



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne



GUIDE d'initiation à
la lutte contre
LE RACISME ET LA DISCRIMINATION
À L'INTENTION
DES MUNICIPALITÉS

Table des matières

| | |
|---|----|
| Table des matières | 1 |
| 1. Introduction | 2 |
| 2. Point de départ : l'élaboration d'un plan..... | 4 |
| 3. Processus de planification | 5 |
| 3.1 Faire l'inventaire des activités | 5 |
| 3.2 Effectuer des recherches : connaître la composition de la collectivité et les problèmes actuels..... | 6 |
| 3.3 Dresser une liste des partenaires et tenir compte de la capacité de la collectivité..... | 7 |
| 3.4 Analyser le tout : l'établissement des buts, des objectifs et des activités – aller de l'avant | 8 |
| 4. Collaboration avec les comités | 9 |
| 5. Établissement d'un dialogue avec les communautés autochtones | 10 |
| 6. Activités possibles..... | 12 |
| 1. Collecte de données, suivi et établissement de rapports | 12 |
| 2. Sensibilisation accrue | 16 |
| 3. Promotion d'activités dans la collectivité et soutien | 19 |
| 4. Élaboration et examen de règlements municipaux et de politiques | 21 |
| 5. Interventions à la suite d'actes de racisme et de discrimination | 24 |
| Annexe 1 | 28 |
| Annexe 2 : Tableau des partenaires | 29 |
| Bibliographie | 32 |

Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne

Province de l'Ontario, Toronto, Canada

©2010, Gouvernement de l'Ontario

ISBN: 978-1-4435-3244-0

Available in English

1. Introduction

Le présent document est un guide pratique dans lequel est présentée aux municipalités la marche à suivre pour mettre en œuvre des activités de lutte contre le racisme et la discrimination ou pour améliorer celles qui sont déjà en place. Celui-ci s'adresse principalement aux municipalités de petite et de moyenne tailles, mais peut s'avérer utile pour n'importe quelle municipalité, quelle que soit sa taille.

Il est crucial que les municipalités assurent une saine gestion des affaires publiques au nom de leurs concitoyens. Elles sont les « gardiennes de l'intérêt public » et sont investies de rôles et de responsabilités variées. Les municipalités offrent divers services, dont les suivants : bien-être collectif, services de santé, services de police, services de loisirs, bibliothèques, transport public, construction des routes et approvisionnement en eau. Les administrations municipales adoptent des règlements municipaux, perçoivent des impôts fonciers, élaborent des politiques relatives aux règlements de zonage, aux règlements sur les trottoirs, à l'aménagement du territoire et aux permis pour, notamment, le stationnement, l'alcool et l'utilisation de l'espace public. Elles sont en outre responsables de la gestion des urgences.

Les municipalités ont à leur emploi des policiers, des travailleurs sociaux, des travailleurs du bâtiment, des préposés à l'entretien et aux réparations ainsi que d'autres travailleurs fournissant des services municipaux. Dans certains cas, elles sont même responsables de l'administration de logements locatifs. Elles planifient et favorisent le développement économique et social. Par ailleurs, elles sont également des partenaires et les acteurs principaux du développement communautaire.

Les collectivités ontariennes se diversifient. Elles adoptent un regard plus global en ce qui a trait aux échanges commerciaux et à l'embauche de travailleurs. Les médias et l'Internet conscientisent davantage les gens aux droits de la personne et au racisme. Il n'est pas toujours facile de savoir comment interagir avec les divers groupes ethnoraciaux, ainsi que les différentes cultures et religions qui composent nos collectivités, de les comprendre, de les accueillir, de leur offrir des débouchés et de faire ce qui est « bon » pour chacun.

Encadré 1

Lutte contre le racisme

- Repère, circonscrit et dénonce le racisme.
- Combat les croyances favorisant le racisme.
- Utilise des mesures directes à l'échelle personnelle et institutionnelle.
- Élabore et prend des mesures afin de lutter contre le racisme dirigé à l'endroit de personnes au sein d'une organisation ou parmi les travailleurs.

Discrimination

- Nie le droit à des chances et à un traitement égaux pour tous les groupes et toutes les personnes.
- Politiques ou pratiques excluant ou restreignant une personne ou des groupes quant à l'accès à des services, à de l'emploi, à des logements ou à tous les avantages offerts par la société.

Les municipalités, les arrondissements, les villes, les régions et les villages entretiennent des liens étroits avec la population locale. Ils savent quelles sont les ressources devant être mises en place afin de permettre l'intégration sociale des différents groupes ethnoraciaux et culturels de leur collectivité.

Bien que le présent guide soit axé sur le racisme, les principes antiracistes peuvent s'appliquer à toutes les formes de discrimination. L'accent est mis sur le racisme puisque le phénomène est souvent passé sous silence et son existence fréquemment niée.

La Commission canadienne pour l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) s'affaire actuellement à mettre sur pied un réseau de municipalités de l'Ontario, du Canada et du monde entier afin de promouvoir et de protéger les droits de la personne ainsi que de lutter contre le racisme. La création d'un tel réseau constitue un moyen d'engager des actions coordonnées et de partager la responsabilité parmi les administrations municipales. La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMARD) a été formée en 2006 et est le fruit de ce projet.

Le nombre de municipalités ontariennes à faire partie de la CCMARD a connu une lente augmentation et est passé de 3 en 2006 à 11 en 2010. Il reste encore beaucoup à accomplir afin de mieux faire connaître les objectifs de la CCMARD et inciter les municipalités à participer davantage.

L'Organisation des Nations Unies, qui a instauré la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars 1966, a lancé un appel aux municipalités de partout dans le monde afin qu'elles s'unissent en vue de lutter contre toute forme de discrimination raciale.

Encadré 2

Le racisme

- Le racisme est une croyance selon laquelle un groupe est supérieur à un autre en raison de sa race ou de la couleur de sa peau.
- Le racisme est une croyance ou un comportement conscient ou inconscient fondé sur des préjugés que l'on a sur une religion ou un groupe particulier.
- Le racisme peut être profondément ancré ou exposé au grand jour au moyen de blagues racistes, d'insultes ou de crimes haineux.
- Le racisme peut être dirigé contre une personne ou être systématique ou institutionnel.
- Le racisme peut être le fait d'attribuer des caractéristiques particulières à des personnes en fonction de leur ethnie ou de véhiculer des stéréotypes à leur égard.
- Le racisme peut s'observer lorsque des politiques ou des pratiques semblant ou se voulant a priori neutres pénalisent des gens de certaines races, ethnies, nationalités ou religions.
- Le racisme peut découler d'un privilège historique accordé aux gens de pouvoir.

2. Point de départ : l'élaboration d'un plan

Élaboration d'un plan Vous souhaitez mettre en œuvre des activités visant à conscientiser davantage les gens au problème de la discrimination? Vous voulez tenir compte de la diversité et favoriser l'intégration ainsi que la mise en place de pratiques antiracistes et antidiscriminatoires? Alors, la première chose à faire consiste à élaborer un plan d'action qui réponde aux besoins en présence. Il est indispensable de rédiger un plan lorsqu'on prévoit mener des activités de lutte contre le racisme puisque celui-ci favorise la prise d'un engagement soutenu et permet une conscientisation; les activités de lutte contre le racisme ne peuvent être ponctuelles.

Encadré 3

Diversité

- La diversité s'entend de la présence d'un large éventail de qualités et de caractéristiques humaines à l'intérieur d'un groupe.
- La diversité reconnaît le caractère unique de chaque personne.

Les mots « intégration » et « inclusif » reviennent souvent dans les discussions concernant les plans, les programmes et les activités d'intégration sociale. Ceux-ci peuvent revêtir plusieurs sens et être compris de différentes façons. Dans son étude sur l'établissement des immigrants et sur l'intégration sociale, la Laidlaw Foundation définit l'« intégration sociale » comme le « processus selon lequel on veille à ce que tous les enfants et les adultes soient en mesure de participer à la société en tant que membres estimés, respectés et utiles. Elle consiste à briser la distance physique, sociale et économique qui sépare les gens plutôt qu'à seulement supprimer les barrières ou les entraves existant entre un groupe et l'autre¹ » [Traduction]. Dans le présent guide, l'intégration signifie que tous les membres d'une collectivité jouissent d'une égalité d'accès aux ressources de leur collectivité et ont l'occasion d'y participer sur tous les plans, quelle que soit leur race, leur sexe, leur classe sociale, leur religion, leur identité sexuelle ou autre.

S'il existe de nombreux modèles pour vous aider à bâtir votre plan, les concepts de base restent généralement les mêmes (se reporter à l'encadré 4). Chaque municipalité a des besoins qui lui sont propres. Par conséquent, il importe de modifier ou d'apporter des améliorations aux plans en fonction des ressources disponibles et des priorités.

¹ Ratna OMIDVAR et Ted RICHMOND, *Immigrant settlement and social inclusion in Canada*, Laidlaw Foundation, 2003, pg viii.

Les raisons : Rappelez-vous de déterminer quelles sont les raisons vous poussant à entreprendre des activités de lutte contre le racisme et la discrimination. S'agit-il d'un besoin qui existe dans la collectivité et qui n'a pas été comblé? Est-ce parce que des personnes ou des groupes de la collectivité ont cerné un problème ou ont demandé de l'aide afin de résoudre un problème? Est-ce à la suite d'un incident survenu dans la collectivité? Est-ce en raison d'un souhait de faire en sorte que la municipalité soit plus ouverte à la diversité de tous ses membres? Une fois que vous aurez établi les raisons, vous serez mieux en mesure de définir les buts des activités que vous souhaitez entreprendre. Bien que le plan puisse avoir été élaboré en réaction à une situation particulière, la planification doit être une démarche préventive visant à empêcher toute discrimination dans l'avenir.

Un plan d'action clair aidera les municipalités à déterminer quelles sont les ressources disponibles ainsi qu'à décider de quelle façon elles pourront les utiliser rationnellement et de quelle manière s'y prendre pour définir les buts à court et à long termes. Ce plan d'action sera en quelque sorte un plan directeur ou un guide pour édifier une municipalité ouverte à tous.

3. Processus de planification

3.1 Faire l'inventaire des activités

Être au courant de ce qui se passe : D'abord, examinez l'ensemble de vos activités déjà mises en oeuvre. Certaines municipalités peuvent avoir des comités déjà formés ou avoir un conseiller municipal ou un maire qui souhaitent s'attaquer au problème du racisme. Existe-t-il des services ou des organismes à l'intérieur de la structure de gestion de la ville, comme les services de santé et les services de police, où des comités ou des personnes s'occupent des problèmes raciaux? Faites une liste de ce qui se fait à l'heure actuelle et des personnes responsables afin d'éviter tout chevauchement et de trouver des façons de tirer parti mutuellement des activités mises en œuvre.

Encadré 4 Le processus de planification

- Faire l'inventaire des activités
- Effectuer des recherches
- Dresser une liste des partenaires et tenir compte de la capacité de la collectivité
- Analyser le tout et aller de l'avant

3.2 Effectuer des recherches : connaître la composition de la collectivité et les problèmes actuels

Il est primordial de savoir qui vit dans la collectivité et quels sont les problèmes auxquels ces personnes doivent faire face. Des données quantitatives ou qualitatives peuvent être recueillies à ce sujet (se reporter à l'encadré 5).

Les données : Examinez les données actuelles sur la population et sur la façon dont elle évolue. Ces renseignements permettent de dresser un portrait des personnes vivant dans la collectivité. Si vous disposez déjà de ces renseignements, mettez-les à jour et réorganisez-les de manière à mieux comprendre les tendances qui se dessinent. Statistique Canada possède des données sur le recensement pour les grandes villes et les régions avoisinantes comprises dans une région métropolitaine de recensement. Pour les petites villes, les données sont recueillies par secteur de recensement rural.

Les sources de données : Afin d'avoir une idée des problèmes de racisme et de discrimination avec lesquels les groupes de la municipalité doivent composer, consultez des représentants des groupes les plus souvent touchés.

Demandez aux conseillers municipaux et au maire quels problèmes ont été portés à leur connaissance. En outre, les médias locaux comme la radio et les journaux communautaires peuvent contenir des renseignements récents sur des événements importants, sur le racisme, sur la discrimination et sur les opinions des gens sur des sujets précis.

Penchez-vous sur les tendances qui s'observent à l'échelle nationale et provinciale au chapitre du racisme et de la discrimination. Des organisations comme la Fondation canadienne des relations raciales, les commissions des droits de la personne et la CCMARD constituent de bonnes sources pour obtenir ce type de renseignements. Les sites des gouvernements provinciaux et fédéral peuvent également s'avérer très utiles (se reporter à l'**annexe 1** pour la liste des sites Web).

Encadré 5

La recherche

- Les données peuvent être recueillies à l'aide des méthodes suivantes : examen de la documentation, échantillonnage, entretiens, groupes de discussion, questionnaires.
- Les données quantitatives sont présentées sous forme de nombres : combien de personnes sont déménagées à l'intérieur ou à l'extérieur du quartier?
- Les données qualitatives permettent d'obtenir des renseignements sur des faits et des opinions. Par exemple, la façon dont le service a été donné et le degré de satisfaction de la personne par rapport au service rendu.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le guide de collecte de donnée de la Commission ontarienne des droits de la personne *Comptez-moi!*, à l'adresse suivante : www.ohrc.on.ca.

3.3 Dresser une liste des partenaires et tenir compte de la capacité de la collectivité

Qui : Quelles sont les personnes dans la collectivité pouvant fournir des données ou ayant accès aux données voulues? Pour qui les résultats présentent-ils un intérêt? Il peut s'agir de personnes étant concernées par le besoin ou le problème ou de gens pouvant influer sur le problème ou ayant du pouvoir sur celui-ci. Pour qu'une stratégie de lutte contre le racisme donne de bons résultats, il faut considérer tous les membres de la collectivité comme des partenaires, y compris les personnes qui ne font pas partie de groupes racialisés. Cela ne signifie pas pour autant que tout le monde doive prendre part à toutes les étapes du processus de planification. Plutôt, chacun peut y participer là où sa contribution sera la plus valable.

Les partenaires directs et indirects : Il est important de déterminer qui sont les partenaires « directs » et « indirects » dans la collectivité. Les partenaires « directs » sont ceux qui sont le plus touchés par le racisme et la discrimination. Probablement d'une origine ethnique ou raciale autre que celle du groupe majoritaire de la collectivité ou de la structure du pouvoir, ils comptent notamment des personnes de la collectivité qui se sentent concernées par le problème, des militants antiracistes, des défenseurs des droits de la personne, des travailleurs sociaux et des organisations bénévoles et religieuses.

Les partenaires « indirects » comprennent la plupart des membres de la collectivité. Ils ont un intérêt à tirer de la lutte contre le racisme et la discrimination ou investissent dans celle-ci, mais peuvent ne pas être conscients de cet intérêt. Parmi les partenaires indirects, on peut compter les entreprises locales qui cherchent à élargir leur clientèle, les industries qui ont besoin de travailleurs qualifiés, les écoles qui dispensent des services à des élèves de différents groupes ethnoraciaux ou religieux, les hôpitaux ou les cliniques médicales qui souhaitent attirer et garder à leur emploi des spécialistes, ainsi que l'industrie touristique qui veut promouvoir et accroître le tourisme dans la région.

Tableau des partenaires : Chacun de ces partenaires directs ou indirects peuvent proposer des solutions qui visent uniquement à servir leurs propres intérêts et besoins. Servez-vous d'un tableau des partenaires afin de vous aider à dresser la liste des partenaires, à organiser l'information sur ces derniers, ainsi qu'à déterminer l'intérêt que revêtent les résultats pour eux et leur degré de participation dans le processus. Veuillez consulter l'annexe 2 pour un exemple de tableau des partenaires faisant état : i) des raisons pour lesquelles les partenaires s'intéressent aux activités de lutte contre le racisme, ii) de leur niveau d'intérêt et des avantages, ainsi que iii) des risques associés.

Faire participer les gens : Selon la taille de la municipalité et de l'intérêt qu'elle porte au problème, le nombre de partenaires peut être assez important. Les comités, les groupes de discussions et les réunions communautaires sont des façons de susciter l'intérêt des gens et de les faire participer à la planification, à la mise en œuvre et au suivi des activités ou des stratégies choisies. Dans de petites municipalités, une simple personne peut servir de catalyseur pour enclencher le processus. L'objectif général consiste à veiller à ce que les membres de la collectivité participent à toutes les étapes du projet de lutte contre le racisme et la discrimination. En agissant de la sorte, la municipalité est mieux en mesure de trouver des solutions et d'élaborer des stratégies ou des plans d'action qui répondent aux besoins des collectivités et qui contribueront à l'établissement de meilleures relations entre la municipalité et ses résidants.

Le fait de travailler tôt dans le processus avec les partenaires communautaires a de nombreux avantages. On donne ainsi à la population le sentiment d'être partie prenante, on permet le tissage de liens entre les différents groupes, on suscite l'intérêt, on prévient des conflits potentiels, on renforce les capacités locales et on contribue à élaborer et à mettre en avant des solutions intéressantes pour la collectivité. Il faut du temps pour bâtir et maintenir des liens, mais à long terme, les relations de partenariat s'avèrent plus efficaces.

3.4 Analyser le tout : l'établissement des buts, des objectifs et des activités – aller de l'avant

Vous avez rassemblé des renseignements de base utiles. Mais maintenant, qu'allez-vous en faire?

L'organisation de l'information : D'abord, organisez l'information de façon à faire un résumé des renseignements les plus importants. Réaliser une analyse **FFPO** (se reporté à l'encadré 6) constitue un moyen facile de résumer l'information. Elle permet d'organiser les renseignements d'une façon qui aide directement à la planification.

Les buts, les objectifs et les activités : Lorsqu'elle est bien réalisée, une analyse **FFPO** aide à définir **les buts, les objectifs et les activités à mettre en œuvre**, lesquels sont des composantes d'un plan complet. Les termes « buts » et « objectifs » sont souvent utilisés de manière interchangeable. Toutefois, il est important de les distinguer.

Encadré 6

FFPO (forces, faiblesses, possibilités, obstacles)

Forces : quelles sont les choses que la municipalité fait bien? Sur quel type de soutien communautaire peut-on compter?

Faiblesses : le manque de ressources, de connaissances, d'information et d'infrastructure

Possibilités : tirer parti des tendances, des incidents, des besoins des entreprises et des services sociaux, ainsi que de l'afflux des immigrants, des touristes et des spécialistes

Obstacles : les problèmes, les préoccupations et l'opposition

Un **but** est une aspiration ou un point que l'on vise et est lié directement à la finalité du plan. Par exemple, les buts d'un plan de lutte contre le racisme pourraient être de réduire les actes de discrimination raciale dans la collectivité et les cas de racisme. Les buts sont des points que l'on vise à long terme. Un « objectif » est une étape vers l'atteinte d'un but. Par exemple, mieux faire connaître l'incidence du racisme dans la collectivité serait l'un des objectifs du but de réduire les actes de discrimination raciale. Les objectifs consistent souvent en des mesures directes et peuvent être réalisés à plus courte échéance que les buts. Par exemple, pour atteindre l'objectif de mieux faire connaître l'incidence du racisme, on pourrait notamment préparer un rapport sur l'expérience vécue par les gens qui ont été victimes de racisme dans la collectivité ou organiser un rassemblement communautaire contre le racisme.

Un plan efficace comporte des activités qui mènent à l'atteinte du but. Celui-ci vise à développer et à conserver la capacité de mener à bien les activités. Un plan ne donnera pas de bons résultats si les activités ne peuvent être maintenues durant toute la durée de vie du plan.

PMARF : Le **PMARF** (se reporter à l'encadré 7) est une façon efficace de fixer des buts et des objectifs. Utilisez les **cinq éléments** du **PMARF** afin de vous aider à définir vos buts et vos objectifs. La détermination des buts et des objectifs à l'aide du **PMARF** devrait faire en sorte que votre plan soit réaliste et évalué correctement.

Les activités doivent avoir un lien évident avec les buts et les objectifs établis. En répertoriant les activités, il importe également de les définir à l'aide du **PMARF**. De nombreuses activités planifiées ne répondent pas aux attentes puisqu'on a omis d'examiner attentivement tous les éléments.

Encadré 7 :

PMARF (précis, measurable, attainable, réaliste, fixé dans le temps)

Précis : le but ou l'objectif est-il suffisamment précis pour être facilement compris?

Mesurable : est-il possible de mesurer le but et de confirmer si le but a été atteint?

Atteignable : les buts et les objectifs peuvent être réalisés à l'aide des ressources disponibles dans la municipalité

Réaliste : les buts et les objectifs sont possibles

Fixé dans le temps : les buts et les objectifs sont assortis d'un échéancier clair qui oriente la mise en œuvre des activités.

4. Collaboration avec les comités

Les comités sont habituellement au cœur des activités municipales de lutte contre le racisme et la discrimination. Souvent, la formation de comités et leur bonne direction sont ce qui fait la différence entre la réussite et l'échec.

L'encadré 8 contient certaines règles élémentaires à respecter pour assurer l'efficacité d'un comité. Toutefois, les comités municipaux qui décident de s'attaquer aux problèmes de racisme et de discrimination doivent habituellement avoir l'appui d'au moins un représentant élu pour avoir une influence réelle dans la municipalité. Grâce à l'appui d'un représentant élu, il est plus facile d'obtenir un soutien administratif et l'engagement de l'administration municipale. De plus, il est ainsi possible de supprimer de nombreux obstacles qui nuisent à l'obtention d'une reconnaissance publique et d'une aide.

Encadré 8

Pour assurer l'efficacité d'un comité

- **Avoir comme membres des représentants de la collectivité, du milieu politique et de l'administration**
- **Mettre à contribution des personnes motivées**
- **Chercher à recruter des personnes aux bagages différents (compétences, habiletés et expérience)**
- **Définir clairement les rôles, les responsabilités ainsi que le processus décisionnel**
- **Établir des objectifs stratégiques**
- **Faire rapport auprès du conseil municipal et bâtir une relation avec celui-ci**
- **Fournir des rapports d'étape à la collectivité**

Pour les comités, il est particulièrement difficile de faire en sorte que leurs membres restent motivés. Le plan PMAR décrit à l'encadré 7 est, parmi d'autres, une façon d'agir sur ce problème. L'établissement des buts, des objectifs et des activités à l'aide du PMAR devrait garantir l'efficacité du comité.

5. Établissement d'un dialogue avec les communautés autochtones

Des membres des Premières nations vivent en bordure de nombreuses municipalités ou y viennent afin d'obtenir des services, par exemple dans les domaines des soins de santé, de l'éducation et des affaires. D'autres municipalités, pour leur part, comptent d'importantes populations autochtones urbaines dans la collectivité. Depuis toujours, les Autochtones sont beaucoup en proie au racisme et à la discrimination. Afin de tenir compte de leur expérience historique unique dans les activités de lutte contre le racisme et la discrimination, il est essentiel de reconnaître leur histoire et leur statut uniques au Canada.

Les membres des communautés autochtones sont différents des autres Canadiens à plusieurs égards. Ils jouissent de garanties constitutionnelles leur donnant droit à un système de gouvernance autochtone qui existe en parallèle avec les autres structures politiques canadiennes. En outre, la culture autochtone est fondée sur une vision du monde unique. Cette vision dicte de nombreux aspects de leur vie et influe sur la façon dont ces derniers établissent des relations avec la société canadienne et le gouvernement.

Il est indispensable que vous compreniez les communautés autochtones dans votre région et cherchiez à en apprendre sur ce qu'elles vivent et ont vécu. Il pourrait s'avérer judicieux d'évaluer la relation actuelle de votre collectivité avec la communauté autochtone et d'examiner les services qui sont offerts.

Nombre d'organisations différentes, autochtones et non autochtones, ont de l'information à transmettre. Veuillez consulter l'encadré 9 pour une liste de certaines de ces organisations qui pourraient vous être utiles.

Certains ont peut-être le désir de travailler avec les Autochtones, mais hésitent, car ils ne veulent pas sembler avoir tord ou être politiquement incorrects. Dans certaines situations, il peut simplement s'agir de les visiter ou de les inciter à participer. Restez ouvert et attendez-vous à apprendre de nouvelles façons d'acquérir des connaissances. Les Autochtones en savent beaucoup sur la vision du monde des non-Autochtones. L'apprentissage doit s'effectuer également dans l'autre sens, dans l'honnêteté et le respect mutuels. Il est possible de tisser des liens et d'entamer un dialogue en prenant part à des activités culturelles. Les groupes de jeunes dans les deux communautés auront des façons créatives de participer à des activités interculturelles. Par conséquent, il est important, dans la mesure du possible, de les inclure.

Les personnes âgées tiennent un rôle important dans la vie communautaire des Autochtones. Il importe de les mettre à contribution. Rencontrer les personnes âgées dans leur communauté plutôt que de les faire venir à votre bureau démontre votre intention d'apprendre et de partager. Afin que les personnes âgées sentent qu'elles sont parties prenantes, elles doivent avoir l'impression que l'on écoute leurs opinions avec respect et qu'on les prend au sérieux.

Il est primordial de respecter les structures de gouvernance et les conventions culturelles des Premières nations. Par exemple, une lettre adressée par le maire au chef de la communauté d'une Première nation ou au président d'une association locale des Métis pour nouer le dialogue représente une marque de respect. Dans certaines régions, il peut y avoir plus d'un chef des Premières nations. Il faudrait donc tous les inclure.

Encadré 9

Où dénicher les renseignements les plus récents?

a. Organisations des Premières nations

- Institut de statistiques des Premières nations
- Assemblée des Premières Nations
- Congrès des Peuples Autochtones
- Ralliement national des Métis, Métis Nation of Ontario
- Chiefs of Ontario

b. À l'échelle locale

- Services et organismes communautaires, YMCA locaux, écoles, cliniques d'aide juridique

c. À l'échelle fédérale et provinciale

- Affaires indiennes et du Nord Canada
- Ministère des Affaires autochtones
- Statistique Canada
- Bureau de l'interlocuteur fédéral auprès des Métis et des Indiens

Il peut-être bon de commencer avec un besoin particulier et prendre des mesures précises pour répondre à ce besoin du point de vue de la communauté autochtone. Collaborez avec la communauté pour combler ce besoin. Commencer avec quelque chose de petit et de tangible contribuera à établir les relations essentielles et permettra d'acquérir la compréhension nécessaire pour collaborer de façon efficace afin de lutter contre le racisme et la discrimination à long terme.

6. Activités possibles

Comme point de départ pour des activités de lutte contre le racisme et la discrimination dans votre municipalité, regardez les activités qui sont mises en œuvre par les autres municipalités et qui donnent de bons résultats. La présente section porte sur cinq principaux aspects :

1. la collecte de données, le suivi et l'établissement de rapports
2. la sensibilisation accrue
3. la promotion d'activités dans la collectivité et leur soutien
4. l'élaboration de politiques et de règlements municipaux
5. les interventions à la suite d'actes de racisme et de discrimination

On y donne des exemples d'activités qui s'inspirent des expériences de différentes municipalités au Canada. Dans les études de cas, on décrit en détail certaines activités ayant été mises en œuvre et on y trouve des conseils pour tirer le meilleur parti de ces types d'activités.

1. Collecte de données, suivi et établissement de rapports

Les municipalités, à titre d'employeurs et de fournisseurs de services, devraient recueillir dans la municipalité des données sur le racisme et la discrimination, puis les analyser. Rassemblez ces renseignements au moyen de sondages, d'entretiens et d'examen de la documentation, entre autres. Recueillez de l'information révélant des problèmes ou des lacunes en ce qui concerne les services, obtenez des éclaircissements et proposez des solutions possibles ou des mesures à adopter pour régler les problèmes. De plus, rassemblez des renseignements afin d'effectuer un suivi pour vérifier l'efficacité des activités de lutte contre le racisme et la discrimination de votre municipalité.

| Activités | Quelques exemples |
|--|--|
| Effectuer une recherche sur la composition de la main-d'œuvre | <ul style="list-style-type: none"> La Cité de Thunder Bay a mené une enquête de déclaration volontaire sur l'effectif auprès de ses travailleurs afin d'obtenir des données démographiques sur sa main-d'œuvre et de les comparer avec l'ensemble de la population. |
| Relever les problèmes et les préoccupations dans la collectivité | <ul style="list-style-type: none"> Le Sioux Lookout Anti-racism Committee (SLARC) a effectué à chaque adresse de la municipalité une enquête sur la mentalité des gens de la collectivité. Quatre-vingt-dix pour cent des répondants ont dit qu'il y avait des problèmes raciaux dans la collectivité. À la suite de cela, des discussions dans la collectivité ont été entamées afin de trouver des façons de s'attaquer aux problèmes relevés dans l'enquête. Le SLARC a poursuivi en réalisant d'autres enquêtes en 1990, 2000 et 2005 afin de faire le point sur l'évolution des besoins de la collectivité. La Ville de Sudbury a organisé des groupes de discussions avec les Autochtones, les francophones, le secteur multiculturel et le secteur de l'éducation. Les participants ont cerné les lacunes qui existent au chapitre des services et qui sont perçues comme attribuables au racisme institutionnel. |
| Vérifier les rapports sur les crimes haineux et les cas s'y rapportant | <ul style="list-style-type: none"> La York Regional Police comptabilise le nombre d'enquêtes réalisées relativement à des crimes haineux commis. Elle tient également un registre des cas possibles de haine, même s'ils ne sont pas considérés être des actes criminels. La Ville de Saskatoon examine les statistiques compilées par la police et les rapports publiés sur les actes de racisme qui sont survenus. |

Étude de cas : l'enquête de déclaration volontaire sur l'effectif réalisée par la Ville de Thunder Bay

Située sur la rive du lac Supérieur, la ville de Thunder Bay est la plus grande municipalité du nord-ouest de l'Ontario. Sa population se chiffre à 109 140 habitants et est la sixième ville la plus diversifiée culturellement en Amérique du Nord. Profondément enracinée dans les cultures européenne et autochtone, Thunder Bay est attachée à sa diversité et continue d'être à la recherche de moyens de lutter contre le racisme et la discrimination dans la collectivité.

(www.thunderbay.ca/Living/About_Thunder_Bay/city_profile.htm)

En 2005, la Corporation de la Ville de Thunder Bay a lancé son enquête de déclaration volontaire sur l'effectif, dans le cadre de laquelle elle demandait aux employés municipaux d'indiquer s'ils faisaient partie d'un groupe traditionnellement défavorisé. L'enquête visait à recueillir des données afin de comparer la diversité de la main-d'œuvre et la diversité de la ville. Les employés ont indiqué s'ils faisaient partie d'un ou de plusieurs des groupes suivants : femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles. La participation à l'enquête était facultative. Les raisons de la collecte de renseignements étaient clairement indiquées aux employés afin de dissiper toutes les préoccupations concernant la façon dont l'information allait être utilisée. Le pourcentage des employés s'étant déclarés comme faisant parties des catégories susmentionnées a été comparé aux données démographiques de la ville tirées des données pour la région métropolitaine de recensement de Thunder Bay.

(www.diversitythunderbay.ca/TBCARD-final-report.pdf)

En 2008, une deuxième enquête de déclaration volontaire sur l'effectif a été effectuée. La Corporation de la Ville de Thunder Bay a comparé les données sur la main-d'œuvre avec les données démographiques de Thunder Bay provenant du Recensement de 2006 de Statistique Canada. La Corporation a constaté que 3,8 % de ses employés s'étaient déclarés comme appartenant à une minorité visible, tandis que dans la population 2,71 % des gens se déclaraient l'être. Par ailleurs, 6,5 % de ses employés s'étaient déclarés Autochtones, contre 8,31 % dans la population de Thunder Bay.

En recueillant des données sur sa main-d'œuvre, la Corporation a été en mesure de déterminer si son effectif était aussi diversifié que la population de la collectivité. Cette étude n'a pas révélé un important écart entre la diversité des employés municipaux de Thunder Bay et la diversité de la population de la ville. Toutefois, les Autochtones étaient sous-représentés dans l'administration municipale et représentaient le groupe connaissant la croissance la plus rapide parmi les groupes visés par l'étude.

En s'appuyant sur les données recueillies, la Corporation de la Ville de Thunder Bay a élaboré des politiques et de procédures relatives aux droits de la personne exigeant l'adoption de pratiques de recrutement, d'embauche et d'emploi équitables. La Corporation a examiné ses politiques et leurs programmes qui ont trait à la main-d'œuvre afin de déceler toute discrimination systémique. Elle a continué de suivre l'évolution de la diversité de sa main-d'œuvre afin de veiller à ce que les employés municipaux soient représentatifs de la collectivité et de sa diversité croissante.

Conseils

Les municipalités devraient :

- consulter le guide sur la collecte de données de la Commission ontarienne des droits de la personne, intitulé *Comptez-moi!* (www.ohrc.on.ca) afin de recueillir des données sur les droits de la personne;
- inciter les décideurs à se renseigner sur la collecte de données et sur comment celle-ci peut contribuer à détecter des actes de racisme et de discrimination ainsi qu'à y mettre un terme;
- établir des partenariats avec des chercheurs du milieu universitaire afin de mener les recherches requises;
- faire participer la collectivité et les autres partenaires aux projets de recherche qui les touchent;
- veiller à ce que les données soient utilisées et stockées de façon responsable.

2. Sensibilisation accrue

Il existe diverses façons efficaces de conscientiser le public au problème, notamment en organisant des réunions communautaires, en faisant mieux connaître les droits des résidants et leurs responsabilités envers le racisme, ainsi qu'en informant la population sur les conséquences de la discrimination pour la collectivité. Lorsque les municipalités sensibilisent les gens au racisme et à la discrimination, elles aident leurs résidants à mieux comprendre l'apparence que peuvent prendre le racisme et la discrimination et à faire en sorte d'empêcher leur survenue.

| Activités | Quelques exemples |
|---|--|
| Organiser des activités culturelles afin de faire prendre conscience à la population de la diversité de la collectivité | <ul style="list-style-type: none">La Timmins Multicultural Society organise des festivals multiculturels annuels à l'occasion desquels des groupes culturels locaux présentent la cuisine, les coutumes et l'habillement traditionnels. Des artistes, des vendeurs d'artisanat, des clubs et des organisations de différents groupes culturels de la collectivité participent au festival. Ces activités contribuent à l'acquisition d'une meilleure compréhension, laquelle peut aider à mettre fin au racisme et à la discrimination. |
| Organiser des activités de commémoration annuelles qui favoriseront la sensibilisation | <ul style="list-style-type: none">On souligne officiellement le Mois de l'histoire des Noirs dans de nombreuses villes, y compris à Guelph et dans le comté de Wellington, à New Glasgow, Vaughan, Richmond Hill, Toronto, Winnipeg et MontréalLe Mois du patrimoine asiatique est souligné et célébré à Vancouver, Ottawa, Winnipeg, London, Toronto et Calgary. |
| Former des comités qui organisent des rencontres interculturelles ou fournissent de l'information sur le racisme | <ul style="list-style-type: none">Le Race Relations Committee de la Ville de Markham rassemble de l'information et consulte la collectivité afin de faire des recommandations au conseil municipal concernant des questions qui touchent au racisme et à l'équité ethnoculturelle ainsi qu'à d'autres questions connexes. Il entretient également des relations de partenariat avec des organismes et des organisations bénévoles afin de favoriser la confiance mutuelle parmi les groupes raciaux et ethnoculturels de la ville (www.markham.ca).Le Diversity and Community Engagement Advisory Committee de la Ville d'Ajax offre une tribune aux résidants afin de discuter de questions en lien avec la diversité et des façons dont la Ville peut aider à |

| Activités Quelques | exemples |
|---|---|
| | <p>dissiper les préoccupations et y répondre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Equity and Diversity Advisory Committee de Georgina publie l'ordre du jour et le procès-verbal de ses réunions sur Internet. • Le Mayor's Youth Advisory Committee de la Cité de Windsor a organisé une activité coparrainée par la collectivité et des syndicats ayant pour titre Take a Stand Against Racism. |
| Recourir aux médias locaux pour mieux faire connaître les problèmes liés à la diversité, au racisme et à la discrimination | <ul style="list-style-type: none"> • Le North Bay & District Multicultural Centre anime une émission de radio traitant du programme d'immigration de la Ville. Il est possible de voir la programmation actuelle et passée sur le site Web de la North Bay Radio (http://northbayradio.ca/multicultural). |
| Créer des endroits où les gens peuvent obtenir des renseignements sur le racisme et la discrimination ainsi qu'en discuter. | <ul style="list-style-type: none"> • Durant 12 années, The National Coalition Building Institute a aidé la Ville du Grand Sudbury à organiser des ateliers. Les participants font part de leurs expériences de racisme, identifient des « alliés » communautaires et tentent de supprimer les barrières qui séparent les personnes à l'école, dans les entreprises et au gouvernement (www.debwewin.ca/Symposium.pdf). |
| Mettre sur pied des campagnes de sensibilisation publiques | <ul style="list-style-type: none"> • La Cité de Toronto distribue des affiches sur la haine, l'équité et le respect de la diversité. La campagne de sensibilisation publique vise à conscientiser l'ensemble de la population, de lui fournir de l'information et de manifester un appui envers les communautés racialisées. • La Ville de Prince George a tenu le 22 mars 2010 une cérémonie de signature d'un protocole de lutte contre le racisme au Prince George Civic Centre. |
| Former et sensibiliser les partenaires | <ul style="list-style-type: none"> • Le Calgary Centre for Culture, Equity and Diversity donne des ateliers s'adressant à des jeunes d'origines diverses et leur offre de la formation pour qu'ils réagissent de façon sécuritaire, non violente et légale aux actes de racisme. • Halifax incorpore dans ses séances de formation existantes, continues et futures à ses employés et aux membres élus des renseignements sur la lutte contre le racisme et sur le multiculturalisme. |

Étude de cas : la campagne Vive la diversité chez nous! de la ville du Grand Sudbury

La ville du Grand Sudbury est la plus grande ville du Nord de l'Ontario et compte une population de 158 000 habitants. La diversité culturelle est considérée comme très importante pour le présent et l'avenir du Grand Sudbury étant donné que la population de la ville est vieillissante et que les communautés autochtones et multiculturelles sont les seules à connaître un accroissement de leur population. Grâce à sa diversité croissante, la Ville est parvenue à éliminer les obstacles qui entravaient l'accès aux services aux groupes racialisés et les empêchaient de se sentir bienvenus dans la ville du Grand Sudbury. Dans le cadre de son plan, la Ville du Grand Sudbury a présenté une demande de subvention au ministère du Patrimoine canadien à l'automne 2003 et a reçu du financement en 2004 aux fins de son projet sur le multiculturalisme, Vive la diversité chez nous!

Le projet Vive la diversité chez nous! comportait trois étapes, pour chacune desquelles des activités étaient organisées dans le but de sensibiliser la population aux autres cultures. Au cours de la première étape du projet, la Ville a noué un dialogue avec les fournisseurs de services et les résidants afin de mettre le doigt sur les problèmes d'intégration et de diversité, d'en discuter et de trouver des façons de garantir une ville où tout le monde a sa place. La Ville a organisé de «cafés-discussions » et un forum visant le renforcement des capacités afin d'entamer des discussions sur l'intégration. Elle a par ailleurs dressé la liste des services municipaux offerts et des endroits où les groupes racialisés n'ont pas été servis adéquatement.

Lors de la deuxième étape, la Ville a offert une formation aux membres de la collectivité et aux jeunes leaders sur les manières de sensibiliser la population aux différentes cultures, de réaliser des buts communs et de former des coalitions visant une compréhension interculturelle. Les activités comprenaient une discussion de trois heures ayant pour titre Établir des ponts vers la communauté autochtone, dont l'objectif consistait à bâtir des liens de compréhension et de communication avec la communauté autochtone et de trouver des moyens respectueux pour régler les problèmes. Une rencontre avec des Autochtones vivant en milieu urbain a permis de faire participer les résidants autochtones à la mise en œuvre du plan de diversité de la Ville.

Les activités visent à faire participer les membres de la collectivité à l'élaboration d'un plan de portée générale de lutte contre le racisme et la discrimination pour la Ville. Lors du dernier « sommet sur la diversité », des chefs de file et des dirigeants communautaires ainsi que des membres de la collectivité ont préparé un plan de diversité et mis sur pied une structure de gouvernance, lesquels renfermaient des conseils sur les façons de rendre la Ville du Grand Sudbury ouverte à tous sur le plan social et économique. À la fin du processus, le conseil municipal a adopté la résolution de créer le Comité consultatif sur la diversité et d'élaborer le Plan sur la diversité de la ville du Grand Sudbury (www.sudburydiversity.ca).

Conseils

Les municipalités peuvent :

- collaborer avec les membres et les groupes de la collectivité qui sont motivés afin de sensibiliser les gens au racisme et à la discrimination;
- participer à des conférences sur la diversité et la lutte contre le racisme afin de s'informer sur des façons de sensibiliser les gens, de rassembler des outils et de faire la promotion d'activités;
- se renseigner auprès d'organisations de taille plus importante qui s'y connaissent en matière de dialogues interculturels afin de planifier des activités qui feront en sorte de sensibiliser les gens, par exemple le National Coalition-Building Institute, la Coalition des communautés en santé de l'Ontario et la Fondation canadienne des relations raciales.

3. Promotion d'activités dans la collectivité et soutien

Les municipalités ont fait figure de proue en favorisant la mise en œuvre de projets communautaires et leur soutien afin de lutter contre le racisme et la discrimination. Celles-ci peuvent aider les résidants, les organisations, les syndicats, les écoles et les entreprises à commencer ou à continuer à s'attaquer activement aux problèmes de racisme et de discrimination. Pour ce faire, les municipalités peuvent faciliter la mise en œuvre d'activités communautaires à ce chapitre ainsi qu'offrir des mesures incitatives et différents types de ressources, dont de l'information, du financement et du travail. Encourager et appuyer autrui, voilà une façon efficace de composer avec les ressources limitées et d'accroître les activités.

| Activités | Quelques exemples |
|--|---|
| Appuyer les activités et les événements culturels organisés dans la collectivité | <ul style="list-style-type: none">• Pour le Festival of Neighbourhoods de Kitchener-Waterloo, le conseil de planification sociale de la municipalité aide la collectivité en organisant et en participant aux activités, y compris en donnant des conseils en ce qui concerne les idées et les ressources relatives à la planification d'activités.• La Ville de Williams Lake a organisé, de concert avec des organisations communautaires et des écoles, le Challenge Day, un programme visant la prise de mesures à l'égard de l'intimidation, du racisme et de la violence. Le programme permet aux élèves de s'exprimer et aux gens de s'accepter mutuellement et de se rendre compte que chaque personne a ses propres problèmes et différences. |

| Activités | Quelques exemples |
|--|---|
| Mettre en place des programmes de récompenses pour les services qui font la promotion active de la diversité et de la lutte contre la discrimination | <ul style="list-style-type: none"> • Les Abbotsford Community Services, en Colombie-Britannique, organisent la Fraser Valley Cultural Diversity Awards Ceremony, laquelle permet de mettre en évidence les meilleures pratiques des organisations communautaires et des entreprises locales qui favorisent l'intégration et la diversité dans la collectivité. Des conférenciers travaillant pour des organisations qui font la promotion de la diversité ainsi que des représentants de divers paliers de gouvernement participent à l'activité. • Hamilton souligne les réalisations de dirigeants de groupes confessionnels, de groupes culturels et d'autres groupes et travaille en partenariat avec les dirigeants de grands organismes et organisations. |
| Créer des portails d'information afin d'aider les autres à faire leur travail | <ul style="list-style-type: none"> • La Municipalité de Chatham-Kent fournit des renseignements sur son site Web afin d'aider les employeurs à favoriser l'intégration des nouveaux immigrants dans leur milieu de travail, dont de l'information sur la procédure relative à l'embauche d'étrangers compétents, des outils des ressources humaines afférents à la diversité ainsi que d'autres ressources disponibles auprès d'organismes bénévoles (www.chatham-kent.ca). |

Étude de cas : le Hamilton's Centre for Civic Inclusion (www.hcci.ca)

Le Hamilton Centre for Civic Inclusion (HCCI) est né de la jonction de deux projets, à savoir la Strengthening of Hamilton's Community Initiative (SHCI) et la Civic and Resource Center Initiative (C&RC). La SHCI est un projet instauré par la Ville le 11 septembre 2001. La Ville a été une partie prenante importante de la SHCI et a fourni le personnel nécessaire à la gestion du projet grâce à un employé en détachement de son unité des services communautaires.

Au cours de la même année, le bureau du maire de la Ville de Hamilton a joué un rôle déterminant dans la coordination de rencontres communautaires qui ont eu lieu après qu'un temple local hindou a été la proie des flammes; l'événement ayant suscité beaucoup d'inquiétude chez les citoyens de Hamilton. Quand la SHCI est devenue la HCCI, la Ville a continué de fournir du financement pour la HCCI. Plus particulièrement, la participation du bureau du maire et du conseil municipal se poursuit puisque le maire de la Ville et un conseiller font partie du conseil d'administration de la HCCI.

La HCCI permet à tous les citoyens de Hamilton d'avoir accès aux connaissances et aux ressources nécessaires pour édifier une ville solide, ethniquement diversifiée et accueillante. Dans le cadre de ce projet, on a élaboré des programmes et mis au point des outils d'éducation publique et de participation communautaire. Dans la foulée de ce projet, une stratégie générale faisant la promotion de l'équité, de l'accès et de la participation a également été mise en œuvre dans la collectivité de Hamilton, dans les secteurs prioritaires, c'est-à-dire l'emploi, l'éducation, la santé et les logements.

Les programmes de la HCCI comprennent ce qui suit : des activités s'adressant aux jeunes comme des concours d'affiches et des concours vidéo; des cafés-discussions dans plusieurs quartiers de Hamilton qui rassemblent des politiciens et des figures communautaires importantes, mais non élues, afin de trouver des idées de projets axés sur la recherche de solutions, qui contribueront à bâtir une collectivité ouverte et accueillante; et la Community Mobilization Team (CMT), un programme de formation de six mois à l'intention des militants et défenseurs communautaires, des professeurs et des travailleurs sociaux. Les personnes qui ont suivi la formation CMT siègent sur divers comités consultatifs de la Ville composés de bénévoles. On a en outre bâti dans le cadre de la HCCI des trousseaux d'outils et des guides d'animation sur les changements organisationnels et sur l'enraiemnt du racisme.

Les travaux de la HCCI ont établi une base reposant sur la participation communautaire, les réseaux institutionnels et les partenariats.

Conseils

Les municipalités peuvent :

- par l'intermédiaire des représentants élus, trouver et encourager les partenaires à lutter contre le racisme et la discrimination;
- faire connaître et promouvoir les activités d'autres organismes à l'aide, par exemple de son site Web ou de bulletins d'information.

4. Élaboration et examen de règlements municipaux et de politiques

Il est souhaitable que les municipalités examinent les anciens et les nouveaux règlements municipaux afin de s'assurer de leur conformité avec les droits de la personne et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Les règlements municipaux sont l'un des outils les plus efficaces des municipalités. En veillant à ce que ceux-ci soient conformes aux droits de la personne et aux lois en vigueur, les municipalités ne comblent pas seulement une exigence, mais montrent ainsi clairement à la collectivité qu'elles s'engagent réellement à lutter contre le racisme et la discrimination. De même, les municipalités peuvent élaborer, mettre en œuvre et veiller au respect des politiques de lutte contre le racisme et la discrimination, et les passer en revue afin de supprimer tout obstacle discriminatoire implicite.

| Activités | Quelques exemples |
|--|---|
| Examen et élaboration de règlements municipaux | <ul style="list-style-type: none"> L'Affordable Housing Committee de Toronto a lancé en 2009 un plan décennal sur les logements abordables, intitulé <i>Housing Opportunities Toronto – An Affordable Housing Action Plan</i>. Dans une partie de ce plan, on propose l'adoption d'un nouveau règlement municipal afin qu'il y ait davantage de logements locatifs abordables parmi les logements du marché privé et afin de supprimer certains frais de développement. |
| Élaborer des politiques visant à lutter contre les pratiques discriminatoires | <ul style="list-style-type: none"> Le York Region District School Board a élaboré une politique d'équité ethnoculturelle et de lutte contre le racisme (Anti-racism and Ethno-cultural Equity Policy) qui assure un traitement équitable des élèves et qui offre un soutien afin d'éviter que des facteurs nuisent au rendement scolaire des élèves. Le conseil scolaire continuera à relever et à éliminer les inégalités et les obstacles systémiques, y compris la mise en œuvre du curriculum, la réalisation des évaluations des élèves, le perfectionnement des employés et la mise en œuvre de pratiques d'embauche (www.yrdsb.edu.on.ca/page.cfm?id=IRC000011). Halifax a mis en place une politique sur les relations communautaires et raciales, laquelle vise à faire en sorte que les installations municipales ne soient pas utilisées par des personnes ou des groupes qui violent les droits de la personne ou incitent les gens à porter atteinte aux droits d'autrui. |
| Vérifier les effets positifs qu'ont les politiques municipales sur la discrimination | <ul style="list-style-type: none"> La Ville de Thunder Bay vérifie l'efficacité des politiques (p. ex. si les politiques d'emploi contribuent au maintien en poste des employés membres des minorités visibles). On se sert de cette information lorsqu'on examine les politiques aux fins de la révision (www.diversitythunderbay.ca/ACOAFulldoc.pdf). L'unité de la planification sociale de Vancouver exige que toute question liée au multiculturalisme ou à la diversité soit une priorité administrative à tous égards. |
| Examiner les politiques et les pratiques afin de mettre en évidence | <ul style="list-style-type: none"> La Cité de Kenora et le service de police de Kenora ont travaillé en partenariat avec le Grand conseil du Traité n° 3 afin d'examiner les politiques, les |

| Activités Quelques | exemples |
|---|---|
| la discrimination systémique et d'y remédier | pratiques et les procédures en lien avec la justice et de veiller à ce qu'elles aient une incidence positive sur les Premières nations. L'un des buts consistait à accroître le nombre d'employés autochtones travaillant dans le système judiciaire. |
| Élaborer des politiques exigeant des entrepreneurs qu'ils s'attaquent au problème de discrimination | <ul style="list-style-type: none"> • Le Race Relations Committee de Saskatoon a examiné les politiques, les pratiques et les programmes de la Ville afin de proposer des modifications ou la prise de nouvelles mesures en ce qui a trait au personnel, à l'application de la loi, aux services de loisirs, aux services de logements, aux services communautaires, à l'éducation, à la formation, à l'utilisation des installations municipales, à l'aménagement et au zonage. • La Cité de Toronto a élaboré une politique sur les justes salaires en vertu de laquelle les organisations qui font des affaires avec la Ville doivent verser des salaires justes et adopter une politique contre la discrimination. |

Étude de cas : la politique des justes salaires de la Cité de Toronto

Toronto est une ville multiethnique et une destination de choix pour les immigrants et les réfugiés qui arrivent au Canada. Elle s'est forgé une réputation internationale en ce qui a trait aux projets de lutte contre le racisme et la discrimination qu'elle met en œuvre et qui s'inscrivent dans sa stratégie inclusive visant à tirer parti de la diversité de la ville.

En 1893, le conseil municipal de Toronto a instauré une politique sur les justes salaires, laquelle définissait les droits des travailleurs et exigeait des fournisseurs de biens et de services qu'ils versent des « salaires justes » en fonction d'un calendrier établi par la Cité. En 1984, le conseil municipal de Toronto a élargi la portée de sa politique des justes salaires afin que soit adoptée une politique contre la discrimination exigeant des fournisseurs qu'ils « adoptent des politiques interdisant la discrimination exercée par l'organisation ou au sein de celle-ci et concédant aux personnes le droit d'être à l'abri de tout incident motivé par la haine et fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, un handicap, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social, l'affiliation politique, l'affiliation religieuse, l'existence d'un casier judiciaire, le niveau d'alphabétisation ou sur toute autre caractéristique personnelle » [Traduction].

La politique vise l'ensemble des employés engagés par des entrepreneurs, des sous-traitants, des fournisseurs, des locataires de propriétés appartenant à la Ville qui exploitent une entreprise ainsi qu'à cinq secteurs de la construction (construction industrielle, commerciale et institutionnelle; construction lourde; services publics (construction et hors construction); routes; construction d'égouts et de conduites principales d'eau). Toutefois, la politique ne s'applique pas aux petites entreprises, par exemple les propriétaires ou exploitants, les sociétés en nom collectif et les dirigeants d'entreprise.

Selon la politique, toutes les organisations faisant affaire avec la Cité sont tenues d'avoir en place une politique contre la discrimination ou d'adopter la politique de la Cité. Cette exigence fait partie d'une clause qui est inscrite dans tous les contrats de la Ville et s'applique à toutes les organisations communautaires recevant une subvention de la Cité. Le Fair Wage Office (bureau responsable des justes salaires) de Toronto vérifie si la politique est bel et bien mise en oeuvre et a l'autorisation de faire enquête sur des plaintes déposées contre des entreprises afin de veiller au respect des dispositions de l'entente. Le personnel du bureau, dans le cadre de son mandat, qui consiste à faire appliquer les exigences découlant de la politique, peut entrer dans des lieux de travail sans préavis afin de mener une enquête et d'examiner des dossiers liés à des contrats de la Ville.

Grâce à cette politique, la Cité de Toronto a été en mesure de favoriser l'adoption de politiques et de pratiques portant sur l'égalité et la discrimination. Depuis, d'autres municipalités, comme Sudbury, ont adopté une politique des justes salaires.

Conseils

Les municipalités peuvent :

- envisager la possibilité de réaliser des examens périodiques des règlements municipaux, des politiques et des procédures afin de veiller à ce qu'ils ne renferment aucun élément pouvant donner lieu à de la discrimination;
- relever les plaintes faisant ressortir l'existence d'éléments discriminatoires dans les règlements et les politiques afin de détecter toute discrimination possible;
- examiner les politiques élaborées par des organismes gouvernementaux tels que la Commission ontarienne des droits de la personne afin de repérer les politiques et les règlements municipaux qui vont à l'encontre de la lutte contre le racisme et la discrimination.

5. Interventions à la suite d'actes de racisme et de discrimination

Les municipalités peuvent promouvoir les valeurs d'antiracisme et d'antidiscrimination dans leurs collectivités en réagissant de façon rapide et concrète aux actes de racisme et de discrimination. Pour ce faire, elles auraient avantage de collaborer avec des organisations communautaires et des organismes d'application de la loi afin de trouver et de mettre en œuvre des moyens de relever les cas de racisme, comme les crimes

haineux, d'effectuer un suivi et d'intervenir. Prenez note des cas de racisme et de discrimination et décrivez les mesures prises en vue de régler le problème.

Les municipalités peuvent également inciter les membres de la collectivité à rapporter tout incident où ils ont été victimes de racisme et de discrimination. Communiquez avec les médias d'information locaux tels que la radio locale. Des systèmes de production de rapports et de services de soutien accessibles peuvent aider les membres de la collectivité à composer avec les effets du racisme et de la discrimination et éviter que de tels événements ne se reproduisent.

| Activités | Quelques exemples |
|--|---|
| Fournir aux résidants des ressources pour la résolution de conflits | <ul style="list-style-type: none"> • Le Sioux Lookout Anti-racism Committee met à la disposition des résidants des médiateurs communautaires qualifiés afin de permettre la résolution pacifique des conflits lorsque des problèmes tels que de la discrimination, des disputes entre propriétaire et locataire, des disputes entre voisins et des conflits en milieu de travail, surviennent. Il offre également des ateliers à l'intention des entreprises et des organisations. |
| Créer des programmes communautaires de lutte contre le racisme | <ul style="list-style-type: none"> • Des municipalités en Colombie-Britannique telles que Campbell River, Kamloops, Quesnel, Terrace et Cranbrook ont modifié le Critical Incident Response Model du Ministry of Community, Aboriginal and Women afin qu'il tienne compte du racisme, y compris des crimes haineux. Un comité directeur a élaboré des protocoles à l'échelle de la collectivité à la suite de la survenue d'actes raciaux et a créé un guide de préparation à la lutte contre le racisme afin d'informer les gens sur la façon de donner suite efficacement aux actes de racisme (www.llbc.leg.bc.ca/public/pubdocs/bcdocs/372162/community_kit.pdf). |
| Faire participer les membres de la collectivité à la lutte contre les crimes haineux | <ul style="list-style-type: none"> • La York Regional Police a créé un bureau de ressources sur la diversité et les cultures, lequel noue des relations avec différents groupes ethnoraciaux de la collectivité et emploie du personnel ayant pour fonction d'offrir des services de consultation aux membres de ces groupes. Le bureau continue de chercher des moyens efficaces de communiquer avec les collectivités afin de recevoir des rapports isolés et d'éviter que des tendances émergentes ne prennent des proportions inquiétantes. • Les services de police de Toronto tiennent compte des commentaires des membres de la collectivité pour |

| Activités Quelques | exemples |
|--|---|
| | <p>modifier la formulation utilisée lorsqu'ils publient des avis sur des suspects recherchés, à l'intention de la collectivité.</p> <ul style="list-style-type: none"> Des employés de la Ville de Georgina ont visité des écoles de la région et d'autres membres de la collectivité afin d'inciter les gens à dénoncer les crimes haineux qui sont survenus dans la région. |
| Dénoncer les crimes haineux au moment où ils se produisent | <ul style="list-style-type: none"> Le maire et le conseil municipal de la Ville de Prince George ont donné suite à une demande émanant du comité interculturel (personnes nommées qui conseillent le maire et le conseil municipal) et de son partenaire communautaire, la Multicultural Heritage Society, afin de mettre sur pied un groupe de travail chargé de faire enquête sur les activités haineuses. Le groupe de travail s'inscrivait dans un projet de grande envergure mené en 2000, qui était intitulé Creating Community Awareness of Hate Activities in Prince George et qui faisait intervenir la Multicultural Heritage Society. Le maire de Thompson, au Manitoba, a dénoncé la distribution de contenu haineux dans les écoles. Le maire de Chilliwack a dénoncé la propagande haineuse qui se propageait dans la collectivité. Le Race Relations Committee de Peterborough a tenu une conférence de presse afin de dénoncer les agressions motivées par le racisme et dirigées à l'endroit des pêcheurs canadiens d'origine asiatique. |

Étude de cas : Sioux Lookout

La ville de Sioux Lookout est située au nord-ouest de l'Ontario et compte une population d'environ 5 000 personnes. La collectivité est un important centre de soins de santé, d'éducation et de services gouvernementaux et sociaux pour bon nombre de communautés isolées des Premières nations qui vivent dans le Nord. Les Autochtones ont quitté leur collectivité afin de faire de Sioux Lookout leur maison. D'autre part, de nombreux autres Autochtones viennent dans la ville pour une courte période de temps par affaires ou pour obtenir des services. Le changement d'une population principalement d'ascendance européenne à une population composée à plus de 50 % d'Autochtones a amené son lot de difficultés à la collectivité puisque divers groupes ont peine à faire face aux différences culturelles. Le Sioux Lookout Anti-racism Committee (SLARC), inspiré par une motion de la municipalité visant à mettre fin aux tensions raciales dans la collectivité, a été formé en 1988 et est constitué de résidants de la municipalité. L'objectif du SLARC consiste à aider les gens de Sioux Lookout à apprendre à travailler et à vivre ensemble, en respectant et en célébrant leurs différences.

Le Sioux Lookout Anti-racism Committee a créé plusieurs mécanismes ayant pour but de répondre aux besoins uniques des résidants, de fournir du soutien et de réagir aux actes de racisme et de discrimination. Les interventions à des actes de racisme mettent à contribution les membres de la collectivité et favorisent l'intégration de tous les résidants et visiteurs de la municipalité. Les activités du comité s'adressent particulièrement aux jeunes et aux groupes communautaires.

Le SLARC a élaboré un certain nombre d'activités de prévention et a mis sur pied des comités chargés de s'occuper des cas de racisme et de discrimination dans la collectivité.

Le programme RResolve est un service de médiation communautaire confidentiel. Les résidants et les visiteurs de la municipalité, lorsqu'ils sont aux prises avec des conflits ayant trait notamment à la race et à la diversité, peuvent recourir à des services de résolution de conflits en ojibwa et en anglais. Le SLARC a constaté que la médiation permettait de résoudre les conflits dans environ 85 % des cas. Les services de médiation sont offerts gratuitement ou selon un tarif dégressif par des membres de la collectivité qualifiés. Si on a créé le programme RResolve pour Sioux Lookout, celui-ci est conçu de manière à pouvoir être mis en œuvre dans d'autres collectivités faisant face à des problèmes semblables.

Conseils

Les municipalités peuvent :

- emprunter, examiner, adapter et utiliser des outils d'autres programmes de lutte contre le racisme communautaire, comme la trousse d'outils *Responding to Incidents of Racism and Hate : A Handbook for Service Providers* élaborée par la Human Rights Coalition de la Colombie-Britannique;
- travailler en partenariat avec des groupes communautaires afin de consigner par écrit les actes haineux et en faire rapport ainsi que de mettre à la disposition du public des rapports sur le sujet.

Annexe 1

Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of BC (AMSSA)
www.amssa.org

Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination
(CCMARD)
www.cmard.ca

Commission canadienne pour l'UNESCO
www.unesco.ca

Fondation canadienne des relations raciales (FCRR)
www.crrf.ca

Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC)
www.criec.uqam.ca

Diversity Thunder Bay
www.diversitythunderbay.ca

National Consultative Committee of Racism and Interculturalism (NCCRI)
www.nccri.ie

National League of Cities (NLC)
www.nlc.org

Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)
www.ohrc.on.ca

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)
www.unesco.org/new/fr/unesco

Annexe 2 : Tableau des partenaires

Le tableau ci-dessous constitue un outil efficace pour établir la liste de partenaires possibles dans votre municipalité et inscrire des renseignements utiles pour chacun d'eux. Il vous aidera à planifier vos activités de lutte contre le racisme et la discrimination. Les questions posées dans les cellules du tableau visent à vous aider à rassembler des renseignements afin que le tableau reflète votre contexte municipal. Vous pouvez également ajouter d'autres partenaires à votre tableau.

| Partenaires | Pourquoi le projet de lutte contre le racisme les intéresse-t-il et qu'en ont-ils à gagner? | Degré de motivation | Difficultés | Façons de susciter la participation |
|-------------------------------------|---|---|---|--|
| Tous les membres de la collectivité | Sont-ils intéressés? Pourquoi? Leur intérêt réside-t-il dans la justice sociale? Un type précis de discrimination | Dans l'ensemble, sont-ils motivés? Est-ce que beaucoup de groupes sont motivés? | Font-ils partie de ceux qui manifestent de l'opposition? Pourquoi? | Des médias, des sites Web, etc., sont-ils disponibles? Serait-il possible de les joindre au moyen d'envois postaux? Y a-t-il d'autres moyens de transmettre l'information et de nouer un dialogue? Quels sont-ils? |
| Entreprises | A-t-on besoin de travailleurs immigrants ou migrants internes? Est-ce que le fait de s'attaquer aux problèmes de racisme et de discrimination pourrait avoir pour effet | Certaines entreprises sont-elles plus motivées que d'autres à intervenir? | Les propriétaires d'entreprise perçoivent-ils une quelconque menace d'avoir une collectivité diversifiée? Dans l'affirmative, lesquelles? | Existe-t-il des associations d'entreprises qui pourraient aider? Y a-t-il des propriétaires d'entreprise intéressés qui pourraient nouer un dialogue? |

| Partenaires | Pourquoi le projet de lutte contre le racisme les intéresse-t-il et qu'en ont-ils à gagner? | Degré de motivation | Difficultés | Façons de susciter la participation |
|-------------------------|---|--|---|--|
| | d'attirer des travailleurs et de nouveaux clients? | | | |
| Conseil municipal | Les membres ont-ils des opinions différentes? Les membres sont-ils conscients de l'existence de problèmes de racisme et de discrimination? | Les membres perçoivent-ils les activités comme diviseuses ou unificatrices? | Sont-ils inquiets de la réaction des électeurs? Existe-t-il des façons de régler les problèmes de ressources? | Y a-t-il des personnes sceptiques? Pourquoi sont-elles sceptiques? Comment pouvez-vous les convaincre? |
| Personnel administratif | Comment cela est-il lié au travail des employés administratifs? Y a-t-il des groupes qui se montrent particulièrement intéressés par le projet, tels que les Autochtones et le personnel racialisé, entre autres? | Y a-t-il un service ou une personne qui se montrent particulièrement intéressés? | Y-a-t-il des inquiétudes relativement au changement? Quels types d'inquiétudes? Qui est inquiet? | Des syndicats participent-ils au projet? Existe-t-il des outils favorisant la communication comme des bulletins d'information? Faut-il assister à des activités ou à des réunions? |

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| Groupes ethnoraciaux ou autres groupes pouvant avoir été victimes de discrimination | Quels sont les principaux groupes? Quels sont leurs intérêts particuliers? Que recherchent-ils? | Quels sont les groupes ou les personnes le plus en mesure d'agir et les plus motivés à le faire? | Ont-ils peur de la réaction de violence que le projet pourrait susciter? Disposent-ils de suffisamment de temps et ont-ils les ressources nécessaires? | Où ces groupes se réunissent-ils? Ces groupes sont-ils attirés par certaines activités et certains lieux? |
|---|---|--|--|---|

Bibliographie

ABBOTSFORD COMMUNITY SERVICES. *Cultural Diversity Awards*, [En ligne], 2010. [www.abbotsfordcommunityservices.com/] Our-Programs/Immigrants-Multicultural/Cultural-Diversity-Awards.

ALBERTA URBAN MUNICIPALITIES ASSOCIATION. *Welcoming & Inclusive: Communities Toolkit*, [En ligne] [www.auma.ca/live/digitalAssets/25/25953_WICT_booklet_10232008.pdf].

CITÉ D'ABBOTSFORD, *Workplace Human Rights in Human Resources Policy Manual*, 1993.

CITÉ DE BRAMPTON, *Six Pillars: Supporting our Great City*, 2003.

VILLE DE CALGARY, *Village Square Leisure Centre Cultural Competency Strategic Plan*, 2002.

VILLE DE CALGARY, *Fair Calgary Policy*, CPS 2006-63, annexe 1, 2006.

VILLE D'EDMONTON, *Building the Capital City: Edmonton City Council's Special Initiatives 2005-2007*, 2005.

VILLE D'EDMONTON, *Immigration and Settlement Initiatives Update*, 20 juillet 2007.

CITY OF HAMILTON VOLUNTEER COMMITTEE AGAINST RACISM. *A Report on The Symposium on the Reality of Anti-racism Work in the City of Hamilton*, [En ligne], 2004. [www.hamilton.ca/NR/rdonlyres/3DCF8BA7-0C89-49CC-B37BF60E965F84A6/0/AntiRacismSymposiumFinalReport2004.pdf.]

CITÉ DE NORTH BAY. *The Mayor's Blog – Social Growth*, [En ligne] [www.cityofnorthbay.ca/cityhall/otm/newsletter/view.asp?id=60].

CITÉ D'OTTAWA. *Affordable Housing Policies – Official Plan Amendment and Implementation*, [En ligne], 2004. [city.ottawa.on.ca/calendar/ottawa/citycouncil/occ/2004/06-23/pec/ACS2004-DEV-POL-0002.htm].

VILLE DE SASKATOON. *City of Saskatoon Council Policy*, [En ligne] [www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/City%20Clerks%20Office/Civic%20Policies/Documents/C09-033.pdf].

VILLE DE SASKATOON. *Ten Years in Review: Tenth Anniversary Report of the City of Saskatoon Race Relations Committee 1989-1999: Celebrating a Decade of 'Living in Harmony*, [En ligne], 1999.

[www.saskatoon.ca/DEPARTMENTS/Community%20Services/Communitydevelopment/Documents/10th_anniversary_report.pdf].

CITÉ DE TIMMINS. *Timmins Multicultural Festival*, [En ligne] [www.timmins100.com/site/modules/extcal/event.php?event=3].

CITÉ DE TORONTO. *Fair Wage Office*, [En ligne] [www.toronto.ca/fairwage].

CITÉ DE TORONTO, *Immigration and Settlement Policy Framework*, 2001.

CITÉ DE TORONTO, *Plan of Action for the Elimination of Racism and Discrimination*, 2003.

CITY OF TORONTO AUDITOR GENERAL'S OFFICE, *Audit of City Performance in Achieving Access, Equity and Human Rights Goals*, 14 octobre 2008.

VILLE DE VANCOUVER, *Annual Report for the Year 2006: Advisory Committee on Diversity Issues*, 28 juin 2007.

CORMIER, C. "Housing as a Human Right: Understanding the Need to Align Toronto's Legal Planning Framework with City Council's Vision to End Homelessness & The Affordable Housing Crisis", *Journal of Hunger and Poverty*, 1(1), [En ligne], 2009.

[www.esurio.ca/ojs-2.2/index.php/esurio/article/viewArticle/17/56].

DIVERSITY THUNDER BAY. *A Community of Acceptance: Respect for Thunder Bay's Diversity*, [En ligne]. 2002. [www.diversitythunderbay.ca/ACOAFulldoc.pdf].

DIVERSITY VANCOUVER. *Municipal Diversity and Anti-Racism Programs in Canada*, [En ligne]
[www.diversityvancouver.ca/pdf/municipal_diversity_programs_presentation.pdf].

EDGINGTON, D., et T. HUTTON. *Multiculturalism and Local Government in Greater Vancouver, Working Paper Series No. 02-02*, Vancouver: Centre of Excellence Research on Immigration and Integration in the Metropolis, 2002.

HALIFAX REGIONAL SCHOOL BOARD. *Working Together for Respectful Workplaces: A Handbook for Preventing & Responding to Workplace Harassment*, [En ligne], 2007. [www.hrsb.ns.ca/files/Downloads/pdf/diversity/respectful-workplaces-handbook.pdf].

ICART, J-C. M. LABELLE et R. Antonius. *Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination*. Document de travail n° 3 de la Coalition internationale des Villes unies contre le racisme, Centre de Recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, UQAM, 2005.

KENORA DAILY MINER AND NEWS. *Local project aims to curb racism in justice system*, [En ligne].
[www.kenoradailyminerandnews.com/ArticleDisplay.aspx?archive=true&e=1849175].

THE LAURIER INSTITUTION, *Municipal anti-racism and diversity programs in Canada*, Vancouver, mars 2004.

METROLAND MEDIA GROUP. *The Mississauga News: Help race against racism*, [En ligne], 2009.
[www.mississauga.com/community/article/79032--help-race-against-racism].

MUNICIPALITÉ DE CHATHAM-KENT. *Integrating Newcomers Into Your Workplace*, [En ligne], 2010. [www.chathamkent.ca/community+services>Welcome+Newcomers/Working/For+Employers+Hiring+Skilled+Newcomers/Integrating+Newcomers+Into+the+Workplace.htm].

REILLY, J. "Municipal Roles in Immigrant Integration: the Edmonton Experience", *Our Diverse Cities: Prairies Region 6*, printemps, p. 156-160.

SIOUX LOOKOUT ANTI-RACISM COMMITTEE. *Sioux Lookout Anti-Racism Committee*, [En ligne] [www.slarc.ca].

STARR, E. et C. PACINI. *The Municipal Role in Meeting Ontario's Affordable Housing Needs: An Environmental Scan of Municipal Initiatives and Practices*, [En ligne], 2001. [www.ontarioplanners.on.ca/pdf/EnvironmentalScan_022801.pdf].

Tossutti, L. "The language of municipal government in global communities: corporate communications policies in six cities", *Plan Canada*, janvier-février, 2009, p.60-63.

VILLE D'AJAX. *Diversity and Community Engagement Advisory Committee*, [En ligne] [www.townofajax.com/Page479.aspx].

VILLE DE GEORGINA. *Georgina Equity and Diversity Advisory Committee*, [En ligne] [www.town.georgina.on.ca/georgina-equity-2009.aspx]

VILLE DE MARKHAM. *Markham Race Relations Committee*, [En ligne], 2010.
[www.markham.ca/Markham/Departments/Council/StdCmte/MRRC.htm].

YORK REGION DISTRICT SCHOOL BOARD, *The Antiracism and Ethnocultural Equity Policy*, [En ligne], 2002. [www.yrdsb.edu.on.ca/page.cfm?id=IRC000011].

YOUNG PEOPLE'S PRESS. *Northern Ontario Symposium on Diversity Awareness and Race Relations*, [En ligne], 2007. [www.debwewin.ca/Symposium.pdf].