

CUPE·SCFP

**Mobilisation contre le racisme
Gouvernement du Canada**

**Mémoire présenté par le
Syndicat canadien de la fonction publique**

Janvier 2019

Le Syndicat canadien de la fonction publique est le plus grand syndicat du Canada. Il compte 680 000 membres d'un bout à l'autre du pays. Ces membres travaillent dans les secteurs de la santé, des services d'urgence, de l'éducation, de l'éducation de la petite enfance et de la garde à l'enfance, des municipalités, des services sociaux, des bibliothèques, de l'hydroélectricité, du transport terrestre et du transport aérien, entre autres.

Le SCFP est heureux que le gouvernement fédéral tienne des consultations sur le racisme et la discrimination systémique qui formeront la base de l'élaboration d'une stratégie nationale contre le racisme. Le racisme est profondément enraciné dans les normes culturelles, les attitudes et les institutions du Canada. Ses effets sont réels et dévastateurs pour les travailleurs racisés et autochtones, qui forment environ 18,5 % de l'effectif du SCFP. Une stratégie nationale efficace contre le racisme sera une étape clé pour mettre fin à la discrimination quotidienne dont sont victimes des milliers de nos membres, tant au travail que dans la société.

Dans le présent mémoire, nous proposons des recommandations pour agir contre le racisme au Canada pour les trois thèmes présentés dans l'énoncé de discussion du gouvernement : l'emploi, la participation sociale et la justice.

I. Emploi

En 2016, les personnes racisées et autochtones formaient 28 % de la population totale au Canada, comparativement à 20 % en 2006, la population autochtone étant celle qui grandit le plus rapidement au pays.¹ Au Canada, cette diversité croissante ne se reflète pas de manière égale dans la main-d'œuvre, ce qui est un problème.

Les personnes racisées et autochtones gagnent moins que le travailleur moyen et sont encore plus susceptibles d'être sans emploi, d'occuper des emplois précaires et de vivre dans la pauvreté.² En 2016, le taux de chômage était de 9,2 % pour les travailleurs racisés,

¹Statistique Canada, thème du recensement : *Immigration et diversité ethnoculturelle*, janvier 2018.

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/rt-td/imm-fra.cfm>

²Sheila Block, *Canada's population is changing but income inequality remains a problem*, Centre canadien de politiques alternatives, octobre 2017. <http://behindthenumbers.ca/2017/10/27/population-changing-income-inequality-remains> et

Emploi et développement social Canada, *Aperçu de la racialisation de la pauvreté au Canada*, août 2013.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/communautes/rapports/profil-pauvrete-apercu.html>

comparativement à 7,3 % pour les travailleurs non racisés.³ Le taux de chômage était encore plus élevé pour les personnes qui s'identifiaient comme arabes ou noires, et les femmes racisées étaient 48 % plus susceptibles d'être sans emploi que les hommes non racisés.⁴ Le taux de chômage chez les personnes des Premières Nations hors réserve était de 15 % en 2016.⁵

De nombreuses personnes racisées et autochtones se butent à des difficultés et à des barrières qui limitent leur accès au marché du travail, à de bons emplois et à des possibilités de promotion. Par exemple, les employeurs canadiens ont tendance à faire preuve de discrimination à l'endroit des candidats dont les noms n'ont pas une consonance « occidentale », même si ce n'est pas intentionnel, bien que les données montrent que 44 % des personnes racisées détiennent un certificat, un diplôme ou un grade universitaire, comparativement à 25 % des personnes non racisées.⁶ Exclues du marché du travail, ces personnes tendent à se tourner vers le travail autonome, ce qui se traduit souvent par de longues heures, une absence d'avantages sociaux et des revenus moins élevés.

a) Équité en emploi

L'équité en emploi exige que les employeurs mettent en œuvre de manière proactive des processus et plans visant à accroître la représentation et le maintien en poste de groupes qui, au fil de l'histoire, ont été exploités et à qui on a refusé des possibilités d'embauchage et de promotion. Il s'agit de changer la représentation au travail pour mieux refléter l'ensemble de la société. Grâce aux programmes d'équité en emploi, les membres de groupes désignés ont non seulement un accès équitable à des emplois, ils ont aussi un environnement de travail qui les encourage à rester et à avancer dans leurs milieux de travail. Des mesures spéciales, comme des formations et des occasions de perfectionnement professionnel pour tous les membres de groupes désignés, ainsi que des mesures d'accommodement pour les travailleurs de la diversité, sont importantes.

³Sheila Block, *Racialized Canadians continue to face barriers to decent work*, Centre canadien de politiques alternatives, novembre 2017. <http://behindthenumbers.ca/2017/11/29/racialized-canadians-barriers-to-work/>

⁴ Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi, *Canada's Colour Coded Labour Market*, The Wellesley Institute et Centre canadien de politiques alternatives, mars 2011.

http://www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2011/03/Colour_Coded_Labour_MarketFINAL.pdf

⁵ Statistique Canada, *Expériences sur le marché du travail des Premières Nations vivant hors réserve : principaux résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2017*, novembre 2018.

https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2018003_eng.htm

⁶ Philip Oreopoulos, « Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes », *American Economic Journal: Economic Policy* 3, novembre 2011.

<http://oreopoulos.faculty.economics.utoronto.ca/wp-content/uploads/2014/03/Why-Do-Skilled-Immigrants-Struggle-in-the-Labor-Market.pdf>

Au Canada, le gouvernement fédéral, le Québec et le Nunavut sont les seules compétences à être dotées de lois sur l'équité en emploi. Une étude de 2016 sur l'expérience du Québec soulignait la nécessité d'apporter des améliorations, dont une participation accrue des travailleurs à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'équité en emploi.⁷ L'une des recommandations propose la création de comités mixtes d'équité en emploi formés de représentants de l'employeur et d'agents de négociation des employés, l'employeur assurant la formation nécessaire pour participer au comité.

La loi fédérale sur l'équité en emploi s'applique aux milieux de travail sous réglementation fédérale, qui comprend 6 % des travailleurs canadiens. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) désigne quatre groupes visés par les plans d'équité en emploi : les personnes handicapées, les femmes, les personnes autochtones et les minorités visibles. La *LEE* s'applique aux industries sous réglementation fédérale, aux sociétés d'État et à d'autres organisations fédérales qui comptent 100 salariés ou plus. Le Programme de contrats fédéraux s'applique aux employeurs sous réglementation provinciales qui comptent 100 salariés ou plus et qui ont un contrat du gouvernement fédéral de 1 million de dollars ou plus.

Des 680 000 travailleurs que représente le SCFP partout au Canada, plus de 23 000 travaillent dans des industries sous réglementation fédérale, surtout dans le secteur privé, comme le transport aérien, les télécommunications, le transport au sol et les ports. Nous représentons également des employés à la GRC. En outre, 68 000 membres du SCFP travaillent dans des universités et des collèges qui pourraient être visés par le Programme des contrats fédéraux.

Parce que ses mécanismes de reddition de comptes et d'application sont inefficaces, la *LEE* manque de dents. Le Parlement n'a pas effectué l'examen quinquennal exigé en vertu de la *LEE* depuis 2002 et la Commission canadienne des droits de la personne n'a pas pu mener les vérifications adéquates prévues dans la *LEE* par manque de ressources.

Cette situation a été rendue pire encore par le fait que l'ancien gouvernement conservateur a éviscéré le Programme des contrats fédéraux (PCF) en 2012. Maintenant, seules les entreprises qui ont des contrats de plus de 1 million de dollars doivent mettre en place des comités d'équité en matière d'emploi; l'ancien seuil était de 200 000 \$. C'est le ministre du Travail qui établit les normes de conformité, alors qu'avant 2012, les normes du PCF devaient être l'équivalent de celles de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les fournisseurs sont toujours tenus d'établir des objectifs et de recueillir de l'information, mais ils ont moins d'obligations de

⁷ Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité: Un rendez-vous manqué?* Centre d'études ethniques des universités montréalaises, 2013.

production de rapports et de conformité. En outre, l'élimination du personnel régional et les réductions effectuées à Ottawa ont affaibli l'administration et la supervision du PCF.

En juin 2016, seuls 13 établissements d'enseignement postsecondaires (neuf universités et quatre collèges) étaient visés par le PCF. Il s'agit d'une baisse importante par rapport au plus de 50 qui étaient visés par le PCF avant la déréglementation de 2012.

Le cadre de l'équité en emploi au Canada doit donc faire l'objet d'une attention urgente.

Recommandations :

- Commencer immédiatement le très nécessaire et longuement attendu examen parlementaire prévu dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en consultation avec les syndicats, les employeurs et d'autres experts, et corriger les lacunes.
- Exiger la création de comités mixtes syndical-patronal d'équité en matière d'emploi, ainsi qu'une formation pour les membres des comités.
- Accorder suffisamment de ressources à la Commission des droits de la personne pour qu'elle puisse respecter ses obligations en matière d'équité en emploi.
- Revenir au seuil de 200 000 \$ pour les contrats gouvernementaux et instaurer des normes de conformité obligatoires équivalentes à celles prévues dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour le Programme de contrats fédéraux.
- Établir des objectifs mesurables et des lignes directrices claires pour les employeurs, tant dans la *Loi* que dans le PCF.
- Explorer les répercussions combinées des barrières à l'emploi auxquelles se butent les personnes qui font partie de plus d'un groupe désigné.
- Travailler avec les provinces et les territoires à promouvoir l'adoption de lois sur l'équité en matière d'emploi dans toutes les compétences.

b) Stratégies pour une main-d'œuvre représentative des personnes autochtones

Le programme de développement de l'emploi autochtone en Saskatchewan a permis de réaliser des gains importants en équité en emploi pour les travailleurs autochtones. Il s'agissait d'un programme exhaustif d'emploi et de formation destiné à améliorer le recrutement et le maintien en poste des travailleurs autochtones dans les secteurs de la santé et d'autres de la province. Il a été en place de 1998 à 2010. Dans le cadre du programme, le SFCP a été le premier syndicat à signer une entente de partenariat d'emploi autochtone en 2000 dans le secteur de la santé. Par la suite, nous avons signé douze autres ententes de partenariat avec des employeurs et le gouvernement provincial, souvent avec d'autres syndicats. En 2010, le

gouvernement Wall a éliminé le programme et annulé toutes les ententes de partenariat, en affirmant que le marché redresserait les inégalités.

Même s'il a été annulé, ce programme devrait être étudié en tant que pratique exemplaire en équité en matière d'emploi. Il a donné lieu à plus de 98 ententes de partenariats dans la province, ce qui a mené à 4 465 embauches de travailleurs autochtones. De plus, près de 2 000 employés autochtones ont reçu une formation en acquisition de compétences en milieu de travail.⁸ Avant 1995, 1 % de la main-d'œuvre en santé de la Saskatchewan était autochtone; en 2008, on en était à 6 %. Certaines régies de la santé ont fait d'importants progrès à cet égard. Par exemple, le niveau d'employés autochtones de la régie de Prince Albert Parkland est passé de 9 % en 2000 à 20 % en 2008. À la régie de Regina Qu'Appelle, 91 % des employés ont suivi une formation en sensibilisation à la culture autochtone.

En plus de la formation ciblée axée sur les compétences offertes aux employés autochtones, la sensibilisation à la culture autochtone offerte aux employés du milieu de travail a été un élément essentiel du programme. L'entente de partenariat à l'échelle de la province en santé a permis la formation de 21 000 travailleuses et travailleurs de la santé entre 2003 et 2008. La formation déboulonnait les mythes et les préjugés sur les personnes autochtones et aidait à créer un milieu de travail accueillant pour de nouvelles recrues autochtones.

La participation des syndicats a aussi été cruciale au succès du programme et à son héritage durable. Lorsque le gouvernement a mis fin aux ententes de partenariat en 2010, un programme de représentativité de la main-d'œuvre en santé a continué grâce à de solides clauses de conventions collectives et aux ressources qui avaient été négociées dans le contexte du programme.

Recommandation :

- Travailler avec les organisations autochtones, les employeurs, les gouvernements et les syndicats à explorer la possibilité d'élaborer des stratégies de représentativité de la main-d'œuvre.

c) Travail précaire et discrimination salariale

La stratégie nationale contre le racisme devrait inclure un plan détaillé sur le travail précaire au Canada, qui comprendrait entre autres des mesures de réduction de la dépendance à l'égard des emplois précaires et la garantie que les travailleurs occupant ces emplois aient droit à un salaire égal, à des régimes de retraite, à des régimes d'assurance-santé, à des congés de

⁸ SCFP, *Creating a Representative Workforce: An Overview of Partnership Agreements and Equity Plans in CUPE Workplaces in Saskatchewan*, 2017.

maladies et à d'autres avantages sociaux cruciaux au travail. Le travail précaire comprend les emplois à temps partiel, temporaires, contractuels, occasionnels et à faible salaire qui n'offrent ni avantages sociaux, ni régimes de retraite. Les formes précaires d'emploi ont considérablement augmenté au cours de la dernière décennie, ce qui a eu des répercussions particulières sur les travailleurs racisés et autochtones.⁹

Dans le secteur public, le travail précaire est plus prononcé dans des secteurs comme la santé et les soins de longue durée, où les personnes racisées sont surreprésentées dans les emplois comme ceux de préposées aux services de soutien à la personne, aides-soignantes, porteurs, aides à la blanchisserie et travailleuses des services d'alimentation, des postes qui sont sous-évalués à cause d'une discrimination qui remonte à très loin.¹⁰ Les travailleurs autochtones sont aussi plus susceptibles d'occuper des emplois précaires. De 2007 à 2015, 13,7 % travailleurs autochtones étaient employés de manière temporaire, contre 9,7 % des travailleurs non autochtones, ce qui a des effets importants dans l'écart salarial au Canada, puisque les revenus des travailleurs racisés et autochtones sont très inférieurs à ceux d'autres groupes.¹¹

Un salaire égal pour un travail égal

Très souvent, les travailleurs à temps partiel et temporaires sont payés à un taux moindre que les travailleurs à temps plein effectuant le même travail. Cette pratique devrait être illégale et le SCFP a apprécié les modifications apportées par le gouvernement ontarien à sa *Loi sur les normes d'emploi* qui exigent que les employeurs paient les travailleurs à temps partiel et occasionnels au même taux que les employés à temps plein qui font le même travail.

Un salaire égal pour un travail d'égale valeur

La nouvelle *Loi sur l'équité salariale* du gouvernement fédéral vise un salaire égal pour un travail d'égale valeur dans le secteur fédéral. Ainsi, les emplois traditionnellement féminins sous-évalués, comme ceux des secteurs des soins, sont payés au même salaire que les emplois traditionnellement masculins aux compétences, responsabilités et conditions de travail équivalentes. Toutefois, la loi fédérale n'aborde pas la question de l'inégalité salariale subie par certains groupes pour des motifs de discrimination autres que le genre. Le Groupe de travail sur l'équité salariale, qui a présenté son rapport en 2004, recommandait clairement que les lois

⁹ Bibliothèque du Parlement, *Emploi précaire au Canada : un survol de la situation*, novembre 2018.

<https://notesdelacolonne.ca/2018/11/21/emploi-precaire-au-canada-un-survol-de-la-situation/> et

Commission du droit de l'Ontario, *Vulnerable workers and precarious work: Final report*, décembre 2012.

<https://www.lco-cdo.org/en/our-current-projects/vulnerable-workers-and-precarious-work/vulnerable-workers-and-precarious-work-final-report-december-2012/>

¹⁰ Canadian scholars, *Troubling care, Critical perspectives on research and practices*, 2013.

<https://www.canadianscholars.ca/books/troubling-care>

¹¹ Statistique Canada, *Tableaux de données, Recensement de 2016*

fédérales contiennent des dispositions spécifiques exigeant un processus sur les violations du principe d'un salaire égal pour un travail égal pour des motifs d'appartenance à une minorité visible, d'ascendance autochtone ou de handicap, ainsi que de genre.¹²

Salaire minimum

Le salaire minimum est le salaire le plus faible que les employeurs peuvent légalement payer à leurs travailleurs selon la loi ou le contrat. Au Canada, le salaire minimum n'a pas suivi l'inflation. La moyenne demeure inférieure à ce qu'elle était en 1976, après rajustement pour l'inflation. Un travailleur sur 14 ne touche que le salaire minimum, et les femmes, les jeunes, les travailleurs racisés et les travailleurs à temps partiel sont beaucoup plus susceptibles d'être payés au salaire minimum.¹³

Recommandations :

- Travailler avec les provinces, les territoires et les syndicats à élaborer une stratégie sur le travail précaire au Canada en assurant des normes du travail équitables, l'équité salariale et un salaire minimum qui permet de vivre.
- Établir un salaire minimum fédéral de 15 \$ l'heure.
- Ordonner à la Commission canadienne des droits de la personne de mener une enquête et une recherche sur les modèles systémiques de discrimination salariale à l'endroit des travailleurs racisés, des personnes autochtones et des personnes handicapées, et présenter des recommandations visant à corriger cette discrimination.

d) Création de milieux de travail inclusifs

Le SCFP est déterminé à promouvoir et à négocier des initiatives et des pratiques spécifiques visant à favoriser la création de milieux de travail inclusifs qui prévoient des accommodements pour les différences et qui assurent le maintien en poste des travailleurs racisés et autochtones, tout en conservant une productivité constante. Nous reconnaissons que de telles mesures sont bénéfiques tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Obligation d'accommodement

Le SCFP travaille fréquemment avec des employeurs à mettre au point des accommodements individuels pour les travailleurs racisés et autochtones, comme l'aménagement d'une salle de cérémonie de purification pour les travailleurs autochtones, ou la production d'un horaire

¹² Groupe de travail sur l'équité salariale du gouvernement du Canada, *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, Rapport final du Groupe sur l'équité salariale (rapport Bilson), 2004.

¹³ SCFP, « Salaire minimum, salaire juste et salaire de subsistance : des concepts différents », *L'Économie au travail*, 2016. <https://scfp.ca/salaire-minimum-salaire-juste-et-salaire-de-subsistance-des-concepts-differents>

flexible pour permettre aux travailleurs d'observer des pratiques religieuses comme le Ramadan. Les mesures sont basées sur le concept de « l'obligation d'accommodement » qui interdit la discrimination fondée sur des motifs illicites. Nous négocions également des clauses de conventions collectives pour que nos membres autochtones et racisés aient accès aux congés nécessaires pour pratiquer leurs traditions et leurs cultures sans contraintes excessives (comme une perte de salaire, de vacances ou congés annuels ou d'ancienneté).

Congés autorisés

Le SCFP a été heureux que les changements apportés par le gouvernement fédéral au *Code canadien du travail* offrent des congés pour permettre aux travailleurs autochtones de respecter leurs pratiques traditionnelles. Les personnes autochtones ont le droit de pratiquer leurs traditions et cultures sans discrimination, comme le reconnaît la *Loi constitutionnelle de 1982* et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DDPA).

Des dispositions semblables devraient être incluses dans les lois du travail de tout le Canada, après consultation avec les gouvernements autochtones et des organisations représentatives. Les employeurs de tout le pays devraient être obligés d'offrir des congés aux travailleurs autochtones pour leur permettre de participer à des cérémonies traditionnelles, d'assumer leurs responsabilités culturelles au sein de leurs communautés et de participer à d'autres pratiques traditionnelles ou culturelles importantes pour leurs nations et leurs communautés.

Formation en diversité au travail

L'éducation et la formation sont essentielles si l'on veut s'attaquer au racisme dans le marché du travail. Comme nous l'avons souligné précédemment, la sensibilisation aux cultures autochtones pour les travailleurs non autochtones a été un aspect crucial du succès de la stratégie pour une main-d'œuvre représentative en Saskatchewan. Le SCFP s'associe souvent à des employeurs pour offrir des formations sur la diversité aux travailleurs. Cela aide aussi à combattre le niveau disproportionné de harcèlement au travail vécu par les personnes racisées et autochtones.¹⁴ Il faut un financement public important pour les programmes de sensibilisation à la diversité et aux cultures autochtones et ces derniers formeront une partie importante de l'engagement du Canada à l'égard de la réconciliation.

Recommandations :

- Veiller à ce que les mesures en emploi de la stratégie nationale contre le racisme favorisent l'obligation d'accommodement, la création de congés autorisés à des fins culturelles et religieuses et le financement de formations sur la diversité au travail.

¹⁴ SCFP, *Les racines profondes du harcèlement et des blessures psychologiques au travail*, 2014.

e) Travailleurs migrants

Le Canada a une longue histoire de politiques d'immigration restrictives et racistes. Aujourd'hui, les politiques et programmes de travailleurs temporaires ne sont pas explicitement discriminatoires à l'égard des non-blancs mais, structurellement, ils sont discriminatoires en fonction de la race et de la classe. Les travailleurs visés par ces programmes viennent habituellement de pays pauvres et racisés qui comptent sur les salaires des travailleurs migrants pour faire vivre les familles restées au pays, pendant que les employeurs au Canada exploitent cette main-d'œuvre. Les travailleurs migrants qui viennent au Canada pour occuper des emplois à faible salaire « non spécialisés » sont presque tous racisés et la plupart sont limités à des permis de travail temporaires et à un statut d'immigration précaire, même si leurs emplois sont jugés permanents.

Il est bien documenté que les travailleurs migrants font face à toutes sortes de difficultés et à des violations de leurs droits fondamentaux et du travail pendant leur séjour au Canada.¹⁵ Leurs emplois sont souvent liés à un seul employeur comme condition pour obtenir leur permis de travail, leurs diplômes ne sont pas reconnus et les familles (incluant de jeunes enfants) sont laissés derrière dans leur pays d'origine. Étant donné la nature temporaire de leur travail et leur statut d'immigration, ils sont vulnérables à toutes formes d'abus et d'exploitation. Ils n'ont pas un accès égal aux services sociaux et ils ne revendiquent pas leurs droits et normes du travail canadiens parce qu'ils ont peur de perdre leur emploi et d'être déportés.

La vulnérabilité des travailleurs migrants lorsqu'ils arrivent au Canada est due à leur statut d'immigration précaire. La meilleure façon d'assurer la protection des travailleurs étrangers est de leur accorder un statut de résident permanent à leur arrivée.

Recommandations:

- Accorder la résidence permanente aux travailleurs migrants à leur arrivée.
- Veiller à ce que les travailleurs migrants aient des permis ouverts afin qu'ils ne soient pas liés à un seul employeur.

¹⁵ Conseil canadien pour les réfugiés, *Migrant workers – the issues*
<http://ccrweb.ca/en/migrant-workers-issues>

II. Participation sociale et services publics de qualité

Des services publics de qualité sont essentiels pour appuyer la participation des gens, que ce soit dans le marché du travail ou dans la société. Depuis sa fondation, il y a plus de 55 ans, le SCFP défend des services publics de qualité et l'égalité. Nous représentons des aides de maintien à domicile, des préposées des services de soutien à la personne, des travailleurs dans des logements abordables et des refuges, des chauffeurs d'autobus, des opérateurs d'eaux potables et usées, des aides à l'éducation, des éducatrices de la petite enfance, des travailleuses et travailleurs de foyers collectifs, de programmes de jours et d'autres organismes de services sociaux, ainsi que des travailleuses et travailleurs de bibliothèques, de centres communautaires et d'autres installations municipales.

La participation sociale des personnes racisées et autochtones est rendue difficile par des possibilités d'emploi inadéquates, des revenus disproportionnellement faibles et l'insuffisance des services publics. Elles sont souvent géographiquement marginalisées dans des collectivités qui manquent de soins de santé, d'éducation et de formation, de services sociaux, de services de garde d'enfants et de services communautaires de sports et de loisirs. Dans beaucoup de communautés autochtones, les services et l'infrastructure de base, comme l'eau potable, des logements adéquats et des écoles correctement financées, sont inadéquats.

La privatisation, les compressions, le sous-financement et les programmes d'austérité des gouvernements réduisent considérablement la capacité des personnes racisées et autochtones du Canada à participer au marché du travail et à la vie sociale. La présence du secteur privé dans les services d'éducation, de santé, de garde à l'enfance et d'autres services publics et projets d'infrastructure consolide les inégalités. La stratégie nationale contre le racisme doit inclure un financement accru des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour ces services publics indispensables.

Le financement et la prestation des programmes destinés à venir en aide aux personnes racisées, autochtones ou membres d'autres groupes en quête d'égalité doivent rester publics. Ces programmes ne doivent pas devenir une occasion de profit privé. La propriété et l'exploitation de tous les projets d'infrastructure sociale et physique doivent être publiques.

Recommandations :

Le SCFP a déjà demandé au gouvernement fédéral d'assurer des services publics de qualité pour tous et nous l'invitons à accorder une attention particulière à cet aspect dans sa stratégie nationale de lutte contre le racisme. Nous avons notamment recommandé ce qui suit :

- Mettre en place un système de garde à l'enfance de haute qualité, universel et sans but lucratif accessible à toutes les familles d'un bout à l'autre du Canada.
- Pour tous les ordres de gouvernement, investir adéquatement dans la garde à l'enfance, en commençant en 2019 et en augmentant chaque année jusqu'à ce que le Canada atteigne la marque internationale acceptée en dépenses consacrées à la garde à l'enfance de 1 % du PIB.
- Créer un programme national d'assurance-médicaments universel et à payeur unique; créer une stratégie de soins continus et reconnaître le droit aux soins à domicile, aux soins de longue durée et aux soins palliatifs; investir dans des centres de santé communautaire et intégrer les soins dentaires dans la *Loi canadienne sur la santé*.
- Investir dans l'éducation postsecondaire pour la rendre plus accessible.

Communautés autochtones

L'accès à des services publics de qualité est vital pour améliorer les conditions de vie des personnes autochtones au Canada. Les gouvernements canadiens ont toujours sous-financé les services et les infrastructures des communautés autochtones. À cause des effets néfastes historiques et actuels du colonialisme, de la discrimination et du racisme, les personnes autochtones sont systématiquement au-dessous de presque tous les indicateurs de bien-être. Elles sont plus susceptibles d'avoir des logements inadéquats, de ne pas avoir d'eau potable ou de systèmes de traitement des eaux fiables et ont moins facilement accès aux soins de santé, à l'éducation et aux services sociaux. Les femmes, les enfants, les bispirituels /LGBTQ2+ et les personnes handicapées et autochtones sont particulièrement touchés.

Les personnes autochtones ont le droit de ne pas subir de discrimination et ont droit à l'amélioration de leurs conditions sociales et économiques, comme le reconnaît la Déclaration sur les droits des peuples autochtones (DDPA). La Déclaration exige que des mesures efficaces soient prises pour améliorer les conditions sociales et économiques des peuples autochtones.

Recommandations :

- Adopter et mettre en œuvre l'ensemble de la DDPA dans les lois canadiennes, comme le recommande la Commission de vérité et réconciliation.
- Collaborer avec les gouvernements autochtones, de nation à nation, pour assurer un financement à long terme suffisant et stable destiné à des services et à des infrastructures publics contrôlés par les communautés.
- Reconnaître pleinement le droit des peuples autochtones à un consentement libre et éclairé avant la mise en œuvre de toute loi ou politique fédérale qui aurait des répercussions sur leur vie.

III. Justice

Le colonialisme a causé de graves injustices aux personnes racisées et autochtones au Canada, injustices qui se reflètent encore aujourd'hui dans le racisme systémique du système judiciaire. L'esclavage des Noirs et des Autochtones et l'exploitation des travailleurs racisés et autochtones occupent une part importante dans l'histoire du Canada. Le rapport de la Commission de vérité et réconciliation montre clairement que les peuples autochtones du Canada ont subi une tentative de génocide. Une stratégie nationale de lutte contre le racisme doit tenir compte de ce contexte et inclure une reconnaissance claire de l'héritage colonial raciste du Canada et de la nécessité de rendre justice aux personnes racisées et autochtones.

Plusieurs rapports récents fournissent une information très utile pour arriver à une vraie justice. Par exemple, en 2017, le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine de l'ONU a rendu compte de sa mission au Canada et a réclamé certaines mesures, notamment que le gouvernement fédéral « présente des excuses et envisage d'indemniser les Afro-Canadiens pour l'esclavage et les injustices historiques subis » (traduction libre).¹⁶ En 2014, la Commission de vérité et réconciliation a réclamé 94 mesures à tous les ordres de gouvernements.

Pour reconnaître l'histoire de l'esclavage au Canada, un projet de loi a été présenté dernièrement au Sénat canadien pour que le 1^{er} août soit déclaré « Jour de l'émancipation ». Le Parlement britannique a aboli l'esclavage dans l'empire britannique le 1^{er} août 1834, rendant justice aux milliers de personnes réduites à l'esclavage au Canada. L'Ontario a décrété en 2008 que le 1^{er} août serait le Jour de l'émancipation.

Vérité et réconciliation

La discrimination et le racisme vécus par les personnes autochtones découlent du colonialisme et des politiques et pratiques historiques et actuelles des gouvernements canadiens visant à contrôler, déplacer et assimiler les peuples autochtones. Le gouvernement fédéral doit mettre en œuvre les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. En particulier, la vérité sur l'héritage des pensionnats autochtones, la tentative d'assimilation des peuples autochtones par des gouvernements coloniaux et canadiens et les conséquences néfastes du colonialisme doivent être une priorité pour tous les Canadiens à tous les niveaux d'éducation, dans tous les milieux de travail et dans le grand public.

¹⁶ Nations Unies, *Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa mission au Canada*, Conseil des droits de l'Homme, Assemblée générale des Nations Unies, septembre 2017. <https://ansa.novascotia.ca/sites/default/files/files/report-of-the-working-group-of-experts-on-people-of-african-descent-on-its-mission-to-canada.pdf>

Recommandations :

- Le gouvernement fédéral doit s'acquitter de ses responsabilités dans la mise en œuvre des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.
- La stratégie nationale de lutte contre le racisme doit accorder la priorité aux programmes, ressources et cours d'éducation qui favorisent la compréhension des peuples autochtones à tous les niveaux d'éducation, dans tous les milieux de travail, dans les services policiers, dans le système de justice pénale et dans le grand public.

Profilage racial

Au Canada, les personnes racisées et autochtones font l'objet d'une surveillance disproportionnée de la part de groupes sanctionnés par l'État et de services policiers. Selon l'*Aperçu statistique : Le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* de 2018, les personnes autochtones représentaient 23 % des détenus sous responsabilité fédérale en 2017, même s'ils ne formaient que 4 % de la population totale.¹⁷ Les personnes racisées représentaient environ 14 % des détenus. Des rapports publiés dernièrement au Canada ont montré que les personnes racisées, en particulier les noirs et les musulmans, et les personnes autochtones sont beaucoup plus susceptibles d'être arrêtées et interrogées par la police. Elles subissent souvent de la violence policière et sont souvent incarcérées injustement. Le gouvernement fédéral a beaucoup de pain sur la planche dans ce domaine. Mais il doit d'abord assumer le leadership dans l'élimination des pratiques de profilage racial dans les services policiers fédéraux.

Recommandation :

- Le gouvernement fédéral devrait faire enquête et rendre compte des politiques et pratiques de profilage raciale utilisées par les services policiers locaux et provinciaux, la GRC, le SCRS, les agences frontalières et les entreprises de sécurité privées et travailler avec les gouvernements provinciaux et municipaux à l'élimination des politiques et pratiques de profilage racial.

La montée de la haine

Le gouvernement fédéral doit prioritairement s'attaquer à la montée des discours racistes et suprémacistes blancs au Canada et ailleurs dans le monde. L'attaque dévastatrice perpétrée au Centre Culturel Islamique de Québec le 29 janvier 2016, où six hommes musulmans ont perdu

¹⁷ Comité de la statistique correctionnelle du portefeuille de la Sécurité publique, *Aperçu statistique : Le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, 2018.

<https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/ccrso-2017/index-fr.aspx>

la vie, doit être perçue dans ce contexte. Selon un rapport de Statistique Canada de 2018, les crimes haineux ont augmenté de 47 % en 2017.¹⁸ De ces crimes haineux, 43 % étaient motivés par la race ou l'origine ethnique et 41 % l'étaient par la haine d'une religion. Ceux qui visent les musulmans ont augmenté de 151 %, ce qui est alarmant, et les communautés noires et juives ont aussi fait l'objet de hausses troublantes de 50 % et 63 % de crimes à leur endroit, respectivement. En Ontario, les crimes haineux ciblant spécifiquement les musulmans ont augmenté de 207 % et, au Québec, ils ont grimpé de 185 %.

Recommandations :

- La stratégie nationale de lutte contre le racisme doit prioritairement s'attaquer à la montée de la haine au Canada, qu'elle prenne la forme de l'extrémisme de droite, du nationalisme blanc, de l'antisémitisme ou de l'islamophobie.
- Le gouvernement fédéral devrait décréter que le 29 janvier est une Journée nationale d'action contre la haine et l'intolérance.
- Le gouvernement fédéral devrait décréter que le 1^{er} août est le Jour de l'émancipation.

Racisme environnemental et justice climatique

Les changements climatiques sont la menace la plus grave qui pèse sur l'environnement. La justice climatique vise à stabiliser le climat pour les générations futures et à éviter que ceux qui sont le moins en mesure de se protéger contre les effets des changements climatiques n'aient pas à en subir les pires conséquences.

Le réchauffement climatique n'arrive pas de manière graduelle et uniforme sur la planète et ses effets ne sont pas vécus de la même façon par tous les secteurs de la société. Ils touchent davantage les collectivités plus vulnérables. Les répercussions secondaires, comme l'augmentation des prix des aliments, rendent ces effets disproportionnés encore pires. Les sociétés plus marginalisées sont aussi beaucoup plus exposées aux politiques et pratiques malsaines, comme la déforestation, la pollution, la diffusion de toxines et les déversements de déchets.¹⁹

Les peuples autochtones du Canada attirent depuis longtemps l'attention sur les effets du racisme environnemental sur leurs communautés. Un projet appuyé par le Conseil de recherche

¹⁸ Statistique Canada, *Les crimes haineux déclarés par la police, 2017*, novembre 2018.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181129/dq181129a-eng.htm>

¹⁹ L. Anders Sandberg et Tor Sandberg, eds. *Climate Change, Who's Carrying the Burden? The Chilly climates of the global environmental dilemma*, Centre canadien de politiques alternatives, 2010.

en sciences humaines du Canada mène présentement une étude bien nécessaire sur les effets des changements climatique sur les communautés racisées au Canada.²⁰

Recommandations :

- La stratégie nationale de lutte contre le racisme doit inclure le racisme environnemental au Canada et proposer des mesures pour l'éradiquer, comme l'élimination de toxines et de déchets dans les collectivités marginalisées.
- La transition du Canada vers une économie à faible carbone doit inclure des mesures contre le racisme environnemental, un solide engagement à l'égard des droits des peuples autochtones et la mise en œuvre de mesure d'équité en emploi dans la création d'emplois verts.

IV. Conclusion

Pour atteindre l'égalité et la pleine réalisation des droits de la personne, le gouvernement fédéral doit inclure dans sa stratégie de lutte contre le racisme des mesures progressistes pour éliminer le racisme systémique. Un solide engagement envers l'équité en emploi, la création de milieux de travail inclusifs et des mesures pour contrer le travail précaire sont cruciaux. Des services et des infrastructures publics de qualité sont aussi essentiels pour permettre aux communautés racisées et autochtones d'atteindre l'égalité. La stratégie doit également promouvoir une justice très nécessaire pour ces communautés, à la lumière de l'histoire de racisme et de colonialisme du Canada et de ses politiques et pratiques racistes actuelles, en plus de veiller à ce que les communautés racisées et autochtones ne subissent plus de discrimination, d'incarcérations injustes et d'autres limitations de leurs libertés.

:jb/sepb491

²⁰ Voir <http://www.adaptingcanadianwork.ca/environmental-racism-adding-african-canadians-voices-to-the-climate-change-debate/>.