

FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

DE LA POLITIQUE  
POUR LA LUTTE  
CONTRE LE RACISME

Vous pouvez consulter l'intégralité  
de la Politique de la fonction publique  
de l'Ontario pour la lutte contre le  
racisme à l'adresse :  
**[Ontario.ca/antiracisme.](https://ontario.ca/antiracisme)**

# TABLE DES MATIÈRES

- 3 MESSAGE DU SECRÉTAIRE DU  
CONSEIL DES MINISTRES
- 5 VERS UN SERVICE PUBLIC PLUS  
EFFICACE ET PLUS INCLUSIF
- 7 UN APPEL EN FAVEUR DU CHANGEMENT
- 9 HISTORIQUE DE LA DGAR
- 10 LA LUTTE CONTRE LE RACISME :  
UNE APPROCHE AXÉE SUR L'AVENIR
- 13 DES IDÉES À L'ACTION
- 14 LEVIERS DU CHANGEMENT
- 16 INDICATEURS DE RÉUSSITE
- 17 DÉFINITIONS SUPPLÉMENTAIRES

# La lutte contre le racisme est une question d'...

## ✓ **équité raciale**



### É•QUI•TÉ RA•CIALE

L'équité raciale désigne l'équité de traitement, à l'échelle du système, accordée à toutes les personnes de manière à ce que chacune bénéficie de perspectives et de débouchés équitables. L'équité raciale se distingue de l'égalité formelle, qui veut que toutes et tous soient traités de la même manière, sans considération des différences entre les races. L'équité raciale renvoie à un processus (qui comprend l'implication concrète du personnel autochtone et noir, et du personnel appartenant à d'autres groupes racialisés dans l'élaboration des politiques, des directives, des pratiques et des procédures qui les concernent directement) et à un résultat (tel que la représentation équitable, à tous les échelons de l'organisme, des employées et des employés autochtones, noirs et appartenant à d'autres groupes racialisés).



## MESSAGE DU SECRÉTAIRE DU CONSEIL DES MINISTRES

La fonction publique de l'Ontario (FPO), qui compte parmi les principaux employeurs de la province, se doit de montrer la voie à suivre et d'œuvrer en faveur d'une meilleure équité raciale. Il nous incombe de bâtir un environnement de travail fondé sur la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et le respect, et où la possibilité est donnée à chaque membre du personnel de faire entendre sa voix et de donner la pleine mesure de ses capacités.

Il nous faut *dire la vérité aux tenants du pouvoir* et admettre que le racisme se manifeste aussi sur le lieu de travail, qui constitue le miroir de notre société et de notre histoire. Si ce sujet pouvait autrefois s'avérer difficile à aborder ou mettre mal à l'aise en certaines circonstances, j'ai la conviction que notre société amorce une évolution.

J'ai constaté, lors d'assemblées publiques et de séances de discussions ouvertes avec les employés, un engagement accru à endiguer le racisme au sein du lieu de travail. Des directrices et directeurs, mais aussi des membres du personnel m'ont confié qu'il ne nous est plus possible d'ignorer les problèmes auxquels se heurte le personnel autochtone, noir et racialisé dans le cadre du travail. Les sollicitations se font plus pressantes pour faire œuvre de considération et se montrer à l'écoute des expériences subies par les employées et les employés racialisés, et pour élaborer des plans d'action concrets en vue de briser les obstacles et de mettre fin à la discrimination.

Nous devons nous faire les chantres du changement afin qu'aucune place ne soit laissée au racisme dans nos institutions. Chaque section de notre organisme, dans toutes les régions de la province, doit suivre le mouvement. C'est pour cette raison que le gouvernement a mis sur pied la Direction générale de l'action contre le racisme et pour cette même raison que celle-ci dispose d'un positionnement stratégique, sous la tutelle du Bureau du Conseil des ministres.

La lutte contre le racisme s'inscrit dans la lignée d'autres priorités qui visent à renforcer l'équité dans la société (par exemple Ce n'est jamais acceptable : Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels, le Plan directeur sur l'inclusion et la diversité de la FPO et le Plan pluriannuel d'accessibilité de la FPO pour 2017-2021) et qui s'attachent spécifiquement à la question de la race. Cette nouvelle politique que nous mettons en place contribuera à cerner, à prévenir, à atténuer et à résorber le racisme systémique dans toutes les facettes qui caractérisent la FPO, quel que soit le contexte.

En nous attaquant aux racines du racisme systémique pour mieux l'éliminer, nous serons mieux à même de recruter, de conserver et de cultiver les talents les plus qualifiés que compte la province. Grâce à cette action, les Ontariennes et les Ontariens bénéficieront de programmes et de services plus adaptés, et de meilleurs résultats.

Cette tâche essentielle imprimera un changement substantiel et constructif au sein de la FPO. Je suis fier de la nouvelle politique de la FPO pour la lutte contre le racisme et je m'engage fermement à la faire appliquer.

Je tiens à remercier personnellement le Réseau des employés noirs de la fonction publique de l'Ontario ainsi que la Direction générale de l'action contre le racisme pour les conseils éclairés et le soutien actif qu'ils ont apportés dans le cadre de l'élaboration de cette politique, qui vise à éradiquer la discrimination au sein du milieu de travail.

Je sais que je peux compter sur l'ensemble de la fonction publique de l'Ontario pour créer un environnement où toutes et tous donneront le meilleur de leurs capacités et réaliseront pleinement leurs potentialités.

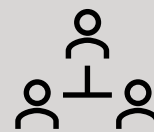
**Steve Orsini**



La FPO, qui compte plus de **60 000 employés et employés**, est l'un des principaux employeurs de l'Ontario.



Les Sondages des employés de la fonction publique de l'Ontario menés ces dernières années révèlent que la FPO doit accentuer ses efforts pour instaurer un environnement de travail **plus inclusif** et **favoriser une plus grande équité raciale**.



**Le personnel autochtone, noir et racialisé** est **sous-représenté** dans les fonctions de direction.

Selon les sondages,



**23 %** du personnel autochtone

**ET**



**25 %** du personnel noir indiquent

avoir subi une **discrimination**, contre 13 % pour le personnel total de la FPO.



S'ils ne sont pas résolus, ces problèmes s'aggraveront sans aucun doute.

**EN 2036,**

**48 %**

**de la population ontarienne sera racialisée.**

# VERS UN SERVICE PUBLIC PLUS EFFICACE ET PLUS INCLUSIF

En tant que force vive de l'innovation et de l'excellence, la fonction publique de l'Ontario est tenue de montrer l'exemple en matière d'élaboration de politiques publiques et de prestation de services. Notre organisme doit en outre faire en sorte que toutes les personnes — y compris le personnel de la fonction publique de l'Ontario — bénéficient de services équitables.

Pour faire de la FPO un environnement équitable, il nous faut admettre qu'il existe des obstacles associés au racisme systémique et que ces derniers empêchent certaines personnes de donner la pleine mesure de leurs capacités. Nous devons reconnaître que la colonisation et l'esclavage ont laissé dans leur sillage, au sein de nos institutions, une iniquité pour les personnes autochtones, noires et racialisées.

Le racisme et le déséquilibre de pouvoirs sont parfois dissimulés ou profondément ancrés dans les politiques, les pratiques et les procédures adoptées par le gouvernement.

Parfois, les préjugés fondés sur la race qui sont implicites ou ancrés dans nos institutions nous échappent. Ces préjugés apparaissent d'un bout à l'autre du cycle de l'emploi, du recrutement à l'avancement professionnel. Ils se manifestent aussi dans la culture du milieu de travail, que ce soit au travers de pratiques restrictives fondées sur la « correspondance » à un certain profil, du harcèlement et de la discrimination.

Le racisme ne devrait jamais empêcher quiconque au sein de la FPO d'accéder à l'emploi ou à l'avancement de carrière.

Aussi est-il essentiel d'adopter une Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme.

Cette politique vise à lutter de front contre le racisme systémique et contribuera à renforcer la diversité, l'inclusion et le respect au sein de la FPO. L'élimination des obstacles liés au racisme systémique permet de concevoir des directives, des politiques, des modalités et des pratiques plus équitables en matière de gestion des ressources, qui favorisent la pleine participation de toutes les employées et de tous les employés au milieu de travail.

## RA•CISME SYS•TÉ•MI•QUE

Le racisme systémique se manifeste lorsque les organismes adoptent une culture, des politiques, des pratiques, des directives ou des procédures qui entraînent l'exclusion, l'évincement ou la marginalisation de certains groupes racialisés, ou lorsque les organismes entravent ces groupes de manière injuste et les empêchent de bénéficier d'avantages appréciables et de perspectives prometteuses. Cette situation se présente lorsque la culture de ces institutions, mais aussi leurs politiques, leurs directives, leurs pratiques et leurs procédures — en apparence neutres — perpétuent les préjugés, et favorisent certains groupes et en défavorisent d'autres.

# La lutte contre le racisme est une question d'...

✓ **inclusion**



## IN•CLU•SION

L'inclusion consiste à reconnaître, à apprécier et à accorder une place à la diversité. Si la FPO veut être inclusive, elle doit exploiter la diversité des opinions, des expériences, des compétences et des talents de tous les membres du personnel.



# UN APPEL EN FAVEUR DU CHANGEMENT

Au fil des années, les fonctionnaires, les réseaux d'employés, les agents négociateurs et les partenaires externes ont enjoint à la FPO d'évaluer minutieusement les inégalités et iniquités raciales qui règnent au sein de l'environnement de travail de la FPO, et de s'attacher à résoudre ce problème. Les recommandations formulées par nombre de ces groupes ont contribué à recentrer les priorités et à amorcer un changement, aussi bien au sein de la FPO que dans d'autres organismes.

Le personnel de la FPO a donné le ton et redynamisé les instances de direction lorsqu'il a appelé à fixer des objectifs plus ambitieux, et exhorté la FPO à adopter une démarche et des pratiques plus inclusives. Le Réseau des employés noirs de la fonction publique de l'Ontario figure parmi les premiers à avoir réclamé, voilà plus d'une décennie, un changement organisationnel plus radical afin de lutter contre le racisme au sein de la FPO.

Certains agents négociateurs ont aussi souligné la nécessité de prendre des mesures proactives en vue de cerner et d'aplanir les obstacles liés au racisme systémique. À la lumière des dispositions de la politique de promotion du respect en milieu de travail et des résultats issus de l'examen du programme connexe de la politique de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail (PDHT), ces agents ont demandé la mise en place d'une formation spécifique, le développement des compétences et des ressources, ainsi que la mise en œuvre d'une action continue et de consultations régulières aux fins de l'élaboration de stratégies en faveur du changement.

Des réunions publiques ont également servi de tribune aux membres de diverses communautés. Dans le cadre de rencontres avec celles-ci, organisées en 2016 dans l'ensemble de la province, la Direction générale de l'action contre le racisme (DGAR) a reçu le témoignage de fonctionnaires, lesquels ont souligné combien il importait que la FPO fasse figure de locomotive en matière de lutte contre le racisme, mais aussi de modèle pour les organismes des secteurs public et privé de l'Ontario.

Par le biais de ces initiatives, et du travail collaboratif continu mené aussi bien au sein du gouvernement qu'à l'échelle d'autres organismes, nous renforcerons l'efficacité des services publics et par là même la confiance que leur accordent les Ontariennes et les Ontariens.

« La Direction générale doit travailler en étroite collaboration avec la fonction publique de l'Ontario pour définir des objectifs qui favoriseront l'égalité en matière d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi et d'avancement professionnel. »

MEMBRE DU PUBLIC,  
ASSEMBLÉE PUBLIQUE ORGANISÉE PAR LA DGAR  
À HAMILTON (ONTARIO)

# La lutte contre le racisme est une question d'...

✓ **entrecroisement**



## EN•TRE•CROI•SE•MENT

L'entrecroisement correspond à la reconnaissance de la multiplicité et du chevauchement des identités et des situations sociales qui façonnent la vie de chacun et qui, ensemble, peuvent donner lieu à une expérience unique et distincte pour une personne ou un groupe (par exemple, création d'obstacles ou de possibilités supplémentaires). Dans le contexte de la race, il s'agit de la reconnaissance du fait que l'expérience d'une forme de racisme ou d'un privilège, y compris au sein d'un groupe racialisé, peut différer en fonction des identités sociales supplémentaires d'une personne ou d'un groupe qui se chevauchent (ou « s'entrecroisent »), comme l'origine ethnique, l'identification en tant qu'Autochtone, l'expérience du colonialisme, la religion, le sexe, la citoyenneté, le statut socio-économique ou l'orientation sexuelle.

# HISTORIQUE DE LA DGAR

Le changement systémique est un processus de longue haleine – mais essentiel pour faire de la FPO une entité dynamique et productive.

**16 février 2016**

Création de la DGAR en vue de mettre au point une approche pangouvernementale dans la lutte contre le racisme systémique.

**22 février-8 mars 2017**

Plus de 34 000 membres du personnel participent au Sondage des employés de la FPO de 2017 (soit un taux de réponse de 57 p. 100).

**1<sup>er</sup> juin 2017**

Adoption de la *Loi de 2017 contre le racisme* – la première du genre au Canada – dans l’optique d’appuyer à long terme l’action menée par le gouvernement en vue de lutter contre le racisme. La Loi prescrit l’élaboration de plans stratégiques pluriannuels et renouvelables étayés par le biais de la participation communautaire. Elle confère au gouvernement le pouvoir d’ordonner la mise en place d’initiatives, notamment la collecte de données sur la race et l’évaluation de l’impact de l’action contre le racisme.

**14 décembre 2017**

Publication de la Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs. Elle fixe des objectifs à atteindre en vue d’aplanir les disparités de résultats de la population noire de l’Ontario dans les secteurs du bien-être de l’enfance, de l’éducation et de la justice d’ici à 2024.

**2 avril 2018**

Entrée en vigueur de la Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme et de son programme de lutte contre le racisme.

**2 janvier 2017**

Intégration du Bureau de la diversité inclusive et de la Direction générale de l’action contre le racisme au sein du Bureau du Conseil des ministres. Ces bureaux constituent un élément moteur pour renforcer la confiance dans les services au public, pour améliorer les politiques et la prestation des services publics et pour montrer l’exemple par le biais de l’instauration d’un environnement plus inclusif, plus diversifié et plus respectueux au sein de la fonction publique.

**7 mars 2017**

Publication, dans le document *Une meilleure façon d’avancer : Plan stratégique triennal de l’Ontario contre le racisme*, de l’approche pangouvernementale visant à cerner et à juguler le racisme systémique, mais aussi à promouvoir l’équité raciale. Cette approche comprend la collecte de données liées à la race, des évaluations de l’impact de politiques et programmes de lutte contre le racisme, la Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs, la Stratégie de lutte contre le racisme envers les Autochtones, ainsi que des actions d’éducation et de sensibilisation du public pour venir à bout du racisme systémique, de l’antisémitisme et de l’islamophobie. Le Plan stratégique a pour but d’éradiquer le racisme systémique au sein même de la FPO.

**15 novembre 2017**

Publication du Plan directeur sur l’inclusion et la diversité de la FPO. Ce plan établit des objectifs pour favoriser la participation de certains membres du personnel racialisés désignés aux programmes de perfectionnement en leadership et aux programmes de mentorat.

**22 février 2018**

Publication de la Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme afin de recenser et d’éliminer les obstacles associés au racisme systémique, mais aussi de renforcer l’équité raciale au sein de la FPO.

# LA LUTTE CONTRE LE RACISME : UNE APPROCHE AXÉE SUR L'AVENIR

La FPO a pris acte des demandes en faveur d'un changement transformationnel et prend les mesures qui s'imposent.

Nous nous engageons à lutter contre le racisme par le biais de la Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme, une priorité énoncée dans le Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme.

La Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme formalisera un engagement contraignant à l'échelle du gouvernement pour endiguer le racisme et l'oppression par le biais d'initiatives s'appliquant à toutes les facettes de l'emploi, et énoncera clairement les responsabilités dans le cadre du changement organisationnel.

La nouvelle politique, qui fait porter ses efforts sur la race et sur le racisme systémique, vient rapprocher le Plan directeur sur l'inclusion et la diversité de la FPO, le Plan des RH de la FPO de 2015-2020, intitulé Building on our Strengths - Leading Change for the Future, et la Politique de prévention des obstacles à l'emploi de la FPO. Elle met également à profit les fruits du Plan d'action contre le racisme publié en 2015.

C'est en levant les obstacles auxquels se heurtent les groupes les plus défavorisés que nous pourrons créer une FPO plus équitable qui favorise la pleine participation de toutes les employées et de tous les employés au milieu de travail.

## LUTTE CONTRE LE RA•CISME

L'approche axée sur la lutte contre le racisme intègre une méthode d'analyse systématique et une ligne de conduite proactive. Cette démarche implique la reconnaissance de l'existence du racisme, y compris du racisme systémique, et vise, de manière résolue, à cerner, à prévenir et à éliminer les incidences préjudiciables à l'équité raciale, mais aussi les déséquilibres de pouvoirs entre les groupes et les structures qui entretiennent cette iniquité.

## LA VISION

Éliminer le racisme systémique et renforcer l'équité raciale, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.



### Le mécanisme de responsabilité

La Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme assure la viabilité et la responsabilisation de l'action contre le racisme. Elle en énumère le champ d'application, les principes, les responsabilités et les exigences obligatoires.



### Programme de lutte contre le racisme

### Les leviers du changement

La Politique impose l'élaboration d'un programme de lutte contre le racisme assorti d'objectifs et d'indicateurs quantifiables.



## ENGAGEMENT DE LA FPO À ÉTAYER LES VOLETS DU PROGRAMME

1 /

Recenser et supprimer les obstacles liés au racisme systémique

2 /

Développer les compétences et les ressources nécessaires à la lutte contre le racisme

3 /

Assurer la diversité au sein des postes de direction\*

4 /

Vérifier la conformité du programme de PDHT avec les exigences de la lutte contre le racisme



## PUBLICATION DE RAPPORTS CONSACRÉS AUX VOLETS DU PROGRAMME

\*Le volet relatif à la diversification des postes de direction est mené à bien par le biais de l'instauration des éléments énoncés dans le Plan directeur pour l'inclusion et la diversité de la FPO.

# La lutte contre le racisme est une question d'...

## ✓ appels à l'action



### U•NI•VER•SA•LISME CI•BLÉ

Le principe d'universalisme ciblé implique la reconnaissance du fait que chacune et chacun tire profit de l'élimination ciblée, par le gouvernement, des obstacles systémiques rencontrés par les communautés les plus défavorisées. La levée des obstacles et la réduction des disparités contribuent à faire de l'Ontario un meilleur environnement pour toutes et tous.

# DES IDÉES À L'ACTION

La Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme énonce des exigences, des principes et des responsabilités contraignants aux fins de garantir la viabilité de l'engagement pris par le gouvernement pour lutter contre le racisme, et sa responsabilisation à cet égard.

Cette politique permettra à la FPO de mettre au point des politiques, des procédures et des pratiques plus équitables afin d'aider au mieux toutes les employées et tous les employés, y compris les personnes autochtones, noires et racialisées, à s'investir pleinement dans leur travail.

## PRINCIPES D'ACTION

La Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme établit comme suit les principes directeurs fondamentaux de la lutte contre le racisme :

- Adoption d'une approche **proactive** et **systemique**
- Recours à un processus de décision **fondé sur des éléments probants** (données et renseignements)
- Intégration de la **participation des membres du personnel**
- Engagement de la **responsabilité** par le biais de la publication de rapports/la transparence
- Prise en considération de la notion d'**entrecroisement** dans le cadre des analyses
- Promotion de l'**universalisme ciblé**
- Garantie de la **viabilité** de l'action

## EXIGENCES OBLIGATOIRES

La Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme prévoit l'instauration d'un programme de lutte contre le racisme clairement défini et assorti d'objectifs et d'indicateurs de performance quantifiables. Les volets du programme feront l'objet d'une révision au moins quinquennale.

Dans le souci d'assurer la responsabilisation des pouvoirs publics, la DGAR et les organismes centraux partenaires publieront chaque année un rapport d'étape sur l'avancée du programme de lutte contre le racisme à l'échelle du gouvernement et communiqueront les données relatives à la race, lesquelles seront anonymisées aux fins de l'analyse des tendances.

Le programme de lutte contre le racisme sera également étayé par la contribution des membres du personnel. La DGAR et les organismes centraux partenaires (y compris le Bureau de la diversité inclusive) s'assureront le concours et solliciteront l'avis des membres du personnel autochtone, noir et racialisé, des réseaux d'employés, du Conseil de la diversité de la FPO et des agents négociateurs de la FPO.

# LEVIERS DU CHANGEMENT

La DGAR, secondée par les organismes centraux partenaires, mènera l'élaboration d'un programme de lutte contre le racisme pluriannuel.

Le programme de lutte contre le racisme comptera quatre volets principaux axés sur la lutte contre le racisme, dont chacun sera assorti d'objectifs et d'indicateurs de performance quantifiables.

## 1 /

### RECENSER ET SUPPRIMER LES OBSTACLES LIÉS AU RACISME SYSTÉMIQUE AU SEIN DE LA FPO

L'objectif est d'une part de cerner et de supprimer les obstacles liés au racisme systémique qui sont ancrés dans les politiques, les processus et/ou les pratiques qui entraînent des disparités entre les groupes racialisés d'un bout à l'autre du cycle de l'emploi, et d'autre part de renforcer l'équité raciale.

Ce volet inclut les composantes suivantes :

- Formaliser un **processus centralisé** incluant une **analyse des tendances annuelle**.
- Fonder, entre autres, l'**analyse des tendances** sur des données sur la race qui seront anonymisées et désagrégées.
- Mener un **plan d'action interministériel** axé sur des domaines d'intervention privilégiés pour recenser et éliminer tout obstacle lié au racisme systémique, sous la houlette de la Direction générale de l'action contre le racisme, secondée par des institutions et des ministères partenaires.



## 2 /

### DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LES RESSOURCES NÉCESSAIRES À LA LUTTE CONTRE LE RACISME

L'objectif est de sensibiliser davantage le personnel de la fonction publique de l'Ontario au racisme systémique et d'accroître ses connaissances en la matière, mais aussi de transmettre aux responsables de la FPO, à tous les échelons, les compétences nécessaires à la lutte contre le racisme.

Ce volet inclut les composantes suivantes :

- Former tout le **personnel de direction** à la lutte contre le racisme.
- Offrir une formation générale consacrée à la lutte contre le racisme à **l'ensemble des employées et des employés de la FPO**.
- Personnaliser la formation à la lutte contre le racisme à l'intention du **personnel de la FPO rattaché aux ressources humaines**.

## 3 /

### ASSURER LA DIVERSITÉ AU SEIN DES POSTES DE DIRECTION

L'objectif est d'augmenter le pourcentage d'employés autochtones, noirs et racialisés au sein des postes de direction de la FPO.

Ce volet inclut les composantes suivantes :

- Définir un **objectif à trois ans à l'échelle de l'organisme** dans l'optique d'augmenter la part des groupes racialisés au sein des postes de direction (directeur et fonctions supérieures).
- **Établir des objectifs annuels** pour les programmes de perfectionnement en leadership, la planification de la relève, la présélection de candidats à l'embauche et l'accompagnement/le mentorat en vue d'atteindre l'objectif organisationnel.
- Effectuer une **analyse des tendances et des données relatives aux membres du personnel** (données recueillies sur la base du volontariat) pour poser les jalons de la procédure de suivi des problèmes et pour orienter les stratégies d'amélioration sur la base d'éléments probants.
- **Instaurer un cadre de parrainage** pour conserver et former les employées et employés à fort potentiel provenant de groupes racialisés, et assurer leur avancement professionnel.
- Le volet relatif à la diversification des postes de direction est mené à bien par le biais de l'instauration des éléments énoncés dans le Plan directeur pour l'inclusion et la diversité de la FPO.

## VÉRIFIER LA CONFORMITÉ DE LA POLITIQUE DE PROMOTION DU RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL ET DU PROGRAMME DE PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL (PDHT) AVEC LES EXIGENCES DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME

L'objectif est d'examiner le processus de traitement des plaintes inscrit dans le PDHT en adoptant une approche axée sur la lutte contre le racisme.

Ce volet inclut les composantes suivantes :

- Évaluer dans quelle mesure l'actuelle politique de promotion du respect en milieu de travail et le traitement des plaintes **répondent aux attentes du personnel racialisé** et **inventorier tout schéma ou toute tendance** qui ressortent du processus de traitement des plaintes fondées sur la race.
- **Formuler des recommandations** pour cerner les améliorations à apporter aux politiques et aux programmes, notamment les mesures qui permettraient de recenser les plaintes déposées pour discrimination fondée sur la race (que cette discrimination soit directe, indirecte ou systémique), d'en effectuer le suivi et de statuer sur celles-ci.
- Envisager de nouvelles voies pour **instaurer un cadre sécurisant** dans lequel ces problèmes seront gérés de manière proactive et rationnelle, et qui constitue une condition essentielle pour instaurer le respect au sein du lieu de travail.

## INDICATEURS DE RÉUSSITE

S'attaquer de front au racisme systémique dans la FPO, c'est faire progresser l'équité raciale et l'inclusion au sein des effectifs. En faisant tomber les barrières et les disparités, nous contribuons à faire de l'Ontario une province plus propice à l'épanouissement de toutes et tous.

La politique favorise le développement :

- de processus de recrutement, d'embauche et d'avancement professionnel exempts d'obstacles;
- d'un vivier inclusif de dirigeants qualifiés, composé d'employées et d'employés autochtones, noirs et racialisés;
- d'un processus de collecte, d'analyse et de suivi des données renforcé afin de fournir des éléments probants pour étayer les processus de décision;
- de connaissances plus poussées en matière de racisme systémique, et de moyens consolidés pour créer un environnement plus inclusif au sein de la FPO.

# DÉFINITIONS SUPPLÉMENTAIRES



## LUTTE CONTRE L'OP•PRES•SION

L'approche axée sur la lutte contre l'oppression reconnaît l'existence d'un déséquilibre de pouvoirs dans la société, par lequel certains groupes sont favorisés, et d'autres, désavantagés. Cette démarche vise à élaborer des stratégies dans le but de créer un environnement exempt d'oppression et de racisme, ainsi que d'autres formes de discrimination. Elle reconnaît l'entrecroisement des lignes de l'identité et des facteurs de diversité – notamment la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur de peau, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances, le sexe (y compris la maternité), l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou le handicap – et vise à assurer l'équité entre ces multiples identités.

## EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS RA•CIA• LI•SÉS

On désigne par « employées et employés racialisés » les membres du personnel qui sont catégorisés dans un groupe sur la base de caractéristiques raciales de sorte que leur travail et leur vie sociale s'en retrouvent affectés. Ce terme désigne également, sans nécessairement s'y restreindre, les personnes qualifiées de « minorité visible » au sens du Programme du recensement canadien et peut faire référence aux employées et employés victimes de l'antisémitisme et de l'islamophobie.

## DI•VER•SI•TÉ

La diversité désigne l'éventail de qualités, d'expériences et d'identités visibles et invisibles qui façonnent notre personnalité, notre façon de penser ainsi que notre implication dans le monde et l'image qu'on dégage dans celui-ci. Elles tiennent notamment compte de facteurs liés à la race, à l'ethnicité, au genre, à l'orientation sexuelle, au statut socio-économique, à l'âge, aux capacités physiques ou intellectuelles, aux croyances religieuses/spirituelles ou aux idéologies politiques. Elles peuvent également comprendre des différences tenant à la personnalité, au style, aux capacités et aux opinions/points de vue.

DIRECTION GÉNÉRALE  
DE L'ACTION CONTRE  
LE RACISME



Consultez le site [Ontario.ca/antiracisme](https://ontario.ca/antiracisme) pour obtenir de plus amples renseignements sur la Politique de la FPO pour la lutte contre le racisme

Février 2018  
978-1-4868-1095-6