario, des partenariats stratégiques ont été établis avec des dirigeants et

des organismes communautaires qui possèdent une expertise en matière de lutte contre le racisme et des expériences vécues.

Conseil du premier ministre pour l'égalité des chances

Le Conseil du premier ministre pour l'égalité des chances (CPMEC)
(<https://www.ontario.ca/fr/page/conseil-du-premier-ministre-pour-legalite-des-chances>) a été créé à l'automne 2020 pour conseiller le gouvernement sur la façon d'aider les jeunes, en particulier ceux des communautés autochtones, noires et autres communautés marginalisées, à réussir dans l'économie ontarienne en rapide évolution et à se remettre des répercussions de la COVID-19.

Le CPMEC rassemble 17 membres intergénérationnels et intersectoriels possédant une expertise et des expériences vécues sur les obstacles économiques et sociaux auxquels sont confrontés les jeunes, en particulier ceux issus de communautés marginalisées.

Pour faire avancer les priorités sociales et économiques des jeunes et des communautés marginalisées, le CPMEC a, par exemple, organisé des séances de mobilisation sur le Plan d'action pour les jeunes noirs avec plus de 200 membres de la communauté, ainsi que neuf séances virtuelles à l'hiver 2021 sur l'accès à l'éducation postsecondaire et à l'emploi avec plus de 70 participants.

Suite à ces échanges communautaires, le gouvernement a doublé le financement du Plan d'action pour les jeunes noirs en investissant 60 millions de dollars supplémentaires sur trois ans.

Le CPMEC continue de conseiller les hauts dirigeants de l'ensemble du gouvernement sur les politiques relatives à plusieurs domaines clés, tels que les services sociaux et la communauté, l'éducation, l'emploi et la formation professionnelle, la pandémie de COVID-19 et le bien-être des enfants.

Subvention pour des collectivités sûres et dynamiques

La Subvention pour des collectivités sûres et dynamiques (CSD)
(<https://www.ontario.ca/fr/page/beneficiaires-actuels-des-subventions-pour-les-projets-de-securite-communautaire#section-0>) a été lancée en 2004 pour soutenir l'objectif du ministère du Solliciteur général de travailler avec des partenaires pour créer des communautés plus sûres en Ontario. La subvention est ouverte aux organismes communautaires à but non lucratif constitués en société, aux organismes communautaires à but non lucratif parrainés par des organismes constitués en société, ainsi qu'aux chefs et conseils de bande des Premières Nations.

En 2020–2022, le gouvernement de l'Ontario a investi environ 2,5 millions de dollars à l'appui de 25 projets visant à résoudre des problèmes locaux liés aux crimes haineux (<https://www.ontario.ca/fr/page/beneficiaires-actuels-des-subventions-pour-les-projets-de-securite-communautaire#section-0>) dans la province, dont 17 projets communautaires et neuf projets d'infrastructure visant à sécuriser les centres communautaires et les lieux de culte locaux.

Voici quelques exemples de projets de CSD :

- Renforcer les partenariats avec les autorités locales et les organisations qui dispensent un enseignement communautaire sur les relations interraciales.
- Renforcer la sécurité des communautés par la mise à niveau des infrastructures de sécurité et la formation à la lutte contre les crimes haineux.
- Organiser des ateliers pour accroître le sentiment de sécurité de la communauté et favoriser une meilleure compréhension, une plus grande confiance et une meilleure collaboration entre les membres de la communauté et les principales institutions publiques, comme la police et le système judiciaire.
- La mise en place d'un système de signalement et de documentation des crimes haineux, la fourniture d'un soutien individuel aux victimes, l'éducation du public et la lutte contre le problème croissant de la haine en ligne.
- Sensibilisation sur la manière d'identifier et de signaler en toute sécurité les crimes haineux, et formation du personnel de police sur la manière de travailler avec les communautés racisées et d'établir des relations avec elles.
- Soutenir les jeunes autochtones à risque et les membres vulnérables des communautés autochtones qui ont été ou risquent d'être victimes de crimes haineux.
- Développer une meilleure compréhension des enjeux relatives à la haine et aux crimes haineux dans le cadre des relations avec la famille, la communauté et la société, dans le cadre d'ateliers et d'activités.

Bien que la Subvention pour des collectivités sûres et dynamiques (CSD) soit toujours axée sur la sécurité et le bien-être des communautés, le thème pour 2022-2024 est la prévention de la cybercriminalité par la collaboration communautaire; les domaines prioritaires étant les crimes haineux, la traite de personnes et la fraude.

Programme de subvention pour les soutiens racisés et autochtones aux entrepreneurs

Racialized and Indigenous Supports for Entrepreneurs (RAISE)

(<https://digitalmainstreet.ca/raise/>) (Soutien aux entrepreneurs autochtones et racisés) est un programme de services et de subventions de 5 millions de dollars élaboré et administré par l'Ontario Business Improvement Area Association, la Toronto Association of Business Improvement Areas et le Parkdale Centre for Innovation. Le programme aide les entrepreneurs autochtones, noirs et racisés de l'Ontario à créer et à développer une entreprise en leur donnant accès à une formation en développement commercial, à des services de soutien adaptés à la culture et à une subvention de 10 000 \$.

Les objectifs du programme sont les suivants :

- Accroître l'inclusion économique en soutenant la communauté des petites entreprises autochtones, noires et racisées.
- Faciliter le transfert de connaissances au moyen de formations en ligne pertinentes et de mentorat en matière de plans d'affaires.
- Fournir des fonds pour faciliter l'innovation et la croissance au sein de la communauté des petites entreprises autochtones, noires et racisées.

- Déterminer l'état de préparation d'une entreprise pour l'ouverture d'un magasin en recueillant des données au cours de la phase d'évaluation du demandeur.

Le programme RAISE a reçu un accueil enthousiaste. En août 2022, plus de 800 000 \$ de subventions ont été versés à 80 entreprises participantes, et plus de 375 heures d'accompagnement et de formation adaptés à la culture ont été fournies.

Subvention de l'Ontario pour les mesures de sécurité des organismes confessionnels et culturels contre les crimes haineux

L'Ontario a connu une augmentation des incidents et des crimes haineux signalés par les communautés, notamment une augmentation des actes d'antisémitisme, d'islamophobie et de racisme anti-asiatique. Cela a fait peser un lourd fardeau sur les organisations confessionnelles et culturelles.

La Subvention de l'Ontario pour les mesures de sécurité des organismes confessionnels et culturels contre les crimes haineux (<https://www.ontario.ca/securitecontrelahaine>) a aidé plus de 1 100 organismes confessionnels et culturels qui soutiennent les communautés les plus à risque d'être la cible de violence et de vandalisme motivés par la haine. Les organisations ont reçu jusqu'à 10 000 \$ pour renforcer la sécurité de leurs bâtiments (par exemple, caméras de sécurité, clôtures, barrières, systèmes d'alarme, etc.), effectuer des évaluations de sécurité et mener des formations afin de mieux réagir à un incident motivé par la haine.

Initiatives de lutte contre le racisme propres à une population

Des initiatives spéciales ont été mises en œuvre pour combler les écarts, s'attaquer aux disparités et se concentrer sur les répercussions sur les populations noires, autochtones et racisées.

Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs

Le racisme en vers les Noirs a une longue et troublante histoire au Canada et de nombreuses personnes noires continuent de subir régulièrement le racisme et la haine systémiques. En 2017, la DGAR a lancé la Stratégie de lutte contre le racisme chez les Noirs (<https://www.ontario.ca/page/la-strategie-de-lutte-contre-le-racisme-envers-les-noirs-de-lontario>) dont la vision est d'éliminer les disparités dans les résultats pour les Ontariens noirs dans les secteurs de la protection de l'enfance, de l'éducation et de la justice d'ici 2024 afin de s'aligner sur la clôture de la Décennie internationale des Nations Unies des personnes d'ascendance africaine.

Les objectifs de la Stratégie sont les suivants :

- Mener des changements à long terme dans tous les systèmes
- Renforcer les capacités et les compétences du système

- Établir des partenariats avec des fournisseurs de services « pionniers » pour étudier l'application à plus grande échelle
- Accroître la participation et les capacités de la communauté noire
- Sensibiliser le public au racisme contre les Noirs et accroître la compréhension de ce phénomène

Dans le cadre de cette stratégie, la DGAR a soutenu les principaux partenaires sectoriels et les premiers adoptants, comme le conseil scolaire du district de Toronto, la police régionale de Peel, la société d'aide à l'enfance de Toronto et le conseil scolaire du district de Durham, afin qu'ils effectuent un travail de base pour créer un changement systémique à long terme et renforcer la capacité et les compétences du système à reconnaître et à traiter les causes profondes du racisme contre les Noirs au sein de leurs institutions.

Par exemple, la DGAR a fourni 200 000 \$ au conseil scolaire du district de Toronto pour remédier aux inégalités historiques et persistantes dans les résultats et les expériences des élèves noirs. Cela a conduit à la création du Centre d'excellence pour la réussite des étudiants noirs, une initiative qui se concentre spécifiquement sur les étudiants noirs et leur bien-être, leur réussite et leur succès.

La DGAR a également versé 200 0 \$ au service de police régional de Peel pour soutenir l'initiative Youth Engagement and Anti-Racism, qui appuie les projets visant à mettre fin à la discrimination à l'égard des Noirs, des Autochtones et des autres populations racisées.

One Vision One Voice

En juillet 2021, l'Ontario a annoncé un financement annualisé pour One Vision One Voice (OVOV), un programme communautaire axé sur la lutte contre le racisme envers les Noirs et les expériences et les résultats négatifs auxquels sont confrontés les enfants, les jeunes et les familles afro-canadiens et noirs dans le système de protection de l'enfance. Le financement est utilisé pour :

- Accroître la capacité du secteur à lutter contre le racisme envers les Noirs et à soutenir l'élimination des disproportions et des disparités constatées chez les Canadiens noirs et d'ascendance africaine recevant des services d'aide à l'enfance en Ontario.
- Accroître les soutiens, les programmes et les services culturellement pertinents et sûrs pour les jeunes et les enfants noirs et afro-canadiens, qui tiennent compte de l'intersectionnalité et reflètent une pratique tenant compte des traumatismes.
- Accroître l'engagement du secteur auprès des communautés noires et afro-canadiennes.
- Mettre en évidence et soutenir la transformation des politiques, des programmes, des initiatives et des ressources qui génèrent, maintiennent et exacerbent les disparités des Noirs et des Afro-Canadiens engagés dans le services d'aide à l'enfance en Ontario.

Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs

Le Plan d'action pour les jeunes noirs (PAJN) (<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-daction-pour-les-jeunes-noirs>) a été créé en 2017 pour aider à remédier aux disparités de résultats persistantes pour les enfants, les jeunes et les familles noirs grâce à une approche « du

berceau à la carrière » qui favorise le bien-être des familles et renforce les parcours scolaires, postsecondaires et à travers les étapes de la vie. Les programmes sont fondés sur des données probantes et sont dispensés dans la communauté par des organisations axées sur la culture et dirigées par des Noirs. Actuellement, 73 organisations communautaires proposent des programmes du PAJN et plus de 10 800 personnes en ont bénéficié.

Un nouveau programme d'autonomisation économique a été annoncé en février 2022 pour aider davantage de jeunes et de jeunes adultes noirs à réussir sur le plan social et économique. Le nouveau programme se compose de trois initiatives :

- L'Initiative pour le lancement de carrière appuiera les programmes de conception locale qui aident les enfants et les jeunes noirs à accéder aux réseaux professionnels et au développement des compétences dans des secteurs porteurs.
- Cette initiative mettra les jeunes et les jeunes professionnels noirs en lien avec des possibilités de formation et de placement dans des secteurs porteurs. Le but est de créer les conditions pour que les jeunes et les jeunes adultes noirs réussissent dans le monde du travail.
- L'Initiative pour les réseaux sectoriels d'innovation aidera les chefs d'entreprise noirs à développer des solutions dirigées par des Noirs pour répondre à des obstacles précis dans les secteurs à forte croissance de l'économie.

Initiatives de lutte contre le racisme envers les Autochtones

Les expériences actuelles et historiques du colonialisme et du racisme systémique continuent d'avoir de profondes conséquences sur les Premières Nations, les Métis et les Inuits de l'Ontario. Le colonialisme et le racisme systémique sous-tendent et perpétuent les disparités sociales, économiques et culturelles propres aux communautés autochtones.

Le mandat de la DGAR en matière de lutte contre le racisme et en faveur d'équité est, à la base, guidé par un engagement à travailler en partenariat significatif avec les peuples autochtones afin de lutter contre le racisme envers les Autochtones en Ontario et de placer la réconciliation au centre de chaque volet de ce travail.

En 2022, la DGAR a organisé plus de 30 réunions visant à établir des relations avec 16 dirigeants et organisations des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des Autochtones vivant en milieu urbain, afin de recueillir des commentaires et des conseils sur les possibilités de collaboration et de partenariat liées à l'examen du Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme. La DGAR a également mené plus de 20 préconsultations externes et internes sur l'exercice d'examen, y compris des présentations au Conseil consultatif des femmes autochtones. En outre, la DGAR a établi des partenariats formels avec les dirigeants et les organisations des Premières Nations, des Inuits et des Métis afin de soutenir la participation des communautés autochtones à l'examen. Plus précisément, la DGAR a établi un partenariat avec les Chefs de l'Ontario, la Nation Anishinabek, l'Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres, la Nation Métis de l'Ontario et l'Ontario Native Women's Association.

La DGAR continue d'établir des relations avec les dirigeants et les organisations des Premières Nations, des Métis, des Inuits et des Autochtones vivant en milieu urbain afin de

soutenir une stratégie de lutte contre le racisme axée sur les Autochtones dans le cadre de l'examen du plan stratégique et en tant que fondement du travail de la DGAR à l'avenir.
Cette relation continue est axée sur les éléments suivants :

- Établir des relations de collaboration solides et durables afin d'influencer un mouvement significatif dans tous les domaines de la réconciliation, en s'attaquant aux obstacles systémiques et en faisant progresser l'équité.
- Soutenir les processus codirigés propres à une communauté.
- Recueillir des commentaires de la communauté qui sont représentatifs de la diversité des Premières Nations, des Métis et des Inuits en Ontario et des expériences uniques des communautés, des organisations communautaires et des membres individuels de la communauté.
- Faciliter les discussions avec des groupes distincts, tels que les jeunes, les femmes, les membres de la communauté bispirituelle et les aînés, afin de mieux comprendre les obstacles uniques rencontrés lorsque les identités se croisent et à différentes étapes de la vie.
- Veiller à ce que les initiatives visant à lutter contre le racisme envers les Autochtones soient guidées par les perspectives de la communauté et permettent d'obtenir des résultats définis par celle-ci.

Grâce à un engagement continu avec les partenaires des Premières Nations, des Métis, des Inuits et des Autochtones vivant en milieu urbain, la DGAR continuera de travailler avec les partenaires du ministère et du secteur pour rechercher des occasions de collaborer de manière significative à des initiatives axées sur la réconciliation et la lutte contre le racisme envers les Autochtones, et pour soutenir l'identification et l'élimination des obstacles et des disproportions dans les politiques, les programmes et les services gouvernementaux.

Développement économique des communautés autochtones

Assurer le bien-être économique des populations et des communautés autochtones est une priorité constante pour l'Ontario. La province collabore avec des partenaires autochtones pour promouvoir des approches du développement économique, de la prospérité et de la création de richesse dirigées par des Autochtones et respectant la diversité des communautés et des cultures autochtones.

Depuis mai 2021, la province finance la table de croissance et de prospérité économiques des chefs des Premières Nations de l'Ontario (Chiefs of Ontario First Nations Economic Growth and Prosperity Table) pour soutenir l'avancement économique et le bien-être des communautés autochtones. En outre, la province a également mis en place une table technique sur la création de richesses, composée d'experts en affaires autochtones de diverses industries, afin de contribuer à l'élaboration de l'approche de la province en matière de développement économique autochtone.

Les deux tables ont donné des renseignements pratiques et de la rétroaction sur les initiatives de politique économique liées à l'entrepreneuriat, à l'accès au capital, aux marchés publics et à la formation professionnelle. Les recommandations de ces tables serviront à orienter la prise de décision fondée sur des données probantes relativement aux politiques, aux programmes et aux services dans l'ensemble du gouvernement afin de favoriser l'avancement économique et le bien-être des communautés autochtones.

Dans le cadre de ses efforts de réconciliation, l’Ontario s’est également engagé à partager les revenus des ressources avec les communautés autochtones. Les accords de partage des revenus des ressources permettent aux communautés autochtones de profiter des avantages économiques des agrégats, des forêts et des développements miniers.

Les collectivités autochtones utilisent ces revenus pour répondre aux priorités dans les domaines de la santé, de l’éducation et du développement communautaire, culturel et économique. À ce jour, l’Ontario a signé neuf accords de partage des revenus avec des organisations autochtones — sept accords avec des organisations représentant 41 communautés des Premières Nations et deux accords avec des organisations représentant des communautés métisses.

Parcours vers la sécurité

En mars 2022, l’Ontario a publié le premier rapport d’étape sur le Parcours vers la sécurité : Stratégie de l’Ontario en réponse au rapport final de l’Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (<https://www.ontario.ca/fr/page/rapport-detape-2021-2022-du-parcours-vers-la-securite-de-lontario>) . Dirigé conjointement par l’Office des perspectives sociales et économiques pour les femmes et le ministère des Affaires autochtones, et élaboré en partenariat avec le Conseil consultatif des femmes autochtones, le rapport décrit les mesures prises depuis juin 2021 pour faire progresser la sécurité des femmes et des enfants autochtones, ainsi que des personnes 2SLGBTQIA+.

Les progrès réalisés en 2021–2022 comprennent le soutien à l’identification des sites d’inhumation des pensionnats indiens, le financement de la formation à la sécurité culturelle autochtone pour les professionnels et les administrateurs de la santé, et le travail d’approfondissement et de renforcement des relations avec les leaders des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des Autochtones vivant en milieu urbain dans le cadre du Programme de subventions pour la lutte contre le racisme et la haine (LRH), entre autres initiatives de lutte contre le racisme envers les Autochtones.

Le ministère continue de travailler à la mise en œuvre de toutes les mesures prévues dans le cadre de la stratégie pangouvernementale, ainsi qu’au respect d’autres engagements en matière de reddition de comptes, tels que l’élaboration d’une approche autochtone de l’analyse comparative entre les sexes, d’un cadre de mesure du rendement adapté à la culture et de cercles de femmes, de familles et de survivantes, dans le cadre de l’engagement de la stratégie à favoriser des changements positifs et systémiques en matière de sécurité, de culture, de santé, de justice et de racisme envers les Autochtones, et à promouvoir un Ontario où toutes les femmes, tous les enfants et toutes les personnes 2SLGBTQIA+ autochtones vivent en sécurité, à l’abri de la violence et de l’exploitation.

Politique de la fonction publique de l’Ontario pour la lutte contre le racisme

La Politique de la fonction publique de l’Ontario (FPO) pour la lutte contre le racisme (<https://www.ontario.ca/fr/page/politique-de-la-fonction-publique-de-lontario-pour-la-lutte-contre-le-racisme>) établit un ensemble de principes, d’exigences de programme et de responsabilités afin de cerner, de prévenir, de supprimer et d’atténuer les obstacles liés au racisme systémique dans l’emploi auxquels sont confrontés les employés autochtones, noirs et autres personnes racisées.

Établie en 2018, cette politique engage la FPO à donner l'exemple en élaborant et en mettant en œuvre une approche antiraciste fondée sur des données probantes à l'échelle de l'organisation, qui comprend les éléments suivants :

- identification et élimination des obstacles au racisme systémique
- planification du changement organisationnel systémique et examen de l'équité
- diversification de la haute direction
- compétences et renforcement des capacités en matière de lutte contre le racisme

Afin d'améliorer l'accès aux possibilités de leadership et de réduire les disparités dans les résultats d'emploi, les ministères ont élaboré des objectifs quinquennaux pour les quatre voies d'accès aux postes de cadre dans la FPO (coaching et mentorat, programmes de développement du leadership, plans de relève et listes de présélection pour le recrutement). Les progrès réalisés pour atteindre ces objectifs font l'objet d'un suivi annuel et sont inclus dans les évaluations du rendement des sous-ministres. La FPO a publié des rapports annuels en novembre 2020 (<https://www.ontario.ca/fr/page/diversification-de-la-haute-direction-dans-la-fonction-publique-de-lontario-rapport-detape-annuel-de>) et novembre 2021 (<https://www.ontario.ca/fr/document/diversification-de-la-haute-direction-dans-la-fonction-publique-de-lontario-rapport-detape-annuel-de>) soulignant les progrès accomplis vers cet objectif.

Voici les initiatives fondamentales que la Direction générale de l'action contre le racisme et les ministères sont en train de mettre en œuvre dans le cadre de cette politique.

Formation pour la fonction publique de l'Ontario

La DGAR continue de développer le programme de renforcement des compétences et des capacités en matière de lutte contre le racisme (ARCC), une série de programmes fondamentaux d'apprentissage appliqué visant à doter les employés de la fonction publique de l'Ontario (FPO) et du secteur public élargi des connaissances, des compétences et des outils de lutte contre le racisme nécessaires à la création d'une fonction publique plus inclusive, plus équitable et plus sensible aux besoins de tous les peuples de l'Ontario.

La série de programmes comprend :

- Le Programme de développement des compétences et des ressources nécessaires à la lutte contre le racisme pour les hauts dirigeants, qui aide les dirigeants à mieux comprendre leur rôle dans la démonstration des principes de leadership antiracisme, ainsi que dans l'identification et le traitement du racisme systémique dans l'organisation.
- Le Programme de développement des compétences et des ressources nécessaires à la lutte contre le racisme pour les leaders actuels et futurs, un programme pilote qui aide les leaders actuels et émergents de la FPO à mieux comprendre leur rôle dans la démonstration des principes de leadership antiracisme, ainsi que dans l'identification et le traitement du racisme systémique.
- Le programme d'apprentissage numérique du Programme de développement des compétences et des ressources nécessaires à la lutte contre le racisme, qui comprend

un contenu de base sur les approches antiracistes et des modules d'apprentissage spécifiquement destinés aux praticiens et aux responsables des RH.

- Le Programme de développement des compétences et des ressources nécessaires à la lutte contre le racisme propose également des formations sur l'antiracisme 101, le racisme contre les Noirs, l'islamophobie et la participation aux conversations contre le racisme.

Au 1^{er} avril 2022, 90 % des équipes de cadres supérieurs et des sous-ministres avait participé au Programme de développement des compétences et des ressources nécessaires à la lutte contre le racisme pour les cadres supérieurs. Au 1^{er} septembre 2022, plus de 31 000 membres du personnel de la FPO ont terminé le module 1 du programme d'apprentissage numérique du Programme de développement des compétences et des ressources nécessaires à la lutte contre le racisme, intitulé Explorer les origines du racisme.

En partenariat avec les ministères, la DGAR s'est assurée d'avoir les services d'experts du secteur pour guider le personnel vers une compréhension du racisme contre les Noirs et lui fournir des outils pour faire avancer les changements systémiques, par exemple, par l'intermédiaire de séances virtuelles sur la lutte contre le racisme envers les Noirs et l'élimination de celui-ci dans la FPO.

En outre, le ministère des Affaires autochtones a conclu un accord pluriannuel avec l'autorité provinciale des services de santé de la Colombie-Britannique pour offrir le programme San'yas de formation à la compétence culturelle autochtone (ICCT) (<http://www.sanyas.ca/>) dans l'ensemble de la FPO. Grâce à cette formation, les participants explorent leurs propres préjugés implicites, leurs stéréotypes et leurs suppositions à l'égard des peuples autochtones. L'analyse des données menée de 2018 à 2021 indique que l'ICCT a permis d'améliorer les connaissances, de remettre en question les préjugés et les stéréotypes nuisibles et d'aider les participants à identifier les mesures qu'ils pourraient prendre pour modifier leur comportement.

Plans d'actions contre le racisme et pour l'égalité raciale au sein de la fonction publique de l'Ontario

La lutte contre le racisme systémique exige des efforts significatifs et concertés de la part de chaque ministère afin d'améliorer les résultats en matière d'emploi pour tous les employés, de permettre un accès équitable au leadership et de bâtir une FPO plus forte.

La DGAR, en collaboration avec des partenaires, a dirigé l'élaboration du Plan d'action pour l'égalité raciale au sein de la FPO, qui a été achevé en janvier 2021. Le Plan d'action définit une orientation stratégique à l'intention des ministères et des organes publics de la Commission sur trois objectifs clés visant à créer des occasions équitables pour tous les employés :

- renforcer les compétences et les capacités en matière de lutte contre le racisme
- diversifier le vivier de talents
- favoriser un lieu de travail antiracisme et inclusif et en être responsable

Le Plan d'Action et ses objectifs sont mis en œuvre par l'intermédiaire des plans d'action locaux de lutte contre le racisme des ministères et des organismes publics de la

Commission. Ces plans d'action contre le racisme décrivent les stratégies globales propres à chaque ministère et organisme public de la commission, conçues pour réaliser et maintenir des progrès vers l'équité et l'inclusion raciales.

Au 31 mars 2022, les 24 ministères ont soumis leur plan d'action antiraciste de fin d'année requis pour rendre compte des progrès de la mise en œuvre. Les 10 organismes publics de la Commission ont également élaboré un plan d'action contre le racisme.

Le Programme pour la diversité au sein des comités d'entrevue (PDCE) est un exemple d'initiative menée par un ministère. Dirigé par le ministère du Procureur général, le PDCE a pour objectif principal de permettre aux responsables du recrutement de constituer plus facilement un jury d'entretien plus représentatif en leur donnant accès à une réserve de gestionnaires et de cadres volontaires qui s'identifient comme membres de groupes soucieux d'équité et qui soutiennent la création d'une main-d'œuvre inclusive.

Révision du plan stratégique

En mars 2022, la DGAR a lancé son examen du Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme (<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme>) comme l'exige la *Loi de 2017 contre le racisme* (<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/17a15>). Pour continuer à respecter l'engagement de la province à s'attaquer au racisme systémique et à faire progresser l'équité raciale, la *Loi de 2017* contre le racisme exige que le gouvernement révisé le plan stratégique au moins tous les cinq ans.

L'examen comprend une enquête publique en ligne, des consultations communautaires ciblées auprès des communautés les plus touchées par le racisme, des engagements intersectoriels avec les principaux dirigeants et des partenariats avec les Premières Nations, les Métis, les Inuits et les peuples et organisations autochtones en milieu urbain.

L'enquête a recueilli plus de 1 200 contributions de particuliers et d'organisations. La DGAR continuera à solliciter des commentaires dans le cadre de discussions communautaires, en travaillant avec les collectivités pour évaluer le plan stratégique actuel ainsi que pour explorer les nouvelles priorités—qui comprennent l'autonomisation économique, la haine raciale et le soutien aux enfants et aux jeunes. Les conclusions de l'examen éclaireront l'orientation des initiatives de lutte contre le racisme et le prochain plan stratégique provincial de lutte contre le racisme.

Regard sur l'avenir

Les rapports annuels sur le Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme ont souligné les progrès réalisés dans la lutte contre le racisme systémique et la promotion de l'équité raciale. Ce troisième rapport d'étape annuel se concentre sur des éléments spécifiques du plan stratégique et sur les fondations qui ont été établies pour soutenir les efforts de lutte contre le racisme de la province à l'avenir.

La mise en œuvre du plan stratégique comprend jusqu'à présent la collecte de données fondées sur la race, le développement continu d'un processus d'évaluation de l'incidence de la lutte contre le racisme, l'établissement d'une législation antiraciste et de la Direction générale de l'action contre le racisme, la collaboration communautaire et les initiatives d'éducation publique, les initiatives axées sur les Autochtones et la lutte contre le racisme envers les Noirs, et la conduite du changement au sein du FPO.

À l'avenir, l'Ontario continuera son engagement à bâtir une province où les obstacles systémiques ne font pas obstacle aux possibilités et au bien-être. Le prochain plan stratégique de lutte contre le racisme, éclairé par les engagements publics et communautaires, mettra en évidence les prochaines étapes de la province pour bâtir un Ontario plus fort, plus sûr et plus équitable.

Mis à jour : 21 septembre 2022
Date de publication : 20 septembre 2022