

STRATÉGIE DE LUTTE  
CONTRE LE RACISME  
ENVERS LES NOIRS



PHOTOGRAPHIE : HASNAIN DATTU

[Ontario.ca/antiracisme](https://Ontario.ca/antiracisme)

# En tant qu'Ontariennes et Ontariens, nous sommes fiers de notre multiculturalisme et nous mettons en valeur nos différences. La diversité est notre force, mais pour certains, cela ne suffit pas.

/ Les répercussions et les conséquences de notre histoire ont engendré des obstacles systémiques qui empêchent certaines populations de participer pleinement à toutes les sphères de la société. Cela est particulièrement vrai pour la population ontarienne noire de tous les milieux. Qu'il s'agisse de personnes récemment immigrées ou de descendants de personnes autrefois réduites à l'esclavage, l'ensemble de la population noire en Ontario est aujourd'hui confrontée au racisme envers les Noirs.

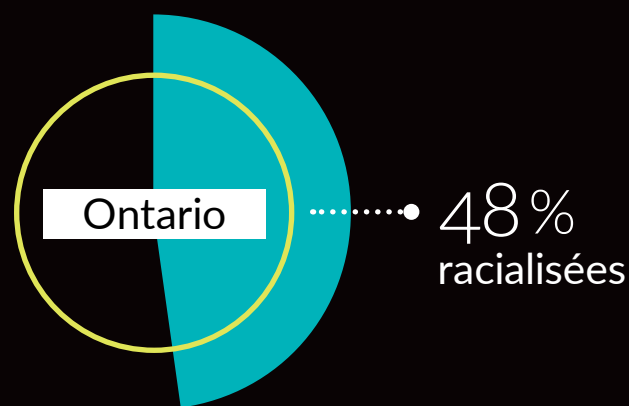
Les préjugés et les stéréotypes auxquels doivent faire face les populations et les communautés noires en Ontario influencent les politiques, la prise de décision et les services publics. De ce fait, le racisme envers les Noirs peut être ressenti dans presque toutes les mesures d'égalité des chances, de sécurité et d'équité dans notre société.

La probabilité d'être placé en famille d'accueil ou d'être cantonné à des filières scolaires de niveau inférieur est plus importante pour les enfants noirs.

La probabilité d'être aux prises avec le système de justice est plus élevée pour les hommes noirs que pour leurs homologues blancs à tous les échelons de la société.

La probabilité d'être au chômage est plus élevée pour les femmes noires que pour les femmes blanches, en dépit de niveaux d'éducation supérieurs : 8,8 p. 100 des femmes noires ayant un diplôme universitaire sont au chômage, contre 5,7 p. 100 des femmes blanches ayant un diplôme d'études secondaires.

Le statu quo est inacceptable. Nous ne pouvons pas être une société prospère alors que certaines communautés font face à des obstacles qui les empêchent d'exploiter pleinement leur potentiel.



/ D'ici à 2036, on estime que les personnes racialisées représenteront 48 p. 100 de la population ontarienne.



/ Le racisme systémique survient lorsque les institutions ou les systèmes créent ou maintiennent une iniquité raciale, souvent en conséquence de préjugés institutionnels dissimulés dans les politiques, les pratiques et les procédures qui favorisent certains groupes et en désavantagent d'autres.

# Pourquoi nous avons besoin d'une stratégie

/ Le gouvernement a la responsabilité de veiller à ce que toutes les citoyennes et tous les citoyens bénéficient d'un accès égal aux possibilités qu'offre l'existence. Ce devoir implique qu'il est nécessaire d'agir dès maintenant pour combattre l'iniquité des résultats à laquelle est confrontée la population noire. Au cours de l'année écoulée, nous nous sommes attachés à établir le fondement d'un changement durable au moyen de différentes actions :

- création de la Direction générale de l'action contre le racisme et lancement du plan intitulé *Une meilleure façon d'avancer : Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme*
- adoption de la *Loi de 2017 contre le racisme*, qui établit la Direction générale de l'action contre le racisme par acte législatif, et qui exige un examen et un renouvellement du plan stratégique tous les cinq ans
- lancement du Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs, initiative prévue pour quatre ans et dotée d'un budget de 47 millions de dollars visant à réduire les disparités pour les familles, les enfants et les jeunes noirs
- reconnaissance de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015–2024) proclamée par les Nations Unies afin de reconnaître formellement que les personnes d'ascendance africaine constituent un groupe distinct dont il faut protéger et promouvoir les droits

La Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs vise à éradiquer le racisme envers les Noirs en ciblant le racisme systémique dans les politiques, les décisions et les programmes du gouvernement, et nous aide à progresser dans la voie d'un changement systémique à long terme.

# Vision

**Élimination des disparités des 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 afin de s'aligner sur la clôture de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies.



## Initiatives ayant un impact direct pour la population noire de l'Ontario

# S'appuyer sur les actions entreprises

### / Examen indépendant du règlement sur les contrôles de routine ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC)

Le juge Michael Tulloch mène un examen indépendant du règlement sur les contrôles de routine de l'Ontario. Le cadre de référence exige que le ministre délégué à l'Action contre le racisme soit consulté.

### / Réforme des services correctionnels ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels

Le MSCSC établira un comité consultatif qui travaillera en consultation avec le ministre du Procureur général, le sous-comité ministériel de lutte contre le racisme envers les Noirs de la Direction générale de l'action contre le racisme et le Comité directeur externe de mise en œuvre du Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs du ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse afin de fournir des orientations au ministre sur des mesures visant à pallier la surreprésentation des détenus noirs au sein des services correctionnels et à soutenir leur réinsertion dans la communauté.

### / Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse (MSEJ)

Le Plan ontarien d'action pour les jeunes noirs est une initiative prévue pour quatre ans et dotée d'un budget de 47 millions de dollars visant à contribuer à réduire les disparités des résultats pour les familles, les enfants et les jeunes noirs. Ce plan se compose de quatre grandes lignes d'action :

1. apprentissage du rôle parental et mentorat adaptés aux différences culturelles;
2. intervention précoce et prévention;
3. accès aux études supérieures et à l'acquisition de compétences;
4. approche communautaire et promotion de la lutte contre la violence.

### / Une vision une voix ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse

Le MSEJ a octroyé un financement à l'Association ontarienne des sociétés de l'aide à l'enfance afin d'élaborer le cadre de pratique « Une vision une voix » en coopération avec des dirigeants de la communauté afro-canadienne; ce cadre fournit au personnel et aux fournisseurs de soins des sociétés de l'aide à l'enfance des lignes directrices pour une pratique clinique antiraciste et anti-oppressive, mettant particulièrement l'accent sur le racisme envers les Noirs.



# CADRE DE LA STRATÉGIE CONTRE LE RACISME ENVERS LES NOIRS

## OBJECTIFS

### 1

Mener un changement à long terme dans différents systèmes

/ Un changement réel et durable ne peut se faire du jour au lendemain. De ce fait, nous devons définir des objectifs à long terme afin de réduire les disparités qui affectent la population noire de l'Ontario concernant les systèmes du bien-être de l'enfance, de l'éducation et de la justice. Nous allons lancer des initiatives afin de mieux comprendre comment adopter une approche gouvernementale collaborative visant à éliminer les répercussions intergénérationnelles de l'esclavage et du racisme systémique.

- mettre en place un comité de leadership incluant les ministres, la bureaucratie et des membres de la communauté afin de formuler des recommandations en matière de politiques et de programmes dans le but de combattre le racisme systémique envers les Noirs
- mener une étude économique pour comprendre le coût du racisme envers les Noirs et identifier les initiatives et les domaines de changement
- définir des cibles de progression dans les secteurs du bien-être de l'enfance, de l'éducation et de la justice en fonction des données disponibles

### 2

Renforcer les capacités et les compétences du système

/ Il est important de s'assurer que les outils appropriés sont en place pour changer le système au sein du gouvernement et de ses institutions. En fournissant aux employés des outils permettant de comprendre les causes et les répercussions du racisme envers les Noirs, et en intégrant cela à leur travail, nous mettons en place les bases d'une transformation durable qui permet d'améliorer les résultats de la population noire de l'Ontario.

- élaborer et mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités et des compétences en matière de racisme envers les Noirs pour les employés et les institutions du gouvernement
- rendre compte annuellement du processus de mise en œuvre des normes relatives aux données et de l'outil d'évaluation de l'impact de l'action contre le racisme de la DGAR au sein du gouvernement et des organisations du secteur public

### 3

Établir des partenariats avec des prestataires de services pionniers en la matière afin d'étudier leur application à plus grande échelle

/ Au sein de la fonction publique, on observe un manque d'approches fondées sur des données probantes pour réduire les disparités liées à la race, notamment la collecte et l'analyse de données sur la race. Certaines institutions fournissant des services à un pourcentage élevé de Noirs de l'Ontario ont commencé à utiliser des outils de lutte contre le racisme, et cela peut permettre à la DGAR d'établir des partenariats avec ces pionniers pour identifier des stratégies susceptibles d'être appliquées à plus grande échelle dans la province. À l'aide de projets pilotes avec ces organisations, nous pouvons comprendre comment se manifeste le racisme envers les Noirs et travailler en temps réel pour le combattre. Nous pouvons exploiter les enseignements tirés des projets pilotes couronnés de succès et accroître leur envergure afin de les déployer dans d'autres parties de la province.

- initiatives évolutives avec des organisations partenaires du secteur public élargi dans les secteurs du bien-être de l'enfance, de l'éducation et de la justice afin d'identifier, de surveiller et de combattre le racisme systémique
- évaluation des initiatives ciblées visant à éliminer les disparités des résultats

### 4

Accroître l'engagement et les capacités de la communauté noire

/ Les antécédents de racisme et de discrimination ont donné lieu à des inégalités concernant l'accès aux processus de prise de décision du gouvernement pour les communautés noires. Nous aidons à accroître les capacités des membres et des organisations de la communauté noire à contribuer activement aux processus du gouvernement.

- soutenir les collaborations ciblées avec les défenseurs des communautés noires et les acteurs de la lutte contre le racisme, notamment en renforçant les relations communautaires
- établir un rapport annuel public concernant les collaborations ciblées avec les communautés noires

### 5

Accroître la sensibilisation du public et sa compréhension du racisme envers les Noirs

/ Le racisme envers les Noirs nous touche toutes et tous. L'éducation du public contribuera à la création d'une société au sein de laquelle les Ontariennes et les Ontariens ont conscience du racisme envers les Noirs et sont mieux préparés à l'identifier et à le remettre en cause. Nous élaborons des initiatives d'éducation du public afin de sensibiliser davantage la population à propos du racisme envers les Noirs et de ses conséquences désastreuses, ainsi que de la façon dont nous pouvons changer les choses ensemble.

- mener des recherches de référence afin d'évaluer la compréhension du public et ses perceptions du racisme systémique
- créer des initiatives de sensibilisation du public afin de mieux comprendre les causes et les conséquences du racisme envers les Noirs

## INITIATIVES

## INITIATIVES ÉVOLUTIVES

/ La DGAR travaille en partenariat avec certaines organisations du secteur public dans le but de combattre le racisme envers les Noirs et d'élaborer des solutions fondées sur des données probantes susceptibles d'être reprises à plus grande échelle au sein de politiques, de programmes et de stratégies à venir. Les partenariats établis à ce jour incluent :

Collaboration avec les conseils scolaires en particulier dans les régions présentant une importante proportion d'élèves noirs [de la maternelle à la 12e année]

Les initiatives au sein des conseils scolaires comprennent :

- exploitation des données sur la race et des travaux de recherche existants dans le Toronto District School Board afin d'examiner les mesures de discipline et d'élaborer d'autres types de soutien des élèves
- travail en collaboration avec le Peel District School Board pour suivre le succès du plan d'action en faveur des élèves noirs de sexe masculin intitulé *We Rise Together: The Peel District School Board Action Plan to Support Black Male Students*
- renforcement de méthodes inclusives et tenant compte des différences culturelles en matière d'enseignement, de curriculum, d'évaluation et de ressources
- renforcement de la formation des administrateurs en matière de gouvernance en incluant une formation sur le racisme envers les Noirs et sur la collecte de données liées à l'identité

Société de l'aide à l'enfance de Toronto (Children's Aid Society of Toronto)

Les initiatives de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto (Children's Aid Society of Toronto) incluent ce qui suit :

- formation du personnel concernant le racisme envers les Noirs et l'anti-oppression
- consultation publique sur le racisme envers les Noirs
- élaboration d'outils de gestion de cas tels qu'un outil de prise en charge spécialisé en matière de racisme envers les Noirs que les travailleurs sociaux peuvent utiliser en amont de la prise en charge des jeunes
- examen de cas de tous les dossiers liés aux enfants noirs pris en charge afin de cerner les tendances et les thèmes qui débouchent sur des disparités en termes de résultats, ou qui représentent des pratiques exemplaires lorsqu'on travaille avec des communautés noires

Division des services de justice pour la jeunesse (Ministère des Services à l'enfance et à la jeunesse)

Les initiatives incluent ce qui suit :

- considération des politiques et des processus d'évaluation du risque et des besoins et de gestion de cas en général dans la perspective du racisme envers les Noirs
- développement des programmes et des services ciblés destinés aux jeunes noirs à la fois dans les établissements et à l'échelon de la surveillance communautaire

Services correctionnels, établissements de la région du Centre  
ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels

Les initiatives incluent ce qui suit :

- prestation des principaux programmes de réadaptation et d'aptitudes à la vie quotidienne par des membres du personnel noirs et racialisés à l'attention de clients noirs et racialisés afin de favoriser la réadaptation et de réduire les taux de récidive
- pilotage d'un programme amélioré d'éducation aux aptitudes à la vie quotidienne (nommé African Canadian Excellence) pour répondre aux besoins culturels et de réadaptation des détenus et des contrevenants noirs de sexe masculin
- orientation des détenus noirs vers des ressources et des services communautaires adaptés aux différences culturelles qui favorisent la réinsertion au sein de la société
- évaluation des impacts des programmes et de leur prestation à l'aide d'enquêtes sur les perceptions des clients et, en fonction des résultats, élargissement de la prestation à d'autres établissements présentant un besoin démographique

[Ontario.ca/antiracisme](https://ontario.ca/antiracisme)