

A woman with dark hair is sitting on the floor, reading a large book to three young children. The children are also sitting on the floor, looking at the book. The setting appears to be a classroom or library with shelves in the background.

Inclusion, représentation, leadership

The logo for Île-du-Prince-Édouard Canada, featuring a stylized tree and the text "Île-du-Prince-Édouard CANADA" inside a circular shape.

Île-du-Prince-Édouard
CANADA

2023 - 2028

Plan d'action en matière de
lutte contre le racisme pour
l'Île-du-Prince-Édouard

Inclusion, représentation, leadership :

Plan d'action en matière de lutte contre le racisme pour l'Île-du-Prince-Édouard



Table des matières

Message du premier ministre	4
Introduction	5
Raison d'être du Plan d'action	6
Contexte	7
Définition de la lutte contre le racisme	8
Consultations publiques.....	9
Bureau de lutte contre le racisme.....	11
Table de lutte contre le racisme.....	12
Données désagrégées.....	12
Intersectionnalité.....	13
Responsabilité et transparence	13
Piliers d'action	14
Pilier 1 : Culture inclusive et cohésion communautaire	14
Résultats attendus.....	14
Exemples de travail en cours.....	14
Pilier 2 : Représentation et avancement des personnes autochtones, noires et de couleur	16
Résultats attendus.....	16
Exemples de travail en cours.....	16
Pilier 3 : Examen de la législation, du leadership et des programmes et politiques.....	18
Résultats attendus.....	18
Exemples de travail en cours.....	18
Conclusion	20
Glossaire	22
Références.....	25

Message du premier ministre

Nous savons qu'il y a du racisme à l'Île-du-Prince-Édouard, et il est important de nous unir, en tant que province, pour le condamner sous toutes ses formes. Bien que nous ayons fait des progrès dans nos efforts de lutte contre le racisme et l'injustice systémiques à l'Île-du-Prince-Édouard, beaucoup trop de personnes continuent de subir des épreuves en raison de la couleur de leur peau, de leurs origines ou de leurs croyances religieuses.

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard s'est engagé à combattre le racisme en travaillant avec la communauté ainsi qu'en appuyant le gestionnaire des initiatives de lutte contre le racisme et la Table de lutte contre le racisme. Cette dernière a été créée pour travailler avec les ministères afin de fournir des recommandations précieuses sur les questions liées à la lutte contre le racisme, à la diversité et à l'inclusion.



Le Plan d'action en matière de lutte contre le racisme constitue un outil essentiel et un point de départ pour le gouvernement dans son travail en vue de bâtir une province plus inclusive et plus équitable pour l'ensemble des Insulaires. Le Plan d'action définit les mesures que le gouvernement provincial compte prendre pour lutter contre le racisme systémique dans les domaines de l'éducation, de la justice, de la santé, de l'emploi, du logement, des programmes sociaux et de la législation.

Nous souhaitons réaffirmer notre engagement à lutter contre le racisme et à soutenir nos communautés et organisations racisées et autochtones dans leurs efforts pour faire de notre île un lieu où règnent l'équité et l'inclusion.

Nous devons toutes et tous contribuer à l'éradication du racisme et de la discrimination dans notre société, et pour ce faire, nous devons nous engager dans des conversations difficiles pour nous assurer que le message est fort et clair pour tout le monde : le racisme, peu importe sa forme, est inacceptable.

A handwritten signature in black ink that reads "DKing". The signature is written in a cursive, flowing style.

L'honorable Dennis King, premier ministre de l'Île-du-Prince-Édouard

« Beaucoup trop de personnes continuent de subir des épreuves en raison de la couleur de leur peau, de leurs origines ou de leurs croyances religieuses. »»

– Dennis King, premier ministre

Introduction

Le Plan d'action en matière de lutte contre le racisme pour l'Île-du-Prince-Édouard prend appui sur la stratégie actuelle du Canada, intitulée Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019–2022, qui a pour vision de créer un Canada où toutes les Canadiennes et tous les Canadiens bénéficient d'un accès et d'une participation équitables aux sphères économique, culturelle, sociale et politique.

Ce plan s'appuie sur de vastes recherches, y compris le recensement de 2021 mené par Statistique Canada (Recensement de la population, 2021), et de multiples consultations auprès de membres de la communauté, de groupes autochtones et d'organismes partout dans la province. Certaines mesures sont déjà appliquées dans les ministères avec l'appui du gestionnaire des initiatives de lutte contre le racisme.

Les répercussions du racisme ne sont pas les mêmes pour toutes les personnes; c'est pourquoi une approche universelle ne convient pas. Le Plan d'action en matière de lutte contre le racisme reconnaît l'importance d'inclure les communautés racisées et autochtones et les organismes communautaires dans la conception, l'élaboration et la mise en œuvre des projets et des mesures afin de contribuer à éliminer les obstacles auxquels ils sont confrontés.

Le Plan d'action a été élaboré au moyen d'une approche de consultation intersectionnelle axée sur l'équité en vue d'accorder la priorité aux communautés et groupes historiquement marginalisés. Ceux-ci incluent les organismes ethnoculturels; d'autres groupes racisés et communautés diversifiées sur le plan culturel; les groupes autochtones touchés par la discrimination, les préjugés et le racisme systémiques à l'endroit des Autochtones en raison des effets de la colonisation; les étudiantes et étudiants internationaux; les personnes immigrantes, y compris les résidentes et résidents permanents ou temporaires et les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires; les femmes; les jeunes; les aînées et aînés; les personnes ayant une incapacité; la communauté 2ELGBTQQIA+; ainsi que les personnes en milieu rural et urbain.

La rétroaction de personnes ayant des expériences vécues et un savoir-faire, leurs priorités et leurs perspectives, sont d'une importance capitale pour favoriser un changement culturel positif au sein des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux à l'Île-du-Prince-Édouard.

Le Plan d'action met en lumière le rôle du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard dans la lutte contre le racisme systémique et présente des mesures concrètes pour remédier au racisme direct et systémique. Il comprend également des mesures visant à inciter les organismes non gouvernementaux et la communauté à agir pour réduire les incidents racistes.

Raison d'être du Plan d'action

La lutte contre le racisme nécessite des mesures actives et intentionnelles, de la sensibilisation et un partage des connaissances pour éliminer les préjugés raciaux, le racisme systémique et l'oppression des groupes racisés et autochtones. L'adoption d'une démarche en matière d'action contre le racisme permet de déterminer les domaines où la discrimination s'insinue dans les processus d'élaboration des politiques et aide à rétablir les relations avec les communautés et groupes touchés. La lutte contre le racisme oblige et incite les organismes, les particuliers et les communautés à analyser minutieusement les préjugés raciaux systémiques répandus dans notre société.

La vision du Plan d'action a été élaborée à partir des réponses reçues aux séances de consultation communautaire :

« Créer un espace actif, créatif et ouvert centré sur les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones, tout en rehaussant et amplifiant la voix des membres de la majorité mondiale pour la construction d'un système équitable, souple et en constante évolution. Ce nouvel environnement honorera et célébrera le bien-être de toutes les personnes des communautés intergénérationnelles aimantes et bienveillantes qui utilisent leur agentivité dans toutes les sphères de gouvernance de la société, de façon libre et courageuse, afin de vivre, de travailler, de s'amuser et de créer un sentiment de confort et d'appartenance pour les générations passées, présentes et futures. »

Le Plan d'action a pour raison d'être d'améliorer les résultats sociaux, économiques, en éducation et en santé des personnes racisées et des Autochtones vivant à l'Île-du-Prince-Édouard.

Contexte

L'Île-du-Prince-Édouard est la province qui connaît la croissance la plus rapide, et cette croissance est principalement attribuable à une hausse de l'immigration (Statistique Canada, 2022). Nous savons toutefois que des personnes dans notre province subissent du racisme et de la discrimination systémiques, ce qui peut avoir une incidence considérable sur la rétention des personnes immigrantes et sur leur sentiment d'appartenance. Les communautés racisées et autochtones continuent de se heurter à des obstacles systémiques, particulièrement en matière d'emploi, de justice et de participation sociale. Les Autochtones font l'objet de discrimination et d'exclusion systémiques du pouvoir politique et économique. La colonisation et la discrimination ont entraîné la marginalisation des Autochtones, les tenant à l'écart des sociétés dominantes. Il faut faire preuve de leadership pour prendre des mesures proactives en vue d'éliminer ces obstacles et de veiller à ce que les politiques, la législation et les initiatives qui ont une incidence sur la vie quotidienne soient examinées sous l'angle de la lutte contre le racisme.

Les événements récents à l'échelle mondiale ont porté à une prise de conscience sans précédent en matière de races et de relations raciales. Les mouvements et les événements comme Black Lives Matter et Idle No More, les conversations à propos du racisme envers les personnes noires, du racisme envers les Asiatiques, de l'islamophobie et du racisme envers les Autochtones; la présentation du rapport de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, qui vise aussi les personnes bispirituelles; la découverte de tombes anonymes et la prise en compte des répercussions des pensionnats autochtones ont déclenché des efforts sans précédent pour remédier aux injustices raciales. Des particuliers, organismes, entreprises et communautés continuent d'explorer des façons de lutter contre l'injustice raciale au moyen de solutions concrètes et durables.

En juin 2020, on a déposé à l'Assemblée législative de l'Île-du-Prince-Édouard une pétition lancée par la Black Cultural Society, qui demandait un examen approfondi de l'ensemble de la législation et des politiques sous l'angle de l'inclusion et de la lutte contre le racisme. L'éducation, les soins de santé, le bien-être et la sécurité d'emploi y étaient ciblés comme domaines d'intervention prioritaires. Cette pétition a mené à la création, en 2021, du poste de conseiller en politiques de lutte contre le racisme et de la Table de lutte contre le racisme, un comité consultatif externe du gouvernement.

Le racisme systémique peut avoir des répercussions négatives sur tout le monde. Consciente de la nécessité d'une intervention gouvernementale concertée, le gouvernement provincial a élaboré le présent plan d'action. Il sera appuyé par le nouveau Bureau de lutte contre le racisme, qui adoptera une approche pangouvernementale pour lutter contre le racisme systémique, promouvoir la diversité et obtenir des résultats en matière de lutte contre le racisme. **L'objectif est d'améliorer les résultats sociaux, économiques, en éducation et en santé des personnes et des communautés racisées et autochtones.**

Définition de la lutte contre le racisme

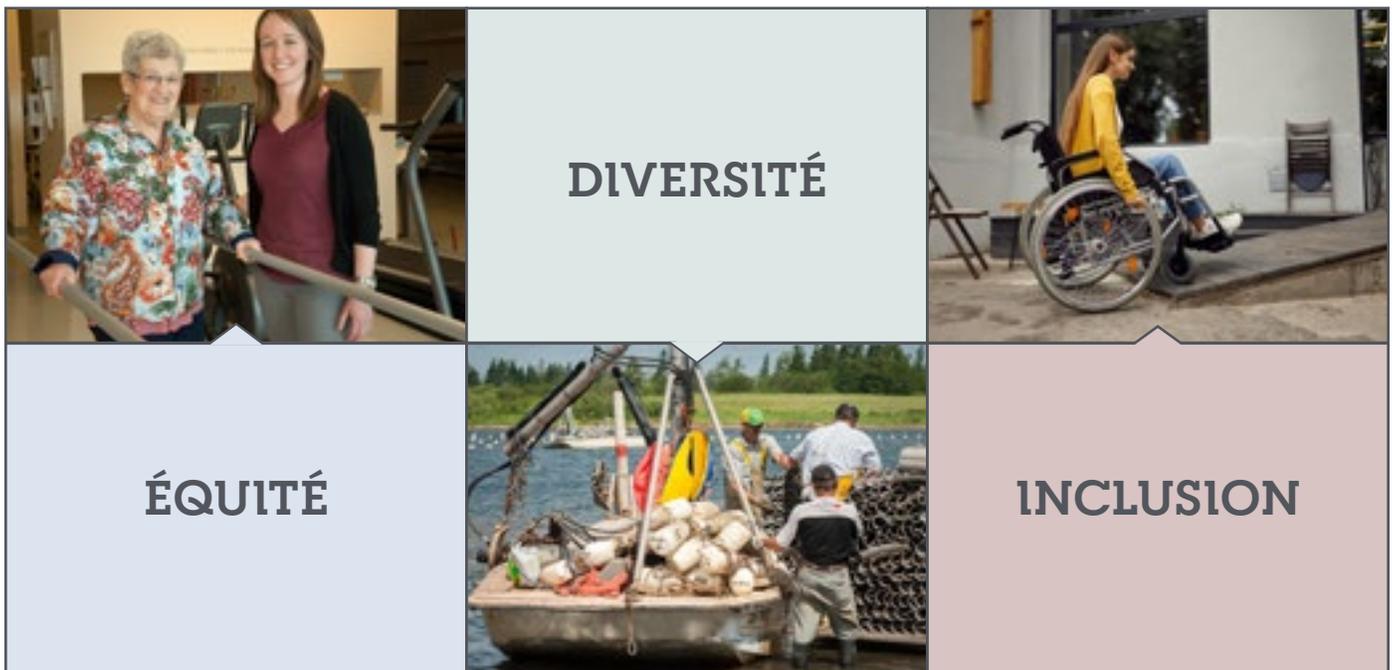
La **lutte contre le racisme** est un processus dynamique. Il s'agit d'une méthode d'analyse systématique et d'une ligne de conduite proactive pour reconnaître l'existence du racisme, y compris le racisme systémique. Elle vise à repérer, à éliminer, à prévenir et à atténuer les répercussions racialement inévitables et les déséquilibres de pouvoir entre des groupes et à modifier les structures qui soutiennent les iniquités.

Équité, diversité et inclusion (EDI)

L'équité est un principe de justice dans le traitement, l'accès aux possibilités et l'avancement pour tout le monde. Elle exige de reconnaître que le fait de traiter les personnes de la même manière n'entraîne pas toujours des résultats équitables. Il est nécessaire d'éliminer les préjugés et les obstacles systémiques qui contribuent à entraver la pleine participation des groupes sous-représentés ou désavantagés.

La **diversité** est l'éventail de qualités visibles et invisibles, d'expériences et d'identités sociales et culturelles qui façonnent notre identité, notre pensée, nos interactions avec les autres et la perception que les autres ont de nous. Elles peuvent toucher des aspects tels que l'âge, la couleur de la peau, le genre, l'origine ethnique, les capacités physiques ou intellectuelles, le statut économique, l'orientation sexuelle, la scolarité, la langue maternelle, le statut d'immigrant ou de réfugié, la situation socioéconomique, les croyances religieuses ou spirituelles, l'opinion politique, etc.

L'**inclusion** est une attitude et une approche de diversité où toutes les personnes se sentent valorisées et ont un sentiment d'appartenance envers un milieu qui applique les principes d'équité et de justice dans tous les aspects des politiques, des pratiques, des procédures et de la prestation de services. Un milieu inclusif permet aux personnes et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés, motivés et valorisés pour ce qu'ils sont.



Consultations publiques

Les consultations publiques visaient principalement à faire en sorte qu'une vision et une stratégie communautaires guident l'élaboration du présent plan d'action pour l'Île-du-Prince-Édouard, en mettant en lumière les priorités, besoins, expériences et intérêts actuels des personnes et communautés qui ont été historiquement marginalisées dans la société et qui continuent de l'être.

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard reconnaît la nécessité d'avoir des voix autochtones ainsi que de veiller à ce que le Plan d'action soit façonné par des personnes qui s'identifient aux communautés autochtones de l'Île et qui ont des liens forts avec celles-ci. Richard Lush et Julie Pellissier-Lush ont transmis leurs connaissances et ont tenu des séminaires auprès d'élèves de 11^e année à l'école Bluefield High, dans les Premières Nations d'Epekwitk et hors réserve.

On a rassemblé, sous un angle intersectionnel, des membres des communautés dans de petits et grands groupes afin d'établir des liens et d'échanger. Des espaces de courage ont été créés selon des principes directeurs convenus, pour que des conversations tenant compte des traumatismes permettent de lever le voile sur les expériences vécues par ces personnes, leur bagage, leurs préoccupations et leurs priorités.

Le projet a mis au premier plan les perspectives et expériences vécues des personnes qui ont été et demeurent en marge de la société. De par sa nature, le processus de consultation communautaire constituait un parcours sur invitation non obligatoire qui visait à créer des liens intersectionnels et des espaces de réflexion authentique, cherchant à insuffler aux participants le courage de se dévoiler tout en favorisant les connexions de cœur et d'esprit et la création de visions communes d'avenirs possibles.

Le processus était et demeure intentionnellement non linéaire, précisément parce que la vie n'est pas linéaire, tout comme les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones. Cette expression reconnaît la complexité et la diversité des façons d'apprendre et d'enseigner des Autochtones. Ce processus aidera le gouvernement et les communautés à saisir le vaste savoir au sein des communautés autochtones.

Le processus de consultation communautaire a donné lieu à la présentation des trois piliers que le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a défini, au moyen de recherches, d'analyses de la situation dans diverses administrations et d'examen du contexte local, comme point de départ pour déterminer les mesures du présent plan d'action.

Vous pouvez lire davantage sur le processus de consultation publique et les **constatations ici**.

Pilier 1

*Culture inclusive
et cohésion
communautaire*

Pilier 2

*Représentation et
avancement des
personnes autochtones,
noires et de couleur*

Pilier 3

*Examen de la législation,
du leadership et
des programmes et
politiques*

Ces piliers ont été confirmés dans le cadre du processus de consultation, puis des éléments importants y ont été ajoutés et intégrés au Plan d'action. Voici en quoi consistent ces éléments supplémentaires :

Responsabilité



Veiller à ce que des systèmes et processus gouvernementaux soient en place pour évaluer les données désagrégées et à ce que ces points de contrôle contextualisés soient transparents et favorisent l'élimination des obstacles pour que les personnes racisées et les Autochtones puissent s'épanouir.

Communauté

Reconnaître que la participation de tout le monde est nécessaire pour former des communautés de soutien et pour restituer la liberté et la dignité afin que toutes et tous puissent s'épanouir. Il faudra un partage de pouvoirs et le soutien de la diversité humaine des identités et des intérêts par le gouvernement.



Conditions sociales

Se concentrer sur les personnes historiquement marginalisées comme point de départ pour la sensibilisation, l'apprentissage et la formation dans toutes les directions afin d'établir la voie vers le plein rétablissement et la réconciliation. Faire valoir les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones. Mettre l'accent sur notre interconnectivité et notre interdépendance en tant qu'humains.

Bureau de lutte contre le racisme

Le gouvernement provincial a embauché son premier conseiller en politiques de lutte contre le racisme en 2021, en lui confiant le mandat d'examiner les programmes, les politiques et la législation sous l'angle de la lutte contre le racisme, puis de cerner les lacunes et les obstacles dans le but d'atténuer le racisme et la discrimination systémiques. Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard reconnaît qu'il est essentiel de remédier au racisme et de renforcer le lien entre l'égalité raciale et les besoins communautaires en appliquant une démarche en matière d'action contre le racisme à toute politique publique.

Un nouveau Bureau de lutte contre le racisme sera établi au sein du Bureau du Conseil exécutif afin de superviser la mise en œuvre du Plan d'action. Celui-ci veillera à l'adoption d'une démarche pangouvernementale collaborative pour lutter contre le racisme systémique, promouvoir la diversité et obtenir des résultats en matière d'élimination du racisme. Les politiques, les programmes et les services du gouvernement sont conçus de manière à prendre en compte les besoins des communautés et groupes racisés et autochtones ainsi que l'intersectionnalité au sein de ces communautés.

Voici les principes directeurs du Bureau de lutte contre le racisme :

- **Engagement** — Un engagement continu et significatif auprès des communautés racisées, des communautés autochtones et des organismes ethnoculturels locaux est essentiel pour créer des politiques fondées sur l'équité et la lutte contre le racisme.
- **Responsabilité** — Le personnel et les organismes sont transparents et responsables et ils instaurent des cadres d'évaluation des indicateurs de réussite clés et des effets escomptés.
- **Intérêt supérieur de la communauté** – Notre travail est dicté, étayé et guidé par les besoins des communautés racisées et autochtones.

Les responsabilités du Bureau de lutte contre le racisme sont les suivantes :

- Appuyer l'application d'un angle de lutte contre le racisme, notamment au moyen d'approches intersectionnelles.
- Collaborer avec les ministères pour examiner sous l'angle de la lutte contre le racisme les politiques, la législation, les programmes, les services et les stratégies en place et à venir.
- Poursuivre la mobilisation à l'échelle du gouvernement afin de mieux lutter contre le racisme et la discrimination.
- Créer des outils et des ressources en matière de lutte contre le racisme aux fins d'utilisation interne et externe.
- Mener des recherches et des analyses de la situation dans diverses administrations pour cerner les pratiques exemplaires, le matériel de sensibilisation et les ressources en matière de lutte contre le racisme.
- Offrir de la formation, en partenariat avec la Commission de la fonction publique (CFP), et du soutien à tous les ministères.
- Établir et maintenir des relations avec des organismes ethnoculturels, autochtones et communautaires clés.
- Maintenir son engagement auprès de la Table de lutte contre le racisme et la soutenir.
- Améliorer les occasions de recueillir et d'utiliser adéquatement les données désagrégées.

Table de lutte contre le racisme

Établie en 2021, la Table de lutte contre le racisme est un conseil consultatif qui détermine les mesures que le gouvernement provincial peut prendre pour remédier au racisme systémique à l'Île-du-Prince-Édouard. Elle élargira ce mandat en incitant d'autres ordres de gouvernement, entreprises et particuliers à envisager leurs pratiques et activités sous un angle culturellement inclusif et respectueux. Le groupe établira des mesures pour lutter contre le racisme systémique dans les domaines suivants :

- Éducation
- Justice et services de police
- Lois, règlements, projets de loi, politiques et programmes provinciaux
- Possibilités d'emploi et sécurité d'emploi
- Santé, santé mentale et mieux-être
- Logement et programmes sociaux

Les ministères provinciaux sont invités à assister aux présentations et séances de la Table de lutte contre le racisme afin de cerner les lacunes et les obstacles susceptibles de causer des préjudices aux communautés racisées et autochtones au sein de leur organisation, ou de connaître les opinions de spécialistes sur les pratiques exemplaires.

Le Bureau de lutte contre le racisme assurera la liaison avec la Table de lutte contre le racisme et travaillera avec des partenaires non gouvernementaux, des communautés et des groupes autochtones pour trouver d'autres domaines d'intervention. La Table de lutte contre le racisme continuera de faire appel aux communautés racisées et autochtones afin de connaître leur point de vue à l'égard des mesures gouvernementales proposées.

Données désagrégées

La désagrégation des données se rapporte à la ventilation des données compilées en sous-catégories afin de mettre en évidence les tendances et les modèles sous-jacents et d'en faciliter la compréhension. L'analyse des données désagrégées peut servir à produire des indicateurs permettant de mieux comprendre l'ampleur des pratiques discriminatoires systémiques. Des données sur la race, l'origine ethnique, le genre, le sexe, l'âge, la capacité et le statut socioéconomique représentent des constituants essentiels à la planification et à la mise en œuvre des politiques sociales. Ces données peuvent être utiles pour recommander des changements dans les pratiques et les politiques ainsi que pour justifier (ou réfuter) les discours sur le racisme, le sexisme, le capacitisme, l'homophobie, la transphobie et d'autres formes d'oppression. Utilisées adéquatement, les données désagrégées peuvent apporter les avantages suivants :

- Accroître la transparence et la responsabilité au sein des organismes et systèmes pour surveiller la discrimination et l'iniquité.
- Établir des pratiques efficaces et uniformes pour produire des renseignements fiables.
- Appuyer la prise de décisions fondées sur des données probantes et la responsabilité publique afin de contribuer à mettre fin à la discrimination systémique et à promouvoir l'équité pour toutes et tous à l'Île-du-Prince-Édouard.
- Mettre en lumière les iniquités, favoriser la justice et l'inclusion dans la prise de décisions.

Le Bureau de lutte contre le racisme offrira des outils, des mesures de précaution, des pratiques exemplaires et des justifications aux ministères provinciaux pour qu'ils commencent à recueillir des données désagrégées fondées sur la race.

Intersectionnalité

Les personnes sont au cœur de toutes les initiatives gouvernementales. Il est important de considérer que les groupes de personnes ne sont pas tous pareils. Chaque personne a des facteurs identitaires multiples qui s'entrecroisent et influent sur sa perception et son expérience des initiatives du gouvernement. C'est ce qu'on appelle l'intersectionnalité. Les facteurs identitaires sociaux et culturels, comme le sexe, l'identité de genre, la race, le revenu, l'orientation sexuelle, la capacité, l'identité autochtone, l'âge et la langue, sont interconnectés et façonnent les expériences uniques de privilège, de pouvoir, de discrimination ou de désavantage vécues par chaque personne.

Le Bureau de lutte contre le racisme est bien positionné pour collaborer avec d'autres ministères, comme le Secrétariat interministériel aux affaires féminines et le Secrétariat aux relations avec les Autochtones, afin de s'assurer qu'une approche intersectionnelle est appliquée dans le cadre de notre démarche en matière d'action contre le racisme et la discrimination.



Responsabilité et transparence

La responsabilité consiste à s'assurer que des systèmes et processus gouvernementaux sont en place pour évaluer la santé et d'autres données pour les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), et que ces points de contrôle contextualisés sont transparents et favorisent l'élimination des obstacles pour améliorer le bien-être des PANDC et leur permettre de s'épanouir.¹

L'énoncé qui précède, recueilli dans le cadre de la consultation des communautés racisées et autochtones insulaires, met l'accent sur l'importance d'un processus de responsabilité et de transparence.

Le Bureau de lutte contre le racisme établira un cadre de responsabilité qui l'amènera à collaborer avec les ministères pour déterminer les indicateurs de réussite clés et veiller à ce que des ajustements soient apportés lorsque les objectifs ne sont pas atteints. Le Bureau de lutte contre le racisme produira annuellement un rapport d'étape sur le Plan d'action afin de s'assurer que les besoins des communautés racisées et autochtones sont priorités et de tenir les mesures à jour. À l'échelle communautaire, le Bureau de lutte contre le racisme tiendra régulièrement des rencontres avec des organismes et des groupes qui œuvrent auprès des communautés racisées et des groupes méritant l'équité. Ce processus donnera au gouvernement l'occasion de recevoir de la rétroaction et des suggestions d'amélioration quant au travail de lutte contre le racisme décrit dans le rapport, et d'y répondre de façon significative. Il lui permettra également de veiller à ce que le travail et les progrès effectués soient communiqués dans un contexte de transparence et de confiance mutuelle avec les communautés racisées et autochtones.

1 Mueni Mutinda, *Community Engagement for a Prince Edward Island Anti-Racism Action Plan – Final Report*, p. 12

Piliers d'action

Pilier 1 : Culture inclusive et cohésion communautaire

Ce pilier se rapporte à l'utilisation par le gouvernement des outils ou mécanismes pour soutenir une culture antiraciste plus inclusive à l'Île.

La culture de changement sera manifeste lorsque le tissu culturel reflétera les communautés racisées et autochtones, lorsque celles-ci seront entendues et célébrées, lorsqu'elles se sentiront en sécurité de participer à toutes les sphères de la société et de s'épanouir. Toutes et tous devront contribuer pour former des communautés de soutien, de rétablissement et de liberté permettant à toutes et tous de s'épanouir; il faudra un partage de pouvoir et le soutien de la diversité humaine des identités et des intérêts pour créer des communautés fortes à l'Île-du-Prince-Édouard.

Les Autochtones font l'objet de racisme systémique et d'exclusion du pouvoir politique et économique. La colonisation et la discrimination ont entraîné leur marginalisation par rapport aux sociétés dominantes. Il est important de comprendre l'histoire afin de combattre le racisme à l'endroit des Autochtones en milieu de travail et dans les communautés. La consultation des communautés autochtones dans le but de lutter avec elles contre le racisme à leur endroit représente un pas vers la réconciliation. La réconciliation consiste à créer l'équité et l'égalité, à corriger les lacunes et à établir des liens entre les Autochtones et non Autochtones.

Une culture inclusive et une cohésion communautaire créeront également un milieu de travail inclusif pour les fonctionnaires qui s'occupent des enjeux liés au racisme et à la discrimination systémiques. Dans une culture inclusive, le gouvernement mobilise et soutient activement les communautés et les organismes autochtones dans la lutte contre le racisme et la discrimination.

Résultats attendus

1. La formation obligatoire des fonctionnaires favorise une meilleure compréhension des préjugés, du racisme et de la discrimination et atténue les préjugés inconscients et les effets racistes.
2. Les fonctionnaires ont une meilleure connaissance et compréhension de la culture autochtone, et comprennent mieux pourquoi les Autochtones font l'objet de racisme en raison de la nature profondément ancrée de la colonisation.
3. Les fonctionnaires et le public ont confiance dans les processus en place pour traiter les plaintes pour racisme, discrimination et harcèlement.
4. Les organismes sont mieux outillés pour aborder et réduire les incidents racistes.
5. Le travail de lutte contre le racisme dans la communauté est reconnu, célébré et soutenu.

Exemples de travail en cours

1. Tous les fonctionnaires provinciaux doivent suivre la formation sur les préjugés inconscients.
2. La Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 de la Commission de la fonction publique est mise en œuvre.
3. Le Bureau de lutte contre le racisme travaille avec les organismes de sport provinciaux pour intégrer aux conditions de financement des politiques en matière de harcèlement et de violence.
4. Des microsubventions de lutte contre le racisme sont offertes aux communautés et aux organismes autochtones en vue de la mise en œuvre d'initiatives visant à promouvoir la lutte contre le racisme à l'Île-du-Prince-Édouard.

	Pilier 1 : Mesure	Échéancier
1	Créer une série en ligne sur la réconciliation afin de sensibiliser les fonctionnaires aux enjeux autochtones et à la réconciliation.	Travail amorcé
2	Créer un bureau de lutte contre le racisme, en s'appuyant sur le travail du conseiller en politiques de lutte contre le racisme.	Printemps 2023
3	Créer sur le site Web du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard une page sur la lutte contre le racisme contenant des ressources, outils et mises à jour sur la lutte contre le racisme.	Printemps 2023
4	Aider les organismes communautaires dans leurs efforts de lutte contre le racisme dans la communauté (p. ex. programmes de subventions, ententes de financement pluriannuelles).	Printemps 2023
5	Concevoir un processus de plainte qui permettra à la population de transmettre ses plaintes et compliments concernant la qualité des services gouvernementaux reçus.	Hiver 2024
6	Mettre en œuvre une formation sur les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme pour l'ensemble du personnel, y compris les titulaires de postes de leadership ainsi que les membres des organismes, conseils et commissions.	Hiver 2024-2025
7	Créer un prix de reconnaissance des efforts de lutte contre le racisme à l'intention de particuliers et d'organismes à l'extérieur du gouvernement qui ont démontré un engagement à lutter contre le racisme et à remédier aux obstacles structurels et aux lacunes au sein des communautés.	Hiver 2024-2025
8	Élaborer un plan pour la création de mécanismes indépendants de lutte contre le racisme systémique tout en tenant compte des organismes de surveillance indépendants existants.	Automne 2025
9	Établir des lignes directrices (dans le cadre d'une démarche progressive comprenant l'élaboration de normes et d'exigences avec l'appui du Bureau de lutte contre le racisme) exigeant que les organismes adoptent des politiques de lutte active contre le racisme pour être admissibles au financement du gouvernement provincial.	Hiver 2025

Pilier 2 : Représentation et avancement des personnes autochtones, noires et de couleur

Le présent Plan d'action en matière de lutte contre le racisme pour l'Île-du-Prince-Édouard est fondé sur les principes directeurs de la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme et envisage un avenir où toutes et tous à l'Île-du-Prince-Édouard bénéficieront d'un accès et d'une participation équitables aux sphères économique, culturelle, sociale et politique.

Ce pilier cherche à faire en sorte que tous les domaines de la fonction publique, y compris les postes de leadership, soient inclusifs et représentatifs des groupes racisés, des communautés autochtones ainsi que des intersectionnalités au sein de ces communautés. Cet objectif sera atteint lorsque tous les échelons de leadership seront inclusifs et représentatifs des groupes racisés et autochtones de l'Île-du-Prince-Édouard et que ces groupes auront accès à de meilleures possibilités d'avancement professionnel grâce à des investissements ciblés dans la progression de leur carrière.

Une diversité accrue doit aller au-delà de la représentation symbolique. Il doit y avoir une reconnaissance de la richesse des connaissances et des compétences des membres des communautés racisées et autochtones. Ceux-ci ont également la précieuse capacité de voir les choses sous un angle intersectionnel et d'accorder la priorité aux perspectives et aux expériences des communautés racisées et autochtones.

Résultats attendus

1. Les données démographiques des fonctionnaires provinciaux à tous les échelons de leadership sont représentatives de l'ensemble de la population de l'Île-du-Prince-Édouard.
2. Les obstacles au recrutement sont éliminés pour les personnes racisées et les Autochtones.
3. Les fonctionnaires racisés et autochtones reçoivent du soutien pour faire avancer leur carrière vers des postes de leadership.
4. La diversité au sein des organismes, conseils et commissions est accrue.

Exemples de travail en cours

1. La Civil Service Act (loi sur la fonction publique) a fait l'objet d'un examen sous l'angle de la lutte contre le racisme; les obstacles possibles au recrutement ont été cernés et des solutions ont été proposées.
2. Un sondage démographique a été effectué pour définir et soutenir une représentation équitable au sein des organismes, conseils et commissions de la province.
3. Contribuons à l'Î.-P.-É. s'efforce activement d'accroître la diversité au sein des organismes, conseils et commissions.
4. Des places sont réservées aux PANDC dans le programme accéléré de formation des agents correctionnels.
5. On a établi une subvention annuelle pour la diversité à l'intention des membres de groupes sous-représentés inscrits au Programme des sciences policières (cadets) de l'Académie de police de l'Atlantique.

	Pilier 2 : Mesure	Échéancier
1	En collaboration avec la Commission de la fonction publique et en appui à sa stratégie en matière de diversité et d'inclusion, mettre en œuvre des initiatives ciblées de recrutement au sein des communautés racisées et autochtones.	Travail amorcé
2	Établir des données de référence et évaluer les progrès réalisés en matière de représentation des communautés racisées et autochtones à tous les échelons de la fonction publique provinciale.	Travail amorcé
3	Promouvoir et soutenir la participation du personnel racisé et autochtone aux initiatives de développement du leadership.	En cours
4	Mettre à jour la politique provinciale relative au harcèlement pour y inclure la discrimination.	Printemps 2023
5	Éliminer les obstacles à l'accès à la fonction publique cernés par les communautés racisées et autochtones.	Automne 2023
6	Mettre en œuvre des stratégies visant à améliorer la diversité au sein des organismes, conseils et commissions.	Printemps 2024



Pilier 3 : Examen de la législation, du leadership et des programmes et politiques

Grâce à une sensibilisation et à une formation accrues au sein du gouvernement, et avec l'appui du Bureau de lutte contre le racisme, les hauts fonctionnaires seront mieux outillés pour adopter l'angle de la lutte contre le racisme dans les processus décisionnels, promouvoir des comportements de leadership inclusifs et en donner l'exemple, ainsi que concrétiser les engagements pris dans le présent plan d'action à l'aide de données désagrégées.

Le gouvernement doit remédier aux obstacles à la représentation et à l'expression pour s'assurer que les groupes racisés et autochtones ne sont pas exclus des sphères économique, politique et financière, tout en veillant à ce que des systèmes et processus soient en place pour évaluer leurs expériences et rendre des comptes.

Résultats attendus

1. Les principes de lutte contre le racisme font partie intégrante de tous les secteurs du gouvernement.
2. Le processus décisionnel des hauts fonctionnaires tient compte de la lutte contre le racisme.
3. Les fonctionnaires provinciaux appliquent des principes de lutte contre le racisme dans leur travail.
4. Le gouvernement affirme son engagement à lutter activement contre le racisme systémique et rend des comptes quant aux progrès réalisés.
5. Des données fondées sur la race sont recueillies et utilisées pour prendre les décisions sous l'angle de la lutte contre le racisme au moment d'élaborer des politiques.

Exemples de travail en cours

1. Une évaluation de l'incidence de la lutte contre le racisme et des outils ont été mis au point. Un cadre de responsabilité visant à suivre les progrès et les effets escomptés sera créé.
2. Le Bureau de lutte contre le racisme fournit des conseils et des recommandations sur l'élaboration de la législation, des politiques, des initiatives et des stratégies sous l'angle de l'inclusion et de l'équité raciale.
3. Le Bureau de lutte contre le racisme collabore avec les ministères provinciaux pour améliorer le processus de traitement des plaintes en place au gouvernement.



	Pilier 3 : Mesure	Échéancier
1	Le Bureau de lutte contre le racisme travaillera avec les ministères provinciaux afin de les conseiller quant aux stratégies et outils de lutte contre le racisme systémique dans leur secteur.	En cours
2	Examiner les programmes et politiques sous l'angle de l'équité afin de cerner les obstacles et des solutions avant leur approbation.	Printemps 2023
3	Examiner les projets de lois et règlements et de modifications considérables à la législation sous l'angle de l'équité afin de cerner les obstacles et de recommander des solutions.	Automne 2023
4	Examiner les processus gouvernementaux afin de cerner les obstacles pour les communautés racisées et autochtones.	Printemps 2024
5	Recueillir des données sur le nombre de membres du personnel, de dirigeantes et dirigeants et de personnes nommées qui ont suivi des formations sur la lutte contre le racisme et la réconciliation au sein des organismes, conseils et commissions.	Automne 2024
6	Produire un rapport d'étape annuel sur le Plan d'action, incluant de la rétroaction des communautés et groupes racisés et autochtones.	Hiver 2024
7	Recueillir et analyser des données fondées sur la race afin d'évaluer les progrès réalisés relativement aux résultats attendus du Plan d'action.	Hiver 2025-2026



Conclusion

La lutte contre le racisme et la création d'une société plus équitable et inclusive est un travail collectif. Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard est déterminé à prendre l'initiative pour agir sur toutes les facettes des enjeux systémiques, notamment à promouvoir la diversité, à éliminer les obstacles, à être à l'écoute des personnes ayant des expériences vécues, à donner aux communautés les moyens d'agir, à produire des données fondées sur la race et à mesurer les progrès.

La population diversifiée de l'Île-du-Prince-Édouard est en croissance rapide; il est donc essentiel de remédier à toutes les situations de racisme par l'intermédiaire de nos politiques, programmes et services. Le présent plan d'action s'inscrit dans la foulée des efforts du gouvernement fédéral pour renforcer l'identité du Canada en tant que société multiculturelle inclusive. À partir de maintenant, le gouvernement continuera d'écouter les personnes touchées par le racisme et de collaborer avec elles pour trouver des solutions. Grâce à un travail soutenu, à la collaboration et à la responsabilité, l'Île-du-Prince-Édouard peut devenir un endroit où tout le monde a des chances égales de réussite, peut participer équitablement à la société et est en mesure de s'épanouir.

La lutte contre le racisme représente un aspect fondamental des objectifs de justice, d'équité et d'inclusion à tous les échelons de la société par l'élimination des obstacles structurels qui ont été établis par le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. Le gouvernement reconnaît l'importance de coordonner les activités provinciales ainsi que d'établir de nouveaux domaines d'action en consultant les communautés racisées, les Autochtones, les groupes communautaires, les parties intéressées et les autres ordres de gouvernement.



Glossaire

Terme	Description
2ELGBTQIA+	Personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queer, en questionnement, intersexes, asexuelles et autres personnes non hétérosexuelles ou non cisgenres.
Agentivité	En sciences sociales, l'agentivité est la faculté des personnes de disposer du pouvoir et des ressources nécessaires à la réalisation de leur potentiel. L'agentivité est la capacité des personnes de réfléchir par elles-mêmes et d'adopter des comportements qui façonnent leurs expériences et leur parcours de vie. L'agentivité peut prendre des formes individuelles et collectives.
Analyste (politiques)	Les analystes et chercheurs dans le domaine des politiques effectuent des recherches, font le suivi des données, analysent des renseignements et rédigent des rapports, plans et politiques en vue de résoudre des problèmes et d'élaborer des modèles pour analyser, expliquer et prévoir les comportements et les tendances.
Autochtones	Les personnes vivant au Canada qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Métis ou Inuit.
Communautés ethnoculturelles	Les communautés ou groupes ethnoculturels se définissent par les caractéristiques uniques qui les unissent et les distinguent. Ces caractéristiques comprennent entre autres les traditions culturelles, l'ascendance, la langue, l'identité nationale, le pays d'origine et les traits physiques.
Communauté PANDC	Le sigle PANDC signifie « personnes autochtones, noires et de couleur ». Il vient de l'acronyme anglais BIPOC (signifiant « Black, Indigenous, and people of colour »), qui a vu le jour aux États-Unis pour mettre au premier plan les expériences des personnes noires et des groupes autochtones et qui démontre la solidarité unissant les communautés de couleur.
Démarche en matière d'action contre le racisme	L'action contre le racisme s'entend d'un processus, d'une méthode d'analyse systématique et d'une ligne de conduite proactive qui s'ancrent dans la reconnaissance de l'existence du racisme, notamment le racisme systémique. L'action contre le racisme vise à repérer, à éliminer, à prévenir et à atténuer les répercussions racialement inéquitables et les déséquilibres de pouvoir entre des groupes, et à modifier les structures qui soutiennent les iniquités.
Discrimination	La discrimination s'entend de la discrimination fondée sur l'âge, la couleur, les croyances, l'origine ethnique ou nationale, la situation familiale, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'état matrimonial, l'incapacité, les convictions politiques, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou les sources de revenu de tout individu ou de toute catégorie d'individus.
Diversité	La diversité désigne l'éventail de qualités, d'expériences et d'identités sociales et culturelles visibles et invisibles qui façonnent notre personnalité, notre façon de penser ainsi que nos interactions et la façon dont nous sommes perçus dans le monde. La diversité comporte les dimensions suivantes : l'âge, la couleur de la peau, le genre, l'ethnicité, les capacités physiques ou mentales. Elle comprend également le statut socioéconomique, l'orientation sexuelle, le niveau de scolarité, la langue maternelle, le statut d'immigrant ou de réfugié, le contexte socioéconomique, les croyances religieuses ou spirituelles et les idéologies politiques, entre autres.

Terme	Description
Données désagrégées	De façon générale, les données désagrégées sont les données sociodémographiques recueillies et ventilées en catégories d'identification (race, âge, genre, sexe, statut socioéconomique, scolarité, etc.). Il peut être essentiel de ventiler davantage ces catégories dans certains cas, notamment de diviser les données sur la race en sous-catégories (p. ex. personnes noires, Autochtones ou Asiatiques). Ce type de données est couramment recueilli de diverses façons et par divers systèmes (y compris les systèmes de santé, de justice et d'éducation).
Équité, diversité et inclusion	L'expression « équité, diversité et inclusion » (EDI) sert à décrire les politiques et programmes qui favorisent la représentation et la participation de groupes de personnes diverses, notamment en ce qui concerne l'âge, la race ou l'origine ethnique, la capacité et l'incapacité, le genre, la religion, la culture et l'orientation sexuelle.
Évaluation de l'incidence de la lutte contre le racisme	L'évaluation de l'incidence de la lutte contre le racisme est un examen systématique de la façon dont des groupes raciaux et ethniques différents seront vraisemblablement touchés par une mesure ou décision proposée. Cette évaluation sert à minimiser les conséquences néfastes inattendues dans divers contextes, notamment l'analyse de projets de politiques, de pratiques institutionnelles, de programmes, de plans et de décisions budgétaires. L'évaluation de l'incidence de la lutte contre le racisme peut constituer un outil crucial pour prévenir le racisme institutionnel et trouver de nouvelles options pour remédier aux inégalités de longue date.
Inclusion	L'inclusion est une attitude et une approche qui englobe la diversité, où l'ensemble des personnes se sentent valorisées et ont un sentiment d'appartenance au sein d'un milieu qui applique les principes d'équité et de justice dans tous les aspects de ses politiques, pratiques, procédures et de la prestation de services. Un milieu inclusif permet aux personnes et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés, motivés et valorisés, pour ce qu'ils sont.
Intersectionnalité	Référence aux identités sociales qui se chevauchent et aux systèmes d'oppression, de domination ou de discrimination qui y sont liés. L'idée est que les identités multiples s'entrecroisent pour créer un tout qui est différent des identités qui le composent.
Islamophobie	L'islamophobie est une peur extrême et une haine envers l'islam et les musulmans qui mènent souvent à des discours et à des crimes haineux, ainsi qu'à une discrimination sociale et politique. L'islamophobie peut servir à rationaliser des politiques, notamment en ce qui concerne la surveillance, l'incarcération (emprisonnement) et la privation des droits de masse, et avoir une influence sur la politique intérieure et étrangère.
Lutte contre le racisme	La lutte contre le racisme est un processus dynamique qui consiste à cerner le racisme et à s'y opposer. Elle vise à combattre le racisme et à soutenir activement l'évolution des politiques, comportements et croyances qui perpétuent les idées et gestes racistes. La lutte contre le racisme est ancrée dans l'action. Elle repose sur la prise de mesures pour éliminer le racisme individuel, institutionnel et structurel.
Marginalisation	La marginalisation, ou marginalisation sociale, se rapporte à la situation d'une personne ou d'un groupe de personnes qui est moins en mesure de faire des choses ou d'accéder à des services ou à des possibilités de base. On parle aussi parfois d'exclusion sociale.
Marginalisation raciale	Les groupes marginalisés sont des groupes et des communautés qui vivent de la discrimination et de l'exclusion (sur les plans social, politique et économique) en raison de relations de pouvoir inégales dans les sphères économique, politique, sociale et culturelle.

Terme	Description
Modes d'acquisition des connaissances et identités autochtones	Une expression qui reconnaît les modes d'apprentissage et d'enseignement au sein des diverses communautés autochtones. Ce savoir provient non seulement des interactions et relations humaines, mais aussi d'un profond respect pour la terre et d'un lien de réciprocité avec celle-ci.
Personnes de diverses identités de genre	Terme générique pour désigner les personnes dont l'identité de genre est différente du sexe qui leur a été attribué à la naissance. Le terme « au genre créatif » est généralement utilisé pour les jeunes enfants qui explorent leur identité ou leur expression de genre.
Politique fondée sur des données probantes	Les politiques fondées sur des données probantes se rapportent à une démarche qui tire parti des meilleures preuves objectives provenant de la recherche qui sont disponibles pour déterminer et comprendre les enjeux afin que les décideuses et décideurs puissent formuler des politiques qui permettront d'obtenir les résultats attendus de façon efficace, avec une marge d'erreur minimale et un risque réduit de conséquences inattendues. Il s'agit d'une façon de faire qui va à l'encontre des points de vue idéologiques.
Préjugés inconscients	Les préjugés inconscients sont des stéréotypes sociaux au sujet de certains groupes de personnes qu'on entretient sans en avoir conscience.
Racisme	Le racisme est une façon inacceptable de traiter des personnes en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine. Il s'agit d'une croyance voulant que la race influe sur la nature et la capacité d'une personne et qu'une race particulière soit supérieure aux autres.
Racisme systémique	Le racisme systémique est une forme de racisme enraciné dans les lois et la réglementation d'une société ou d'une organisation. Il prend la forme de discrimination dans des domaines comme la justice criminelle, l'emploi, le logement, la santé, l'éducation et la représentation politique.

Références

Canada, Patrimoine canadien et Multiculturalisme. *Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022*, 2019.

Canada, Statistique Canada. *Recensement de la population : un portrait statistique détaillé du Canada et de ses habitants selon leurs caractéristiques démographiques, sociales et économiques*, 14 juin 2022. Internet (consulté le 7 février 2023) : HYPERLINK "<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm>" www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm

Canada, Statistique Canada. « *Le Canada premier de la croissance du G7 malgré la COVID* », *Le Quotidien*, 9 février 2022. Internet (consulté le 20 avril 2023) : HYPERLINK "<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220209/dq220209a-fra.htm>" www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220209/dq220209a-fra.htm

Cole, Nicki Lisa. *How Sociologists Define Human Agency*, 21 janvier 2019. Internet (consulté le 7 février 2023) : [thou](http://www.thoughtco.com/agency-definition-3026036) HYPERLINK "<http://www.thoughtco.com/agency-definition-3026036>" [o.com/agency-definition-3026036](http://www.thoughtco.com/agency-definition-3026036)

EGALE. *2SLGBTQI Glossary of Terms | Glossaire des termes 2SLGBTQI*, s.d. Internet (consulté le 7 février 2023) : HYPERLINK "<https://egale.ca/awareness/glossary-of-terms/>" egale.ca/awareness/glossary-of-terms

Île-du-Prince-Édouard, Éducation et Apprentissage continu. *Lignes directrices en matière d'identités de genre, d'expressions de genre et d'orientations sexuelles dans les écoles pour le respect, l'accommodation et le soutien*, DM no 2021-06, 2021

Mackay, R., et Horton, D. « *Expanding the use of impact assessment and evaluation in agricultural research and development* », *Agricultural Systems*, vol. 78 (no 2), 2003, p. 143-165. doi : 10.1016/s0308-521x(03)00124-0

Ontario. *Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme*, 2022. Internet (consulté le 4 mai 2023) : HYPERLINK "<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme>" [ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme](https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme)

UNICEF Canada. *Representation, intersectionality and inclusion within community fundraising*, 29 août 2018. Internet (consulté le 7 février 2023) : HYPERLINK "<https://www.unicef.ca/en/blog/representation-intersectionality-and-inclusion-within-community-fundraising>" [unicef.ca/en/blog/representation-intersectionality-and-inclusion-within-community-fundraising](https://www.unicef.ca/en/blog/representation-intersectionality-and-inclusion-within-community-fundraising)

Younging, G. *Comité intergouvernemental de la propriété intellectuelle relative aux ressources génétiques, aux savoirs traditionnels et au folklore*, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, 6 décembre 2010. doi : 10.2307/4137742

