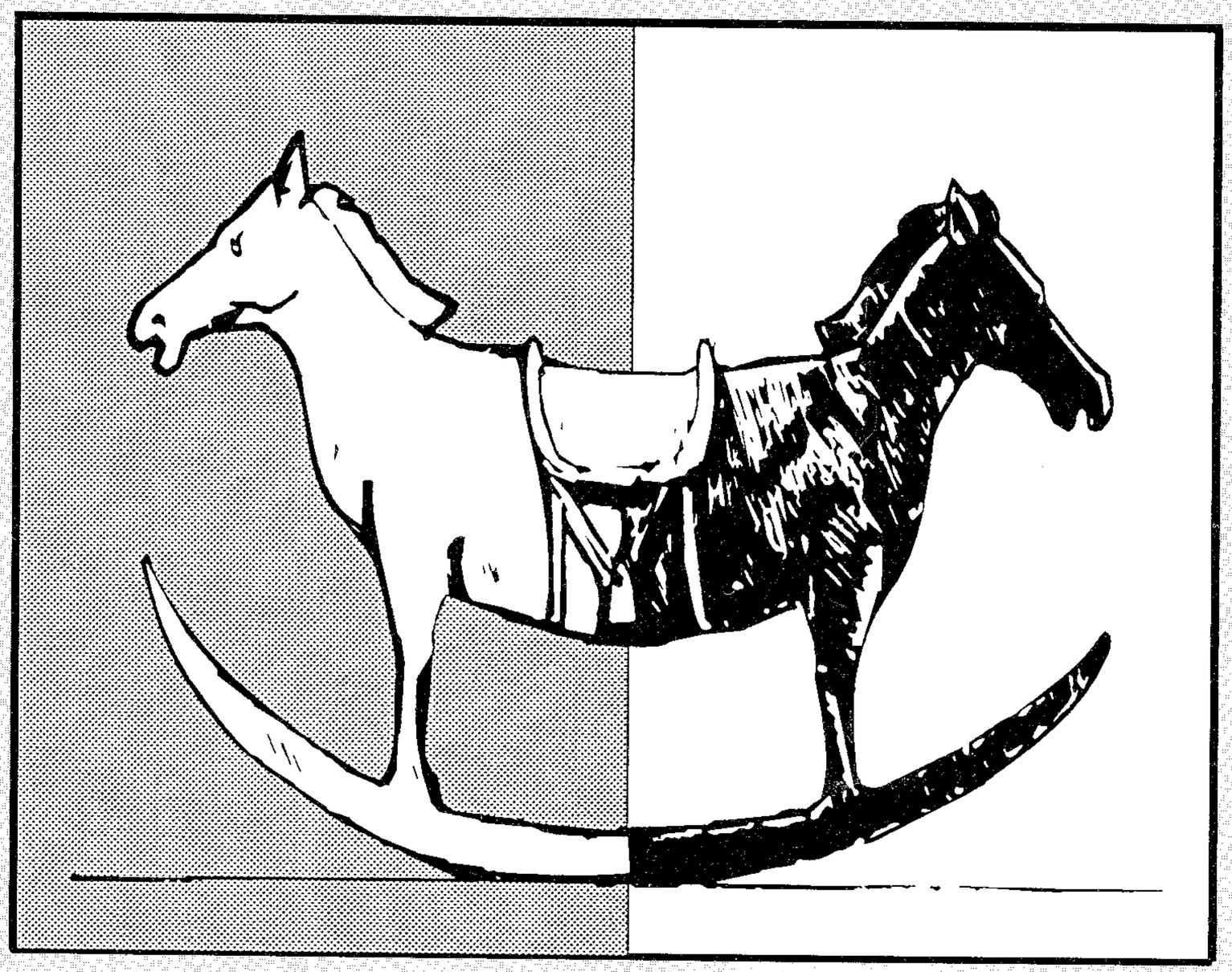
COURANTS

Volume 6, nº 3 | TRAVAUX SUR LES RELATIONS INTERRACIALES | Prix 6 $

PLURALISME ET INTÉGRATION SOCIALE

en plus

L'équit



Publié **par THE URBAN ALLIANCE ON RACE RELATIONS (l'Alliance urbaine sur les relations interraciales)**

Volume 6, No. 3

Rédacteur en chef
Tim Rees

Rédactrice en chef adjointe
Elizabeth Hellreich

Illustrations
Wallace Edwards

Président, Comité des publications
Gerald Rose

COURANTS : *Travaux sur les relations interraciales* est la revue trimestrielle que publie Urban Alliance on Race Relations (alliance urbaine sur les relations interraciales). Fondée en juillet 1975 dans le but de promouvoir un milieu de vie multiracial stable et sain dans la communauté, Urban Alliance on Race Relations est une organisation sans but lucratif composée de bénévoles issus de tous les secteurs de la communauté.

Urban Alliance on Race Relations est une agence à caractère éducationnel qui agit en outre en qualité de défenseur et d'intermédiaire pour les minorités visibles. À l'aide de programmes éducatifs s'adressant aux secteurs public et privé de la communauté, elle se consacre à encourager de meilleures relations raciales et à accroître la compréhension du multiculturalisme et la sensibilisation à ce phénomène parmi la population. Elle concentre également ses activités sur les institutions de notre société, dont celles entourant l'éducation, le travail, le gouvernement, les médias, les lois, les forces policières, les organismes de services sociaux et autres services faisant appel à des ressources humaines, cela dans le but voir diminuer la discrimination et l'inégalité des chances pouvant exister au sein de ces institutions.

Les activités de l'organisation sont menées à bien par l'entremise de comités portant, entre autres, sur l'éducation, l'équité en matière d'emploi, les médias et le système judiciaire.

Envoyer toute correspondance à l'adresse suivante (y compris les lettres pour le courrier des lecteurs, les demandes d'abonnement et les avis de changement d'adresse) :

COURANTS
675, rue King, bureau 203
Toronto (Ontario)
M5V 1M9
Téléphone : (416) 363-2607

Frais d'adhésion à l'Urban Alliance on Race Relations :

Étudiants et personnes âgées 10 $
Membre ordinaire 35 $
Membre donateur 100 $
Membre bienfaiteur 200 $
Membre à vie 700 $

Tous les membres reçoivent un abonnement à COURANTS.

Il est possible de reproduire des articles publiés dans COURANTS sur permission du rédacteur en chef.

Les opinions exprimées dans COURANTS ne reflètent pas nécessairement celles de l'Urban Alliance on Race Relations.

TABLE DES MATIÈRES

Éditorial

Pluralisme et intégration sociale 1

Initiatives

Détermination du statut de réfugiés
Commission de l'immigration et du statut de réfugié
par George Brimmell 3

Municipalités et racisme
par Ray O'Neill 5

Perspectives

Systèmes internes de défense des droits de la personne
par Raj Anand 6

Religion et ségrégation
par Roland Kawano 9

La ségrégation dans les syndicats du Royaume-Uni
par Melinda Ham 11

Écoles séparées pour minorités
par Sushil Jain 12

Un régime juridique propre aux autochtones 14

L'équité en matière d'emploi et le secteur bancaire
par Phebe-Jane Poole 16

Profils

Dr Carrie Best 19

Poème
par Cyril Dabydeen 20

Les Éthiopiens au Canada
par John Sorenson 20

Quelques constatations

Ségrégation dans les services de soins de santé
à New York 24

COURANTS invite ses lecteurs et lectrices à soumettre des articles pour publication. Ils doivent être dactylographiés à double interligne et comprendre des marges assez larges pour les annotations.

Adresser toutes les demandes au sujet de la publicité au rédacteur en chef.

Urban Alliance on Race Relations désire remercier Multiculturalisme Canada pour son appui financier.

ISSN 0715 - 7045

Courrier de deuxième classe, enregistrement nº 5972.

Décembre 1990

Éditorial

Pluralisme et intégration sociale

Aux heures sombres qui succèdent à l'échec de l'Accord du lac Meech, le Canada semble vivre une fois de plus une crise d'identité. Aussi une réévaluation des principes du pluralisme et de l'intégration sociale — deux notions qui donnent au Canada son individualité propre — s'impose-t-elle : s'agit-il de principes interdépendants, ou de principes contradictoires, voire antagonistes?

Si la doctrine du pluralisme aide à promouvoir et à protéger les libertés individuelles, elle est cependant d'un faible secours lorsqu'il s'agit d'aider les personnes issues de minorités ethniques à affirmer leur individualité au sein de la société dans son ensemble. S'appuyant sur le principe de l'égalité dans la différence, la société pluraliste qu'est le Canada divise le milieu social en plusieurs parties protégées, mais elle ne concourt pas à en reconstituer les composantes interdépendantes.

Comme l'exprime le professeur Reginald W. Bibby de l'Université de Lethbridge, en Alberta : «Tout va bien tant qu'il n'est question que de coexistence sous sa forme abstraite, à la manière des personnages inanimés d'un tableau exposé sur un mur. Mais il s'agit d'une tout autre histoire du moment que ces personnages commencent à vivre, à respirer et à constituer des éléments interdépendants d'un organisme vivant.»

Si les politiques sociales du multiculturalisme n'avaient d'autre fonction que de sanctionner la notion du pluralisme, alors, comme le suggère Gad Horowitz, de l'Université de Toronto, elles ne seraient rien de plus qu'une «célébration masochiste du néant». Cependant, les programmes politiques du multiculturalisme, conjugués à ceux qui régissent les relations interraciales et les droits de la personne, se préoccupent du problème fondamental de l'intégration sociale. Et par intégration sociale, nous n'entendons pas le vague concept d'harmonie, mais bien la fracturation des barrières structurelles et personnelles qui perpétuent l'injustice sociale. Ainsi, le principe de l'intégration sociale, considéré peut-être comme apparenté à celui du pluralisme, doit viser à l'élimination des inégalités inhérentes et systémiques à la société canadienne.

Bien que le principe du pluralisme soit valable pour l'individu isolé du contexte social, si la vie en groupe se révèle progressivement impossible, comme semble le suggérer le professeur Bibby, faut-il en chercher la cause dans notre système social, économique et politique, qui s'est refusé à adopter les programmes et les politiques implicites dans la notion de pluralisme?

Si les institutions dominantes de la nation canadienne continuent de faire abstraction des réalités d'une population diverse par sa culture et sa composition ethnique, si elles continuent d'exclure la participation des minorités raciales et d'ignorer leurs besoins sociaux, alors la notion du pluralisme, suivant laquelle les citoyens d'une nation forment des éléments interdépendants d'un organisme vivant, constitue une poursuite illusoire.

Au Canada, les politiques d'intégration sociale atteignent un point critique et nul ne serait si imprudent que d'en vanter aujourd'hui les mérites : témoin le déploiement des forces armées, cet été, pour résoudre un conflit à caractère racial. Les stratégies d'intégration sociale devraient s'attaquer aux structures et aux coutumes discriminatoires qui sévissent dans l'ensemble des formes sociales, au lieu de procéder au coup par coup, sans plan véritable, ne visant qu'à réformer les institutions une à la fois. Il en résulte qu'elles se poursuivent sans enthousiasme — et encore! — et que la justice et l'égalité raciales semblent n'avancer qu'à pas de tortue. Le peu de succès dont se réclame le Canada à cet égard semble attester la faible priorité accordée à l'approche globale comme solution au problème de la discrimination raciale à l'échelle du pays.

La méthode pluraliste, c'est-à-dire l'élaboration de services sociaux adaptés aux besoins propres des différents groupes ethniques, semble offrir une voie positive parce qu'elle encourage le processus d'affirmation de soi. Elle donne également aux communautés la

possibilité de poursuivre des activités qui coïncident avec leurs revendications culturelles. Enfin, le respect des particularismes procure aux minorités ethniques un certain sens de responsabilité, d'autodétermination aussi, dans la poursuite de leur mode de vie.

Bien que ces arguments soient admis dans certains contextes, cela ne libère certainement pas les corps politiques et bureaucratiques de leurs obligations de remédier aux inégalités raciales qui se perpétuent de façon différente au sein de services publics de l'État comme ceux de la main-d'oeuvre, de la justice, des services sociaux et de la santé. Les notions de pluralisme et d'intégration sociale ne doivent pas s'opposer mais se compléter. Il sera nécessaire pour cela de consolider de façon radicale les stratégies d'intégration sociale.

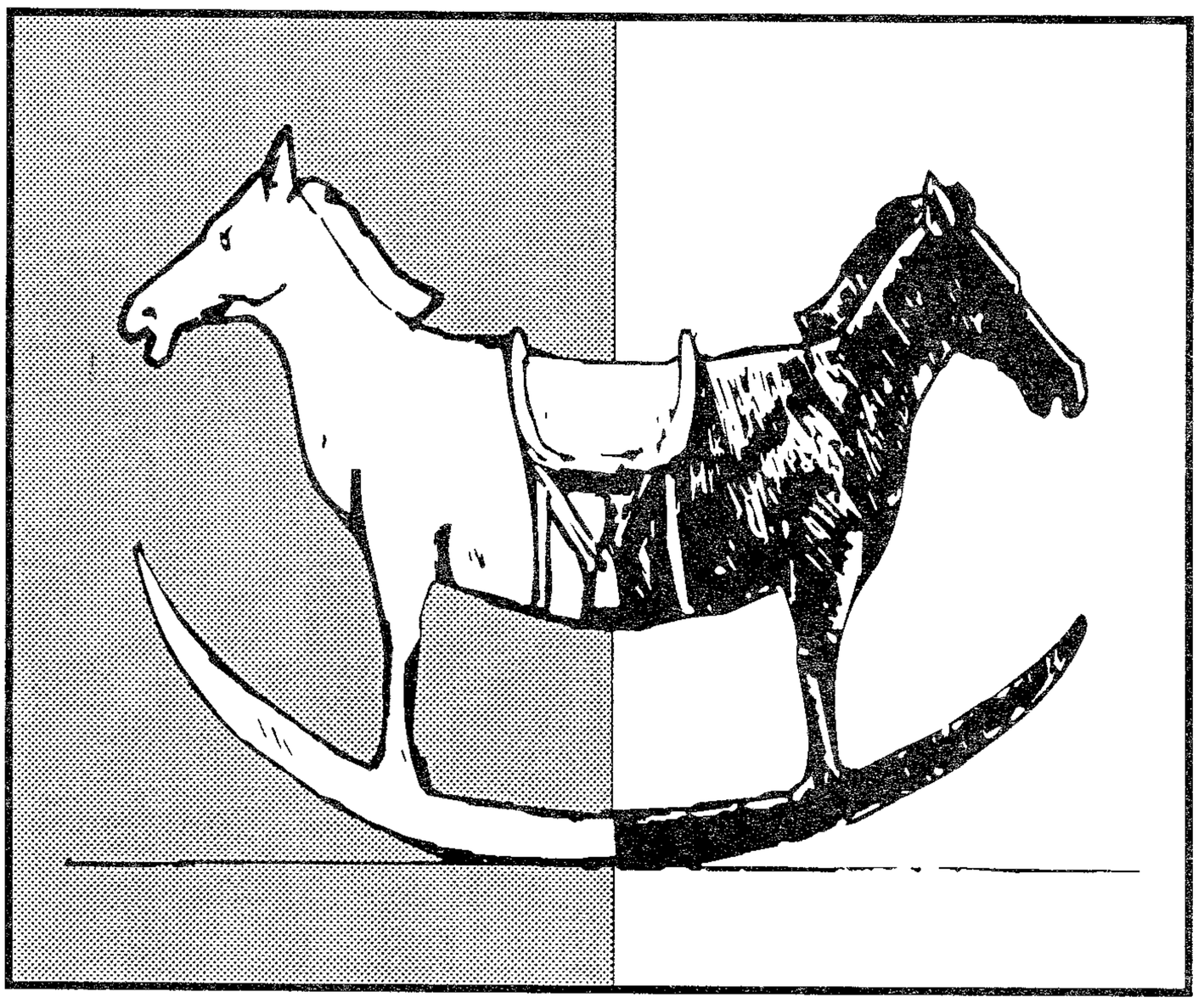
Plusieurs articles dans ce numéro de Courants soulèvent cette question du point de vue de diverses institutions. Est-il non seulement approprié, comme le propose Raj Anand, mais indispensable d'établir des comités des droits de la personne dans chaque lieu de travail, en grande partie parce que

les organes officiels sont d'une impuissance lamentable? Un pouvoir judiciaire séparé pour les autochtones offre-t-il une solution au présent système juridique qui se borne à jeter les autochtones dans les prisons? Il est manifeste, à en croire les statistiques recueillies d'un bout à l'autre du pays, que le système juridique actuel, dans l'exercice de ses fonctions d'enquêteur, de procureur de la Couronne et de tribunal de justice, n'est ni attentif aux besoins des autochtones, ni représentatif de leur composition sociale. S'il est irréaliste d'attendre des changements de fond au système juridique actuel afin qu'il soit véritablement équitable et impartial pour tous les groupes de la société, devrions-nous alors tenter de le remplacer par un système juridique communautaire?

Dans son article, Roland Kawano révèle que les groupes religieux au Canada ont historiquement été organisés selon des divisions ethniques. Étant donné l'inquiétude que provoque le déclin des assemblées de fidèles, est-il trop tard pour les Églises «traditionnelles» de renverser cette tendance? Dans un autre article, John Sorenson met en évidence les difficultés auxquelles se heurtent les organismes qui tentent de satisfaire convenablement aux besoins des immigrants et des réfugiés éthiopiens. Melinda Ham voit dans l'essor des comités de Noirs au sein du mouvement syndical une conséquence inévitable de l'insuffisance des moyens mis en oeuvre par les syndicats bien établis pour défendre les intérêts des travailleurs issus de minorités ethniques.

Ces articles ont ceci en commun qu'ils soulignent combien il est essentiel de s'attaquer de front aux inégalités raciales inhérentes à toutes les institutions canadiennes. Faute de nouvelles politiques d'intégration sociale vraiment justes et équitables, et de moyens d'action plus militants pour les mettre en application, il est raisonnable de conjecturer que les divisions raciales s'accroîtront au Canada.

Tim Reese



Initiatives

Détermination du statut de réfugié Commission de l'immigration et du statut de réfugié

par George Brimmell

Les années 1987 et 1988 ont été le théâtre, au Canada, d'un débat animé sur le projet du gouvernement fédéral de réformer le processus de détermination du statut de réfugié. Ceux qui s'opposaient à cette réforme la trouvaient radicale et condamnaient les mesures, à leurs yeux draconiennes, qui fermeraient la porte aux personnes fuyant l'oppression dans d'autres parties du monde.

Sur un autre plan tout aussi important de ce débat, on invoquait la nécessité urgente d'entreprendre une réforme. Le processus de détermination du statut de réfugié en place à l'époque était lourd et inefficace face à l'écrasante charge de travail qui lui était imposée. Ainsi, un retard de 100 000 demandes s'était accumulé et des personnes demandant le statut de réfugié devaient attendre des années avant que leur cas ne soit résolu. Ces retards importants causaient des problèmes majeurs pour les requérants qui, sans statut civil au Canada, ne pouvaient rien pour aider les membres de leur famille qu'ils avaient laissés derrière eux.

Les répercussions de ces retards ne s'arrêtent pas là. En effet, les retards constituaient également un avantage pour ceux qui cherchaient à entrer au Canada sans respecter le processus normal de l'immigration. En réclamant le statut de réfugié, ils pouvaient entrer au Canada et y demeurer pendant longtemps... peut-être même de façon permanente si les responsables de l'immigration décidaient d'opter pour l'amnistie comme moyen de réduire le nombre de demandes (une telle amnistie a été accordée en 1986 lors d'une révision administrative).

Malgré l'opposition, le gouvernement a donc adopté le projet de loi C-55 en vertu duquel la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a été créée et un nouveau processus de détermination du statut de réfugié adopté. Ce nouveau processus est en vigueur depuis le 1er janvier 1989.

Fonctionnement du nouveau processus

La Commission a pour mandat de confirmer le statut des réfugiés légitimes le plus rapidement possible sans sacrifier les principes de justice au bénéfice de l'efficacité. L'objectif partagé par tous les membres nommés au sein de la Commission était d'assurer que la tradition humanitaire du Canada à l'égard des réfugiés — tradition qui lui a valu la médaille Nansen du haut-commissaire des Nations unies pour les réfugiés — se reflète dans le traitement réservé aux requérants du statut de réfugié par les membres de la Commission. C'est dans ce but qu'un processus en deux étapes a été mis en oeuvre comme suit :

Une audience préliminaire au cours de laquelle un juge de l'immigration et un membre de la Commission déterminent si le requérant peut, au sens de la Convention, se réclamer du statut de réfugié et établissent si la requête semble suffisamment fondée pour être entendue en seconde audience; et

Une audience approfondie au cours de laquelle deux membres de la Commission permettent aux requérants de présenter leur cas et appliquent ensuite la définition de réfugié au sens de la Convention aux faits énoncés lors de la requête. Si l'un des deux membres de la Commission juge que la requête est suffisamment plausible, la personne reçoit le statut de réfugié et peut présenter une demande d'immigrant admis au Canada.

Conformément à ce nouveau processus, les requérants sont dûment protégés par la Charte des droits et libertés, représentés par un avocat, ont droit aux services nécessaires de traduction et peuvent en appeler des refus auprès de la Cour fédérale du Canada (tout en demeurant au Canada). Les agents de l'immigration revoient toutes les circonstances qui ont justifié le refus des requêtes, en vue de déterminer s'il existe des raisons humanitaires, familiales ou personnelles qui permettraient aux requérants de demeurer au Canada.

Les requérants peuvent également demander que leurs audiences soient tenues à huis clos s'ils croient que la publication de leurs noms et des circonstances de leur audience peut être préjudiciable aux membres de leur famille qu'ils ont laissé derrière eux. Les documents produits lors des audiences demeurent à l'entière disposition du haut-commissaire aux Nations unies pour les réfugiés afin qu'il puisse s'assurer qu'ils soient justes et qu'ils respectent les obligations internationales du Canada.

Ce processus est en vigueur depuis deux ans et, à ce jour, les résultats

indiquent qu'il est à la fois juste et efficace. En fait, bien que les critiques montrent toujours des réserves à son égard, personne ne maintient plus que le Canada a fermé la porte aux personnes qui demandent son aide. Les statistiques démontrent d'ailleurs que la situation est tout à fait autre.

Du 1er janvier 1989 au 30 septembre 1990, un total de 30 502 requêtes de statut de réfugié au sens de la Convention ont été présentées en audience préliminaire. De ce nombre, 28 804 ont été entendues, avec ce résultat que 27 071 ont été acheminées en seconde audience, 1 189 ont été rejetées en raison de leur invraisemblance, 47 autres ont été refusées pour des raisons d'inadmissibilité et 381, abandonnées ou retirées. Jusqu'à maintenant, 94 pour 100 des demandes ont été jugées suffisamment plausibles pour être étudiées plus à fond.

En seconde audience, on a entrepris l'étude de 23 511 cas, dont 16 665 ont été menés à terme tandis que 288 ont été abandonnés ou retirés. Des 14 126 décisions rendues en date du 30 septembre, 11 696 ont été favorables aux requérants du statut de réfugié et 2 430 leur ont été défavorables.

Au bilan de la première année de mise en oeuvre du processus d'audiences, on note une confirmation du statut de réfugié dans 76 pour 100 des cas. Ce taux a chuté à 70 pour 100 au cours des trois premiers trimestres de 1990 en raison d'une baisse du nombre de refugiés admis lors de la seconde audience. Le taux d'acceptation lors de la seconde audience pour les requérants des cinq pays produisant le plus de réfugiés demeure toutefois supérieur à 70 pour 100 et, pour trois d'entre eux, l'Iran, la Somalie et le Sri Lanka, à environ 90 pour 100.

Par comparaison, 20 000 des requêtes présentées lors des dernières années de l'ancien régime provenaient du Portugal et de Trinidad, pays qui ne sont généralement pas reconnus comme générateurs de réfugiés au sens de la Convention.

Selon M. Gordon Fairweather, président de la Commission, les défis qui se posent à la Commission portent plus sur le nombre de requêtes présentées conformément au nouveau régime que sur les abus répétés qui rongeaient l'ancien régime. «Nous nous attendions, en 1989, à 1 500 requêtes par mois, dont bon nombre seraient rejetées en vertu des critères établis par le haut-commissaire aux Nations unies pour les réfugiés. Plus de 21 000 personnes ont réclamé le statut de réfugié en 1989 et 76 pour 100 d'entre elles l'ont obtenu.»

Depuis octobre l'an dernier, on a enregistré environ 3 000 demandes par mois, nombre qui, s'il se maintient, portera le nombre de requêtes nouvelles à la Commission à 36 000 ou plus pour 1990. Bien que la Commission soit le plus important tribunal administratif au Canada et que le gouvernement fédéral vienne de lui accorder des ressources supplémentaires, M. Fairweather affirme que ce nombre élevé de demandes pose certains problèmes de gestion.

Pour répondre à la hausse de demandes, la Commission ouvrira un second bureau à Toronto en janvier 1991. La Commission a également rationalisé ses procédures administratives et établi 12 nouvelles salles d'audience à Toronto et Montréal, où la majorité des requérants habitent. Elle travaille également en étroite collaboration avec les agents d'Immigration Canada pour traiter rapidement avec les centres où le nombre de requêtes a augmenté considérablement, comme Gander à Terre-Neuve.

Du même coup, la Commission a revu le processus d'audience en vue de trouver des moyens de l'accélérer sans compromettre son équité et son efficacité. À cette fin, la Commission et la section de l'immigration de l'Association du Barreau canadien ont élaboré une démarche «expéditive» pour la seconde audience. Dans les cas sans équivoque où le requérant vient d'un pays reconnu pour ses violations des droits de la personne, les bases de la requête sont établies avant le début de l'audience. Cette entente de fait accélère le processus pour le requérant et permet à la Commission de traiter davantage de requêtes au cours d'une année.

M. Fairweather affirme que ces changements administratifs portent déjà fruit et que le nombre mensuel d'audiences approfondies a doublé en 1990 par rapport à 1989. De même, on a tenu plus d'audiences préliminaires en 1990 qu'en 1989. «Notre productivité sera encore meilleure cette année, poursuit M. Fairweather, puisque que nous acquérons de l'expérience et que la rationalisation du processus nous permet de traiter les requêtes de façon juste.»

Effacer le retard accumulé avant le 1er janvier 1989 est une autre priorité de la Commission de l'Immigration et du statut de réfugié. Pour ce faire, Immigration Canada a divisé les requérants affectés en cinq groupes selon leur moment d'arrivée au Canada et selon le traitement qu'avait reçu leur requête sous l'ancien régime.

Le processus s'est amorcé tranquillement vu l'énorme travail d'étude des 85 000 cas selon leurs propres mérites, mais nous progressons maintenant de façon considérable. Ce processus est essentiel au succès du régime entier de détermination du statut de réfugié parce qu'il assure aux réfugiés que le Canada leur demeure ouvert tout en décourageant les personnes qui veulent abuser du système en contournant les lois canadiennes de l'immigration.

Somme toute, affirme M. Fairweather, le nouveau régime de détermination du statut de réfugié a réussi à satisfaire aux objectifs fixés par la législation adoptée au Parlement. «Nous avons créé un processus amélioré d'étude des requêtes de statut de réfugié sans compromettre les traditions humanitaires du Canada; nous satisfaisons aux engagements internationaux du Canada en vue de protéger les réfugiés de bonne foi et nous décourageons ceux qui veulent abuser du système comme moyen de passer outre aux lois canadiennes sur l'immigration.»

Municipalités et racisme

par Ray O'Neill

Qu'il s'agisse du rapprochement spectaculaire entre les grandes puissances ou de la surprenante démocratisation parlementaire et sociale dans les pays de l'Europe de l'Est, les événements mondiaux des derniers temps ne cessent de surprendre. Pourtant, à l'heure des grands changements qui caractérisent la fin de la décennie, un phénomène social persiste et, pire, semble gagner du terrain. Il s'agit, bien sûr, du racisme. S'il n'est pas l'objet du présent article d'en tenter une explication, il reste que nous devons tous nous rendre à l'évidence que le racisme est un fait quotidien, qu'il pose un problème partout au monde, dans chacune de nos communautés.

Quel Canadien n'a pas été secoué par les récents événements? Le Canada, en effet, s'est toujours enorgueilli de sa pluralité sociale, de sa tolérance, de son respect de l'individualité et de sa politique de multiculturalisme. Et pourtant, l'été dernier, nombreuses étaient les images télévisées d'animosité raciale, de haine et de conflits armés, provenant non pas seulement de pays éloignés, mais aussi d'ici même, du Canada.

Cette résurgence du racisme est particulièrement décevante pour la Fédération des municipalités canadiennes (FMC), celle-ci faisant figure de proue depuis nombre d'années pour bâtir une société tolérante et égalitaire. Ses recommandations et ses activités poussent les municipalités à l'action partout au pays; elles soutiennent le droit de tous les citoyens d'affirmer leur égalité, de se joindre aux gouvernements municipaux ou de participer d'une façon ou d'une autre à la vie dans leur municipalité.

La création, en 1987, du Comité d'action nationale sur les relations interraciales ne constituait pas un quelconque geste symbolique. Le Comité n'entendait pas plaisanter et, sous la double présidence du maire de Toronto, Art Eggleton, et d'Alan Desouza, de Saint-Laurent (Québec), s'est vite fait entendre.

Les municipalités canadiennes connaissent bien les dangers et le coût inhérents au racisme, aussi sporadiques et marginales ses manifestations locales semblent-elles être. Maintes personnes de bonne volonté, femmes et hommes, consacrent leur temps et leurs talents à accroître l'harmonie raciale au sein de leur milieu.

Les documents que produit FMC exercent beaucoup d'influence. La Fédération vient par exemple de mettre à la poste 6 000 exemplaires du troisième document de la série intitulée : Bridging the Gap: Cross-Cultural and race Relations Training for Municipal Government.

Un autre événement d'importance majeure avait lieu le 24 août dernier : en collaboration avec la ville d'Halifax et grâce au soutien du Secrétariat d'État du Canada, le Comité d'action nationale a présidé au premier symposium sur les relations interraciales de la région des Maritimes.

Comment mesurer le succès d'un tel rassemblement? Certainement pas au nombre de traités signés, ni au nombre d'accords fédéral-provinciaux conclus — deux étalons banals dont s'accommodent les conférences d'autre nature. Le succès d'une conférence comme celle-ci se mesure plutôt à l'enthousiasme et au degré d'engagement personnel dont ont fait foi pratiquement tous les délégués : tous comprenaient la gravité des conflits raciaux. Nous avons partagé nos expériences, sans pourtant sombrer dans le pessimisme. Nous avons cherché des moyens d'action pratiques et réalistes pour combattre le racisme, forts d'avoir trouvé en chacun un allié dans notre lutte commune.

Ce n'est pas ma place de vous inciter à faire davantage pour combattre le racisme. Vous connaissez mieux que quiconque les problèmes qui sévissent dans votre communauté. Je désire seulement vous rappeler que FMC est solidaire de vos efforts, sachant que la lutte contre le racisme est aussi inéluctable qu'urgente.

Le racisme ne sera pas supprimé du jour au lendemain. Mais il peut être combattu et même tenu en laisse. Les municipalités qui se disent exemptes de conflits raciaux sont souvent celles qui sont aux prises avec les problèmes les plus alarmants.

Si le racisme met en péril l'humanité tout entière, c'est au niveau local que doit cependant s'engager la lutte.

Le conseiller Ray O'Neill est président de la Fédération des municipalités canadiennes.

Perspectives

Systèmes internes de défense des droits de la personne

par Raj Anand

Par système interne de défense des droits de la personne, on entend un mécanisme intégré aux politiques d'un employeur en matière de ressources humaines, destiné à permettre l'étude et le règlement des plaintes reliées aux droits de la personne que déposent des employés contre certains collègues ou contre leur employeur.

Dans les milieux de travail syndiqués, de tels systèmes sont parfois incorporés aux dispositions de la convention collective qui régissent les griefs, et ils sous-entendent le dépôt de plaintes, suivi par une série d'étapes en vue de les résoudre, puis par un processus d'arbitrage menant à leur règlement. Dans les milieux non syndiqués, les systèmes internes de défense des droits de la personne entrent dans les politiques de l'employeur en matière de ressources humaines et englobent également un processus d'examen des plaintes et de médiation, mais la décision finale relève souvent d'un cadre supérieur, c'est-à-dire qu'elle ne découle pas d'un processus indépendant d'arbitrage. Toutefois, rien en principe n'empêche l'intervention d'un arbitre indépendant dans le système de défense des droits de la personne d'un milieu non syndiqué, comme ce fut le cas à l'Université de Toronto.

Ainsi, un système interne de défense des droits de la personne va bien au-delà de la proclamation d'une politique non discriminatoire, et propose des méthodes d'exécution internes d'une telle politique. On assiste souvent à de grandes déclarations sur le droit à un traitement équitable se réclamant des motifs sanctionnés par les lois provinciale et fédérale sur les droits de la personne, mais bien peu d'employeurs peuvent se vanter de s'être volontairement soumis à la mise en application de ces droits. Récemment, la plus grande unité de négociation en Ontario sortait des rangs avec la signature de la convention collective entre la province de l'Ontario et le syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, qui prévoit une clause non discriminatoire en vertu de laquelle toute plainte discriminante est soumise à un processus de griefs et d'arbitrage qui aboutit devant la Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne.

Dans la plupart des milieux de travail, les employeurs répondent spontanément qu'un système interne de défense des droits de la personne est tout simplement inutile et superflu puisque dans le pays où nous nous trouvons, tous les employeurs doivent se plier à des lois provinciales, territoriales ou fédérales sur les droits de la personne, qui sous-tendent un mécanisme exécutoire de tels droits. Pourtant, le rapport dichotomique que j'ai remarqué il y a quelque temps entre la proclamation des droits la plus allègre et la mise en place de moyens d'exécution efficaces est aussi répandu dans l'ensemble de la législation que dans les politiques internes de ressources humaines des employeurs. Loin de leur jeter le blâme, les commissions des droits de la personne au pays peuvent rarement utiliser les outils administratifs nécessaires pour remplir le large mandat juridique qui leur est conféré dans leur promotion d'un traitement

égal pour tous et leur lutte contre la discrimination sous toutes ses formes. Les gouvernements ont implicitement avoué cette réalité en créant dans chaque territoire des douzaines d'agences, de bureaux et de divisions investis d'un mandat qui se résume essentiellement à une répétition des fonctions de la commission des droits de la personne. Devrait-on cultiver cette approche par une prolifération de systèmes internes de défense des droits de la personne?

Les avantages des systèmes internes de défense des droits de la personne

Ces systèmes présentent de nombreux avantages. Tout d'abord, ils facilitent clairement l'accès à un mécanisme où les droits de la personne deviennent justifiables. Théoriquement, ils n'empêchent pas de déposer une plainte légale auprès de la commission des droits de la personne, mais ils assurent un autre recours exempt de toute la panoplie de procédures et de mesures de protection que notre système judiciaire a greffées au processus de plaintes touchant les droits de la personne.

Ensuite, un système simplifié devrait minimiser les retards et favoriser les règlements rapides. Les commissions des droits de la personne sont reconnues pour la lenteur de leurs enquêtes et, dans ce milieu, peut-être même plus que dans n'importe quel autre, «les droits de la personne que l'on reporte sont des droits que l'on ignore». Particulièrement en milieu de travail, la période d'enquête entourant une plainte peut envenimer le problème et avoir un effet néfaste qui s'étend au-delà des personnes directement en cause. Qui plus est, avec le temps, les souvenirs s'estompent, les documents s'égarent, les plaignants perdent intérêt, et les solutions possibles sont dépassées par les événements. Un jugement rendu cinq ans après l'événement ne sert guère plus qu'à des fins théoriques.

Pour les commissions des droits de la personne, la cause des retards dépasse le manque de ressources. Selon moi, c'est un problème inhérent au processus de plaintes, ouvert et surchargé d'une foule de mesures dites de protection. À cet égard, le contraste que l'on contemple actuellement entre la solution relativement rapide des griefs des conventions collectives et les retards interminables qui caractérisent les commissions des droits de la personne est pour le moins saisissant, si l'on considère le recoupement étroit entre ces deux processus. Par conséquent, peu s'en faut que les plaintes touchant les droits de la personne soient soumises au processus traditionnel d'arbitrage de griefs.

Troisième point à souligner, un système interne de défense des droits de la personne a l'avantage, également commun aux méthodes existantes d'arbitrage en milieu de travail, d'être dirigé par les parties en cause elles-mêmes. Cet avantage comporte tout au moins des ramifications d'ordre temporel; en effet, un enquêteur externe doit souvent se familiariser d'abord avec une série de pratiques industrielles en plus de la hiérarchie en place et des individus en cause, alors que tous ces éléments sont naturellement évidents pour les parties touchées. En outre, les personnes qui font partie du milieu industriel en question sont plus susceptibles que des étrangers d'être en mesure de formuler des solutions adéquates. Par ailleurs, l'autogestion d'un tel processus peut susciter un intérêt crucial sur le plan de son déroulement et de son amélioration, souvent absent lorsque le processus imposé vient de l'extérieur.

Les inconvénients des systèmes internes de défense des droits de la personne

Les systèmes internes de défense des droits de la personne présentent aussi plusieurs lacunes. Premièrement, on remarque une contradiction inhérente dans la création, par les majorités, de processus conçus pour faire valoir les droits des minorités. Le personnel de direction des compagnies et même les représentants syndicaux doivent tenir compte de secteurs qui ne comptent qu'un petit nombre des groupes désavantagés et démunis de tout pouvoir qui pourraient bénéficier d'une application énergique des droits de la personne. Au chapitre des droits d'ancienneté, par exemple, les syndicats luttent depuis longtemps dans le but de concilier l'un des principes fondamentaux du mouvement syndical avec le devoir d'adaptation à l'égard des individus aux besoins particuliers.

De toute évidence toutefois, de ces mêmes paramètres régis par les lois de la majorité découle une explication toute simple à l'efficacité modeste des commissions des droits de la personne : les gouvernements sont en place pour servir les intérêts des majorités qui leur permettent de remporter des élections et, dans la majorité des cas, ne sont pas intéressés à créer de solides défenseurs des droits de la personne qui n'hésiteraient pas, s'il le fallait, à faire preuve d'une ingratitude monstrueuse à leur égard. Parallèlement, ce sont les gouvernements qui ont le plus à perdre avec des commissions des droits de la personne efficaces, quant aux services qu'ils offrent, à leur logement et aux emplois qu'ils procurent etc. Dans le même ordre d'idées, l'employeur devient à coup sûr la cible des systèmes internes de défense des droits de la personne qui fonctionnent bien, comme c'est aussi souvent le cas du syndicat. Il faut donc faire preuve de prudence et de scepticisme, autant dans un système interne que légal.

Le deuxième problème inhérent aux systèmes internes réside dans leur potentiel de cooptation et d'enfouissement des plaintes, qui prévaut sur la recherche d'une solution. Le traitement d'une plainte exige que l'on y consacre de l'énergie, beaucoup d'attention et un temps précieux, tous des facteurs qui auraient pu servir à établir des mesures correctrices permanentes. En outre, une fois le processus interne finalement terminé, et si aucune solution satisfaisante n'a été retenue, il est parfois trop tard sur le plan pratique et

temporel pour déposer une plainte auprès de la commission des droits de la personne appropriée. Par contre, le dépôt simultané de la plainte dès le début ne s'avère pas non plus nécessairement une solution idéale car il pourrait s'ensuivre une situation de chevauchement de compétence et de confusion, incitant l'une des instances en cause à refuser de considérer la plainte tant que le travail de l'autre partie n'est pas achevé.

Troisièmement, il faut bien tenir compte, en rapport avec les avantages de l'autogestion, de la compétence réelle de la partie concernée à mettre un tel système en place. Comme c'est le cas des commissions des droits de la personne, les employeurs, les employés et les syndicats ne disposent bien souvent que de ressources restreintes, et le travail d'enquête et de médiation entourant les plaintes internes en matière de droits de la personne s'accomplit souvent à titre bénévole. De même, toute la question de compétence doit entrer en ligne de compte; le dépistage, et dans une moindre mesure l'enquête et la solution elles-mêmes, de violations du code des droits de la personne ne s'appuie plus (si cela a jamais été le cas) sur des évidences qui sautent aux yeux. Plus particulièrement en ce qui a trait à la discrimination systémique, les questions touchant les droits de la personne sont plutôt délicates et le scepticisme des tribunaux et juges à cet égard est tout à fait justifié. Reste à savoir si les syndicats et les employeurs sont en mesure d'assurer la formation et les autres ressources nécessaires de sorte que l'agent du personnel ou le délégué syndical moyen soit apte à accomplir ses fonctions d'une manière efficace dans le cadre d'un système interne de défense des droits de la personne.

Enfin, on craint que le règlement des litiges reliés aux droits de la personne relégué au niveau local ne ronge le développement d'une jurisprudence solide et cohérente en matière de droits de la personne. Là où les commissions des droits de la personne ont le monopole de l'enquête et du règlement des plaintes, il n'en demeure pas moins qu'il est possible, en théorie, d'établir les différents cas en ordre de priorité, de les grouper et de les coordonner avec l'élaboration de politiques et de programmes de sensibilisation publique de façon à favoriser la compréhension et la mise en application cohérentes des principes inhérents aux droits de la personne.

Malheureusement, cette possibilité demeure au stade théorique, d'une part, car les législatures continuent de fragmenter les différents aspects de la mise en application des droits de la personne et de les confier à des agences indépendantes et, d'autre part, car la magistrature relègue les plaignants, mais non pas les intimés, aux commissions des droits de la personne pour l'interprétation des lois régissant les droits de la personne.

Les progrès des lois sur les droits de la personne

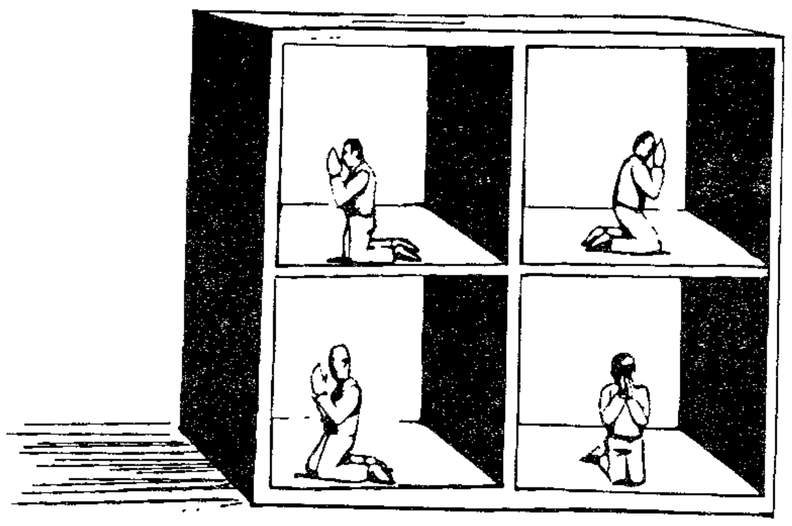
La diffusion des décisions portant sur les droits de la personne pourrait présenter un revers déplaisant. Les avantages théoriques d'un monopole des arbitres de griefs et commissions sur les droits de la personne sont voilés par les avantages d'un développement plus rapide d'une jurisprudence mieux adaptée à la situation entourant les problèmes reliés aux droits de la personne. En Ontario par exemple, la Loi 162 conférait à certains travailleurs une forme de droit de réintégration dans des cas qui relevaient déjà de la compétence de la charte ontarienne de droits de la personne. En retour, la Commission des accidents du travail a instauré une unité de réintégration qui (toujours en théorie) doit tenir une audience dans les 21 jours suivant le dépôt d'une plainte. Cette unité, de même que le Tribunal d'appel des accidents du travail qui entend les appels interjetés en rapport avec ses décisions, sont par conséquent susceptibles d'établir leur propre jurisprudence quant aux obligations d'adaptation et aux contraintes excessives (sans aucun doute reliées aux questions d'égalité raciale et de déficience). L'unité a effectivement manifesté son accord avec les directives d'adaptation préconisées par la Commission ontarienne des droits de la personne, lesquelles ne risquent guère d'être appliquées lors d'audiences officielles en vertu de la charte ontarienne des droits de la personne avant bien des années, étant donné l'accumulation de plaintes à la commission.

Pour des raisons similaires, la Commission ontarienne de règlement des griefs des employés de la Couronne pourrait davantage contribuer au développement d'une jurisprudence des droits de la personne dans sa province que les commissions d'enquête instituées en vertu de la charte ontarienne des droits de la personne et ce, parce que le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario soutient une politique de traitement en arbitrage de tout grief à moins qu'il ne soit retiré par le plaignant, et que la Commission de règlement des griefs agit maintenant plus rapidement que la Commission ontarienne des droits de la personne. En outre, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario et la Couronne sont probablement les deux parties qui comparaissent le plus souvent devant la Cour divisionnaire de l'Ontario, qui entend les demandes de révision judiciaire des décisions d'un tribunal administratif. En termes de jurisprudence, l'ajout, récemment, d'une clause non discriminatoire à la convention collective de la fonction publique comporte sûrement certains risques, mais il ouvre également une importante voie d'évolution législative par l'introduction d'un système interne de défense des droits de la personne.

Raj Anand, avocat, auparavant Commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Religion et ségrégation

Roland Kawano



Il y a quelques mois, je participais à une interview portant sur la question des ministères ethniques et des relations raciales. Au cours de l'émission, fondée sur des discussions à caractère oecuménique, les animateurs voulaient savoir si les Églises avaient récolté le fruit des récentes vagues d'immigration, par un nouvel essor de congrégations rattachées à des groupes linguistiques ou ethniques particuliers, et si l'afflux des nouveaux arrivés dans les paroisses ne leur était pas favorable.

En posant comme prémisse que la croissance était très faible ou même parfois nulle dans les congrégations principales, la question suivante s'imposait : «Pourquoi les membres des minorités ethniques ne se joignent-ils pas à nous dans les congrégations principales? Pourquoi ressentent-ils le besoin de demeurer séparés?» La question, posée avec sincérité, s'appuyait sur les enseignements de la Bible qui veulent que les croyants tiennent les services du culte ensemble et qu'ils ne devraient pas être séparés.

En réponse à ces questions, il faut premièrement mentionner que l'histoire de ce continent est jalonnée d'interdictions raciales à l'endroit des asiatiques, des noirs et des autochtones, interdictions qui prenaient un caractère social, juridique et religieux. Les minorités visibles avaient beau s'efforcer de faire partie des églises paroissiales appartenant aux confessions principales, elles en étaient souvent incapables ou n'en avaient tout simplement pas le droit. Elles se sont donc vu obligées de fonder des institutions séparées. La Union United Church à Montréal, par exemple, qui a été fondée en 1925, est une congrégation ethnique constituée principalement de gens de race noire. Ces derniers auraient préféré une autre forme d'association, mais ils ont dû tenir leurs services religieux entre eux-mêmes parce qu'ils n'étaient pas les bienvenus dans les congrégations locales.

Deuxièmement, les minorités parlaient bien souvent des langues de l'Asie ou de l'Europe, formant ainsi une subculture distincte de la culture environnante. La fondation d'une congrégation par un groupe ethnique minoritaire semblait donc être une solution simple et sensée. Naturellement, ces congrégations fonctionnaient non seulement en tant que congrégations au sens strict du terme mais servaient aussi de centres culturels, et leur leadership offrait un lien entre la culture de la société en général et celle de la mère patrie. Même les deuxième et troisième générations parlant l'anglais continuent d'assister aux services de ces congrégations. Celles-ci leur fournissent un contexte social à la fois positif et satisfaisant qu'il est de plus en plus difficile à trouver au sein des sociétés et d'Églises toujours plus grandes et plus divisées.

Troisièmement, nous oublions que ce ne sont pas les peuples minoritaires qui ont mis de l'avant l'idée d'avoir des institutions rattachées à des groupes linguistiques ou ethniques particuliers. Nous oublions que nombre de missionnaires vivaient dans des habitations et des institutions séparées, loin des habitants des pays chrétiens. En fait, si nous nous rendions dans les grands centres urbains du Tiers-Monde ou de l'Europe, nous trouverions sans difficulté des congrégations d'expatriés de langue anglaise. Nous oublions aussi que c'est bel et bien le leadership des Églises principales qui a créé les congrégations ethniques minoritaires au Canada en établissant la All Nations Church et la All Peoples Church, de même qu'en se fondant sur le travail des divers comités orientaux.

Durant des vagues d'immigration en provenance de la Grande-Bretagne au cours du dernier siècle, les Églises ont su prendre un caractère ethnique précis, recherchant activement les groupes qui seraient de confession presbytérienne, méthodiste, congrégationaliste et autres. La croissance des Églises au siècle dernier était reliée à leurs divisions ethniques et linguistiques, ce que nous oublions aujourd'hui parce que leurs membres sont devenus les peuples «fondateurs».

En outre, il arrive parfois qu'un groupe cherche délibérément à se séparer de notre Église sur le plan administratif dans le but de chercher sa propre identité, d'acquérir un sens de sa valeur propre et de choisir ses propres modèles. On peut se rendre compte que les années d'oppression peuvent en fait rendre nécessaire un cheminement séparé mais parallèle. Les autochtones ont fait une demande en ce sens à l'Église unie du Canada. Le processus en a été mis en place à la suite de l'apologie qu'ont présentée les autochtones au Conseil général de Sudbury (1986). C'est ainsi que lors du Conseil général de Victoria en 1988, on a inauguré la treizième conférence de l'Église unie, soit la All Native Circle Conference.

Situation de crise ou possibilité d'ouvertures

Après ce rapide tour d'horizon sur les diverses résolutions qu'il a fallu prendre lorsque l'Église s'est vue confrontée à une mosaïque démographique en pleine évolution, nous devons décider si le multiculturalisme se trouve dans un état de crise chronique en raison d'un manque de confiance pastorale, ou alors s'il présente au contraire des défis et des possibilités. Nous sommes très certainement capables de reconnaître un état de crise. En revanche, nous ne sommes pas toujours aptes à discerner les possibilités qui s'offrent à nous.

Il est communément admis qu'une institution aux prises avec une crise

aiguë propose immédiatement de procéder à une étude. Bien que nous croyons que ces études officielles, telles que les Commissions royales de grande envergure, sont des moyens bureaucratiques de gagner du temps, elles ont également servi à propulser la question étudiée bien au-delà des prévisions de l'institution. *Beyond Traplines*, un document publié par l'Église anglicane en 1969, examinait la situation des peuples autochtones et les raisons de leur désespoir. C'est ce document qui a encouragé nombre d'Églises à renforcer et à appuyer les ministères autochtones et à entreprendre de nouveaux programmes.

C'est avec ce modèle en tête que, lors du synode général anglican de 1989, à St. John's (Terre-Neuve), l'épiscopat a proposé, avec l'approbation du synode, la préparation d'une étude sur le multiculturalisme et l'Église avant la tenue du prochain synode général en 1992. Aussi, au Conseil général de l'Église unie du Canada à Victoria, en 1988, une série de résolutions adoptées au sujet des possibilités qu'offre le multiculturalisme a encouragé le Conseil général à ordonner la tenue d'une consultation multiculturelle en 1991. Cette consultation tentera de rédiger un document proposant des changements, des nouveaux programmes, etc. Ces deux initiatives au sein de l'Église anglicane et de l'Église unie recèlent la possibilité de voir ces deux Églises principalement anglo-saxonnes jouer un rôle actif dans le but d'accueillir la diversité multiculturelle de notre mosaïque en évolution. Nous devons toutefois exprimer quelques réserves à ce sujet.

D'abord, quel est l'avenir réservé à ces nouveaux membres dans nos églises? Quelle est leur position au sein de l'administration des institutions ecclésiastiques? Les groupes minoritaires sont souvent regroupés dans les comités et les coalitions. C'est en fait ce qu'ils désirent parce que les comités permettent aux participants de travailler à des causes communes et de s'entraider. L'Église comme telle peut aussi les soutenir, mais ne les comprend cependant pas toujours. Ces coalitions connaissent néanmoins de nombreux problèmes : des frustrations naissent du sentiment d'appartenir à des groupes marginalisés au sein de l'Église et de la société en général.

On a tendance à oublier que les immigrants apportent souvent un point de vue nouveau et différent. Leur patrimoine spirituel et leur mode de pensée sont très près de la vie et de la spiritualité traditionnelles des autochtones. Tout comme les autochtones sentent qu'ils doivent s'inspirer de leur vie et de leur spiritualité traditionnelles pour survivre adéquatement dans les sociétés industrialisées, les immigrants se rendent compte qu'ils doivent garder — ou redécouvrir — leur culture et leur ethnicité afin d'arriver à intégrer leur spiritualité à leur existence.

En deuxième lieu, il faudra se pencher sur la question du pouvoir et de l'autorité. Combien de temps les immigrants accepteront-ils à vivre sous l'autorité des Églises fondatrices et nationales et avec des valeurs, des contraintes financières et des préceptes imposés par leurs structures? Combien de temps, par exemple, les congrégations des minorités ethniques devront-elles demeurer les locataires de la congrégation principale dont le nombre de membres diminue mais qui demeure propriétaire des immeubles et conserve les rênes du pouvoir économique? Combien de fois ai-je entendu : «Mais ne sommes-nous pas tous anglicans, ou ne sommes-nous pas tous presbytériens?» Pourquoi devons-nous continuellement être les locataires de nos frères et soeurs des mêmes confessions?

Il existe aujourd'hui de nombreuses paroisses au Canada qui doivent leur salut aux immigrants. Je me trouvais récemment en compagnie d'un groupe sacerdotal où chaque ecclésiastique parlait de la nature changeante de sa congrégation. Il y avait deux congrégations appartenant à la même confession. Toutes deux étaient établies depuis longtemps dans leur communauté et toutes deux se trouvaient désormais dans des quartiers très différents de ce qu'ils étaient il y a quarante ans. Ces deux congrégations étaient devenues de composition très mixte. L'un des pasteurs a déclaré qu'il lui était difficile de convaincre les immigrants récents d'accepter des responsabilités dans la paroisse et de l'aider à rejoindre l'ensemble du quartier. Le deuxième pasteur reconnaissait la même diversité de membres dans sa congrégation, sans toutefois sentir qu'il rencontrait des difficultés à rejoindre les gens ou à trouver des personnes prêtes à faire leur part.

La première congrégation avait à sa tête un pasteur très compétent d'origine caucasienne. La deuxième avait pour pasteur un homme tout aussi compétent et faisant partie d'une minorité visible. Ce dernier servait de modèle à cette congrégation en pleine transformation. Parce qu'il leur était plus facile de s'identifier à la personne à l'autel et à la chaire, les paroissiens n'en étaient que plus empressés à accepter diverses tâches et responsabilités. Cette dernière observation peut nous aider à comprendre pourquoi les immigrants peuvent se sentir plus à leur aise au sein d'une paroisse de quartier.

Le statut locataire ne constitue qu'un aspect du problème. La domination des théologies européennes et leur incapacité à cerner nos expériences diversifiées d'aujourd'hui ont mené au commencement de la planétisation de l'enseignement théologique dans les universités et à l'élaboration de diverses théologies de la libération. La théologie des minorités et des marginaux n'en est encore qu'à ses débuts.

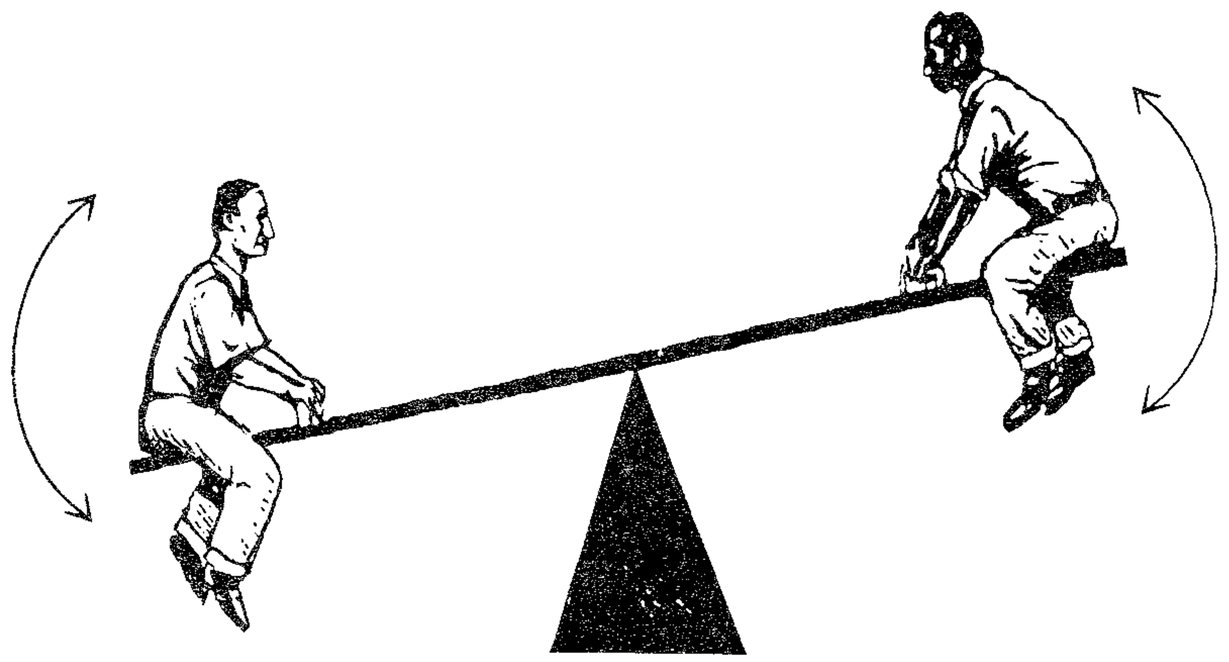
Enfin, nous n'échappons à aucune des questions chocs de notre temps pour la simple raison que nous faisons partie des minorités visibles. En fait, nous sommes parfois capables de voir et de ressentir ces questions différemment grâce au caractère international de nos réseaux et à notre approche «planétaire» vis-à-vis des Écritures, de notre théologie et de notre Église. Nous sommes aussi en mesure de leur apporter une dimension historique et un attachement plus profond qui, souvent, font défaut à la nature contemporaine de l'Église et de la société, notre foyer sur le continent.

Roland M. Kawano est agent de soutien auprès des missions et des congrégations, division de la Mission au Canada, Église unie du Canada.

La ségrégation dans les syndicats du Royaume-Uni

Melinda Ham

Dans les années 50, l'arrivée massive de travailleurs asiatiques et afro-antillais en Grande-Bretagne a mené à l'augmentation de leur participation au mouvement ouvrier. Malheureusement, cette situation a aussi entraîné la montée du racisme dans les syndicats. En effet, on a créé un mythe qui voulait que les travailleurs noirs étaient venus en Grande-Bretagne pour voler les emplois des Blancs.



La Grande-Bretagne emploie plus de 823 000 Noirs (*The Department of Employment Gazette*, mars 1989).
56 pour 100 de ces travailleurs noirs adhèrent à un syndicat, contre seulement 47 pour 100 des travailleurs blancs. Cependant, seulement 4 pour 100 des adhérents noirs occupent des postes de responsabilité au sein d'un syndicat, par rapport à 11 pour 100 des Blancs (*Black and White Britain : The Third Policy Studies Institute Survey*, (PSI) 1984).

Même en tenant compte du climat de crise actuel qui règne dans les syndicats du Royaume-Uni, les dirigeants du mouvement ouvrier ne peuvent nier qu'une forme de discrimination raciale s'exerce contre les adhérents noirs. Selon Don Calve, de la Complaints Division of the Commission for Racial Equality (service des plaintes de la commission pour l'égalité raciale) : «Notre mission n'est pas de prouver que la discrimination raciale existe bel et bien au sein des syndicats, mais de découvrir quelles sont les mesures prises par les organisations ouvrières pour lutter de manière efficace contre ce type d'exclusion».

Sections noires

Rashid Meer est le représentant des adhérents noirs de la NALGO (National Association of Local Government Organisations (association nationale des organisations des administrations locales)). D'après lui, «tous les syndicats respectent un principe éminemment démocratique, soit un adhérent, une voix. Selon ce principe, la majorité des adhérents détermine la politique du syndicat. Cependant, il est vrai que la minorité a du mal à faire entendre sa voix. Certains problèmes ne figurent pas explicitement, et même jamais, à l'ordre du jour. Par conséquent, la formation de groupes d'adhérents noirs permet de mieux défendre ces intérêts».

NALGO, le plus grand syndicat de cols blancs de l'Europe occidentale, qui représente plus de 750 000 travailleurs de la fonction publique, est l'une des deux seules associations en Grande-Bretagne qui permettent aux comités d'adhérents noirs de combattre le racisme dans leurs propres rangs. La seconde association est un syndicat appelé autrefois Society of Civil and Public Servants (société des fonctionnaires) et rebaptisé récemment National Union of Civil and Public Servants (NUCPS, (syndicat national des fonctionnaires)).

Le premier congrès des adhérents noirs de la NALGO s'est tenu en 1983. Il s'agit maintenant d'un événement annuel. Le dernier congrès des adhérents noirs, en janvier, a donné naissance au National Black Members Coordinating Committee (NBMCC, (comité national permanent de coordination des adhérents noirs). A présent, chaque district possède des sièges selon la répartition démographique.

Dans le premier rapport annuel du NBMCC en 1987, Azim Hajee, du Metropolitan London Committee (comité du grand Londres), a décrit cette nouvelle forme de pouvoir. «Nous avons réussi à faire admettre que nous puissions gérer nos propres ressources à notre façon et selon nos besoins. Il peut arriver que cette nouvelle manière de procéder contrevienne à des pratiques et à des coutumes surannées à caractère discriminatoire. Si tel est le cas, tant mieux. N'oublions pas que c'est à cause de ces comportements d'un autre âge que nous avons dû subir l'exclusion dans le passé.»

Mike Franklin, le seul adhérent noir du bureau directeur du Department of Health and Social Security (DHSS, (service de la santé et de la sécurité sociale)), qui fait partie de la NUCPS, croit que la force des travailleurs noirs réside dans leur unité. Écoutons-le. «Tous les syndicats ont besoin de sections noires. Ainsi, les adhérents noirs peuvent s'entretenir en tête à tête avec les autres victimes du racisme. Les Noirs doivent se réunir pour discuter des problèmes qu'ils rencontrent. Sinon, ils se désintéresseront complètement du mouvement ouvrier. Nous ne nous considérons pas comme des victimes du système, car nous résistons.»

Gloria Mills est l'agent national de coordination de la National Union of Public Employees (NUPE, (syndicat national des fonctionnaires)) auprès de son Race Relations Advisory Committee (comité consultatif sur les relations interraciales). Gloria Mills et Rashid Meer sont les seuls agents noirs de relations interraciales en Grande-Bretagne. Madame Mills affirme qu'il est indispensable que les comités d'adhérents noirs aient le même statut que d'autres comités nationaux, soient totalement intégrés aux structures internes de leur syndicat et officiellement parrainés par l'organisation ouvrière chapeautante à l'échelle nationale.

«Voilà le statut de notre National Race Relations Advisory Committee (comité consultatif national sur les relations interraciales). Un groupe d'adhérents noirs a créé ce comité, qui fait partie intégrante de la constitution de la NUPE. Chaque service du syndicat possède un comité consultatif sur les relations interraciales. Cependant, il n'existe aucun groupe d'adhérents noirs distinct du reste des comités composant la structure officielle du syndicat.» Madame Mills affirme que certaines organisations, telles que la NALGO, attachent moins d'importance aux problèmes vécus par leurs adhérents noirs et montrent peu d'empressement à reconnaître les comités qui représentent les travailleurs noirs comme des parties essentielles de leur structure interne.

Modifications de structure

Les syndicalistes noirs qui soutiennent les sections noires ont pris conscience du fait que leur création ne résout qu'une partie du problème. Dès qu'ils ont rassemblé leurs forces, les adhérents noirs veulent modifier les structures de leur syndicat, afin de créer un endroit bien à eux. Écoutons Balraj Purewal, secrétaire de l'Indian Workers' Association (association des travailleurs indiens). «Les syndicalistes devraient jeter un coup d'oeil sur leur constitution, qui ne fait probablement pas mention des mots «noir» ou «racisme». C'est là que les premières modifications doivent commencer.»

Mécanisme de contrôle

Aucun syndicat de Grande-Bretagne ne connaît exactement le nombre de ses adhérents noirs. Et c'est là un gros obstacle à la lutte contre le racisme. Pour espérer déterminer ce nombre, chaque syndicat devra se doter d'un mécanisme de contrôle de la composition ethnique de ses adhérents. Grâce à cette forme de contrôle, on pourra mesurer le taux de succès des candidats en fonction du poste, du titre et du service. En outre, on pourra également évaluer le degré d'équité en ce qui concerne les promotions. Les premiers résultats obtenus grâce à ce contrôle confirment la possibilité de discrimination entre les postes occupés par les adhérents noirs et blancs. Dans l'est et l'ouest des Midlands, l'étude effectuée montre que 15 pour 100 des adhérents noirs sont des responsables syndicaux, contre 40 pour 100 des adhérents blancs.

«Si nous ne connaissons pas le nombre de nos adhérents noirs, il nous est impossible de combattre efficacement la discrimination. Par conséquent, nous ne pouvons mettre en place un programme antiraciste si nous n'en voyons pas les résultats.»

Melinda Ham est une journaliste indépendante à Lusaka en Zambie.

Écoles séparées pour minorités : Leçons de multiculturalisme à l'intention du grand public

par Sushil Jain

Un groupe multiculturel et multiconfessionnel général a préconisé récemment des écoles ethniques séparées pour des communautés spécifiques comme les Juifs, les Sikhs et les Musulmans. Il soutient que, puisque l'État accorde des fonds publics aux écoles catholiques séparées, ce dernier fait preuve de discrimination en déniant à d'autres groupes minoritaires religieux ou ethniques les mêmes égards et les mêmes privilèges.

Un tel argument se justifie sur le plan juridique. En effet, l'article 93 de la *Constitution canadienne*, qui place l'éducation sous la compétence provinciale, prévoit aussi l'établissement d'écoles séparées confessionnelles (chrétiennes). Étant donné les changements démographiques en cours et l'augmentation du nombre des

non Chrétiens vivant au Canada, il est tout à fait pertinent d'affirmer que la Constitution devrait être interprétée en faveur de l'établissement d'écoles séparées non chrétiennes subventionnées par l'État.

Au demeurant, la Charte canadienne des droits et libertés et la Déclaration universelle des droits de l'Homme semblent ajouter foi à ces revendications. On ne peut nier la liberté de conscience religieuse ni le droit des parents à l'éducation de leur choix pour leurs enfants.

Néanmoins, il se peut qu'une telle interprétation aille à l'encontre de l'esprit véritable d'une société multiculturelle, par opposition à un modèle ségrégationniste. Dans une société multiculturelle, les enfants de toute race et de toute religion devraient être incités à fréquenter des écoles unitaires non confessionnelles sans distinction de couleur, de croyance ou de nationalité.

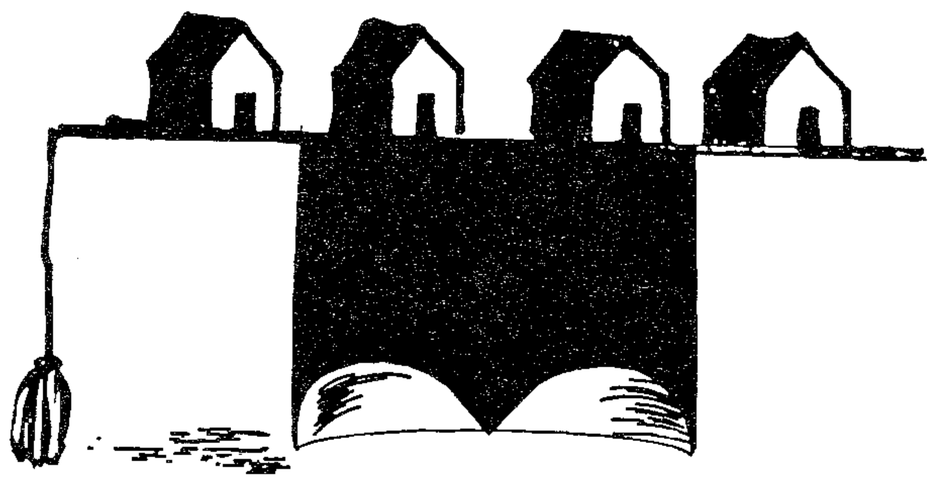
Le bien-fondé du système unitaire reposerait sur le fait que les enfants peuvent mieux connaître les cultures d'autres peuples en vivant, apprenant et jouant avec des enfants de cultures différentes.

La contribution exceptionnelle du Canada à la notion du multiculturalisme est très différente de celle de l'Afrique du Sud ou d'États théocratiques musulmans. La politique multiculturelle du Canada, élaborée au début des années 1960, ne faisait pas la promotion de la séparation.

Au début, la philosophie et la politique du Canada en matière de multiculturalisme étaient salutaires. Elles étaient fondées sur la tolérance réciproque, le compromis et les relations harmonieuses entre les divers groupes ethniques.

Mais il semble que le multiculturalisme des années 1990 est en voie de revêtir une forme différente. Il ressemble à de l'ethnocentrisme, c'est-à-dire qu'il présente une «tendance à privilégier le groupe social auquel on appartient et à en faire le seul monde de référence». (*Le Petit Robert 1*, 1987, p. 704)

Nous l'affirmons parce que cette attitude semble tout à fait évidente eu égard aux revendications d'écoles ethniques séparées provenant de cet organisme multiconfessionnel et multiculturel et rapportées à la radio de CBC (Windsor), le 7 novembre 1990.



L'argument fondamental avancé est que les enfants des groupes ethniques sont spéciaux, ce dont nous ne doutons pas. Cet organisme soutient que le système des écoles publiques ne répond pas aux besoins linguistiques et religieux des enfants. Étant donné que les confessions catholiques et chrétiennes bénéficient d'écoles séparées privées subventionnées par l'État, les enfants des minorités ethniques devraient aussi, selon cet organisme, jouir d'écoles séparées privées subventionnées par l'État. Le personnel de ces écoles serait recruté parmi leurs propres communautés ethniques. Les programmes scolaires prévoiraient, et accentueraient même, l'enseignement de leurs langues et de leurs religions. Idéalement, les enfants d'une autre origine ethnique ou linguistique ne seraient pas inscrits dans ces écoles. Cet argument rejoint les opinions de certains parents francophones qui ne veulent pas que des enfants non francophones fréquentent leurs écoles (*The Windsor Star*, 7 novembre 1990).

En fait, ces arguments alimentent les revendications en faveur d'un système d'enseignement ségrégationniste fondé sur l'héritage ethnique des enfants. C'est le type de système qui sévit actuellement en Afrique du Sud. Est-ce le type d'enseignement public que nous envisageons dans un avenir rapproché? Est-ce là ce que nous a inculqué le multiculturalisme au cours des vingt dernières années?

J'espère qu'il n'en est rien. Mais s'il s'agit du message que nos politiques multiculturelles transmettent aux communautés ethniques minoritaires, je m'y oppose.

Je suis d'avis que cette approche de l'enseignement «multiculturel» constitue une politique ségrégationniste préconisant des écoles séparées pour des ethnies séparées.

Si le Canada doit demeurer un pays uni et souhaite se considérer comme une nation multiculturelle, le gouvernement doit cesser de subventionner des écoles privées ethniques ou religieuses.

Il est dans l'intérêt des communautés ethno-culturelles de se doter d'un système unifié d'enseignement public que fréquenteraient des enfants de toutes les races et de toutes les religions.

Le seul système d'enseignement que devrait soutenir le gouvernement, c'est un système unifié d'enseignement public. Si les écoles ethniques doivent prospérer, qu'elles soient financées par des fonds privés, et non pas par des fonds publics.

Un régime juridique propre aux autochtones

L'une des grandes solutions proposées au conflit qui oppose les autochtones au système de justice canadien consiste à instituer un régime juridique séparé pour les autochtones. Pour les nombreux tenants de ce point de vue, il s'agit de la seule façon viable : 1) de garantir une justice équitable aux peuples autochtones; 2) de maintenir les lois et les coutumes traditionnelles; et 3) d'assurer que le système de justice soit réceptif aux besoins sociaux. En outre, un régime juridique séparé est inséparable du projet général de l'autonomie autochtone.

Antécédents historiques

Lors d'une conférence consultative tenue dans le cadre de la Commission royale sur l'affaire Donald Marshall Jr. (du 24 au 26 novembre 1988), Russel Barsh, avocat et universitaire américain possédant une vaste expérience des questions d'ordre juridique auprès des autochtones, a souligné que la pluralité juridique puise ses origines dans le système de justice anglo-saxon. Dans son sommaire de l'évolution historique des régimes juridiques pluralistes, Russel Barsh a montré que le système de justice des pays de langue anglaise, la Common Law, représente l'aboutissement d'un système de droit très décentralisé et pluraliste. Il s'est développé à partir des cours seigneuriales, des cours de justice locales, et divers tribunaux municipaux et de droit de canon. Des entreprises strictement commerciales possédaient même leurs propres tribunaux. C'était le cas, par exemple, de la Virginia Company, lorsqu'elle s'établit dans la partie des États-Unis qui forme aujourd'hui l'État de Virginie. En Angleterre, un Échiquier juif administrait la justice parmi les commerçants juifs conformément à la Loi du Talmud, reconnue par le système juridique anglais durant le moyen âge et le début de la Renaissance. La préservation de jurés locaux jusqu'au début du 19e siècle, c'est-à-dire même après la centralisation, à Londres, d'une administration juridique officielle et après que les juges itinérants eurent cessés de se rendre dans les villes, comtés et villages du pays, constitue un autre exemple de pluralité juridique. Les jugements étaient rendus à Londres, mais les jurys constitués dans les localités mêmes où s'étaient produits les délits. C'est au jury local que revenait la responsabilité de peser les faits et de décider de la peine infligée au contrevenant.

Il est intéressant de noter que le Canada possède lui aussi un système de justice double, sanctionné par le traitement spécial accordé au Québec et au régime de droit québécois par la Constitution. La Louisiane, aux États-Unis, détient également son propre régime de droit civil, et le Royaume-Uni sanctionne toujours le régime de droit écossais. En fait, les distinctions entre le régime de droit écossais et le régime de droit anglais, ou entre l'évolution du droit au Québec par rapport à l'évolution de la Common Law dans les autres provinces canadiennes, ne sont pas aussi marquées que celles, souvent profondes, entre la justice servie aux autochtones et celle rendue aux non autochtones.

Régimes de droits propres aux autochtones aux États-Unis

Aux États-Unis, comme l'attestent la plupart des traités conclus entre l'Union et les tribus autochtones, l'évolution de différents régimes de droit local pour les Amérindiens se poursuit depuis plus d'un siècle. Le régime de droit séparé comprenait, par exemple, certaines procédures d'extradition, qui présumaient que l'extradition ne s'appliquait qu'à certains cas précis, les autres étant traités localement.

Durant les années 1880, les tribunaux fédéraux des États-Unis instituèrent deux règles de droit fondamentales. La première permit que les contrevenants amérindiens soient jugés par leurs pairs, conformément à leurs propres lois, et ne soient livrés au système de justice anglo-américain qu'en dernier recours seulement. La seconde ordonnait que les amérindiens extradés soient jugés par le tribunal fédéral, conformément aux normes et aux procédures de droit du gouvernement fédéral, et non pas à celles des tribunaux des États. Les États étant trop étroitement liés au conflit d'intérêts entre territoire et ressources, on considérait qu'ils seraient moins équitables envers les autochtones que les tribunaux nationaux.

L'adoption de ces règles a entraîné une formalisation progressive des procédures juridiques, d'abord par la nomination de juges et d'un corps de police amérindien durant les années 1880, puis, durant les années 1930, dans le cadre des réformes issues du New Deal, par l'élaboration de constitutions tribales qui, en vertu de l'*Indian Reorganization Act,* accordaient certains pouvoirs juridiques aux

gouvernements des tribus amérindiennes. Des subventions mises à la disposition des tribus à la fin des années 1960 et au début des années 1970 servirent à la modernisation des établissements de justice, à la formation d'agents et à la codification de lois.

Cette infusion de ressources, selon Russel Barsh, a provoqué une anglo-américanisation considérable des cours tribales et, réciproquement, la revendication de la part des tribus amérindiennes d'une plus grande autonomie en matière sociale et juridique. Le mouvement amérindien a suscité la formation de barreaux tribaux, d'associations de juges de tribus et d'institutions et de programmes axés sur l'élaboration d'un régime de droit indien, conçu par les Indiens. Nous avons assisté ces dernières années à un retour, dans de nombreux tribunaux tribaux, du principe de l'arbitrage suivant lequel les juges jouent le rôle de conciliateurs, ou de «peacemakers» d'après le modèle de loi des Six nations.

D'après Russel Barsh : «Les tribunaux tribaux, au nombre de 150 dans l'ensemble des États-Unis, ont grandement simplifié et démocratisé le processus juridique. Par exemple, nombre de tribunaux siègent de rigueur dans deux langues. Les juges, pour leur part, ont tendance à être beaucoup plus au courant des canons de justice de leur tribu et à rendre leur jugement en conséquence. Dans les meilleurs cas, ils sont extrêmement enclins à la médiation et à la conciliation, ce qui amène les personnes jugées à des dispositions favorables, au lieu de susciter de la rancune contre le juge et sa décision. On a également constaté, dans les meilleurs tribunaux, un regain considérable de la confiance et du soutien de la part des membres des tribus. Certains tribunaux ont innové en instituant des régimes de loi commune en matière de propriété et de délits civils. Les régimes sont entièrement autonomes et tout à fait nouveaux; ils fonctionnent à merveille et tous les considèrent équitables. Ils sont en somme parfaitement adaptés aux relations économiques et sociales de chaque communauté.»

Modèles internationaux

Les États-Unis et le Canada ne sont pas les seuls pays où s'engagent ces discussions. Par exemple, le Groenland, dont la pleine autonomie interne fait l'objet de pourparlers encourageants avec le Danemark, accorde aux Inuit leur propre système juridique, axé très fortement sur les coutumes traditionnelles et, d'après l'opinion générale, fort efficace.

Le Nord de la Norvège et la Suède unissent leurs efforts pour former des parlements autochtones chargés de codifier les lois qui régiront les relations entre les Samme et, il semblerait, d'établir dans le Nord de la Scandinavie un système juridique chargé d'appliquer ces lois.

Le Territoire du Nord de l'Australie met à l'essai depuis quelques années un tribunal judiciaire autonome pour le peuple yirrkala. Le tribunal est dénué de formalités et s'inspire fortement des coutumes yirrkala. Par exemple, les règles juridiques se résument à des préceptes comme «il faut éviter de faire du mal à autrui». Le système est néanmoins très efficace parce qu'il sert à résoudre les conflits d'une façon que la collectivité juge équitable et définitive.

La Nouvelle-Zélande étudie également avec les Maori un modèle juridique dit «associatif», qui se soldera probablement par une formalisation par les tribus maori des compétences législatives relativement à un large éventail de questions d'ordre social et juridique.

Les Nations Unies

Un consensus s'établit progressivement au sein des Nations Unies tant sur la reconnaissance de l'échec historique des systèmes juridiques nationaux relativement aux peuples autochtones que sur le rôle important que peuvent jouer les systèmes juridiques pluralistes pour résoudre les conflits.

La notion de pluralisme juridique reçoit l'assentiment d'un nombre croissant de pays comme moyen de garantir, d'une part, la justice et l'ordre public au sein des territoires assignés aux peuples autochtones et, d'autre part, le droit des autochtones à une certaine liberté culturelle et linguistique.

Deux entreprises parallèles se poursuivent au sein des Nations Unies. L'une concerne la rédaction, par l'Organisation internationale du travail, d'une convention sur les questions autochtones en général et sur les droits territoriaux en particulier. L'autre consiste en la rédaction d'une déclaration de principes plus large par un comité secondaire du sous-comité de la Commission des Nations Unies sur les droits de la personne. Le projet de résolution de l'O.I.T. proclame le droit des peuples autochtones à leurs coutumes et à leurs institutions (celles-ci n'étant assujetties qu'aux normes humanitaires internationales et aux chartes nationales des droits de la personne, le cas échéant), c'est-à-dire : «le droit de juger les actes criminels ou les délits de façon conforme à leurs traditions»; «le droit que soient prises en considération leurs lois coutumières dans l'application des lois nationales quelles qu'elles soient»; et «le droit que soient prises en considération leurs particularités économiques, sociales et culturelles dans le prononcé et l'application de la condamnation».

L'équité en matière d'emploi et le secteur bancaire

Phebe-Jane Poole

Le gourvernement fédéral a adopté, en 1988, la Loi sur l'équité en matière d'emploi dont l'objet consistait à combattre la discrimination dans l'emploi (quoique seulement au sein des sociétés de la Couronne et des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral comprenant 100 employés ou plus).

Le gouvernement fédéral avait alors affirmé que la publication de statistiques sur les pratiques d'emploi des entreprises réglementées, et donc le risque d'une mauvaise publicité, serait suffisante pour inciter les employeurs à se conformer à la loi et à améliorer le sort des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des personnes membres de minorités visibles. Ainsi, la loi prévoyait comme seule mesure punitive la sanction d'une amende pour les employeurs qui se refuseraient à fournir des statistiques sur leur main-d'oeuvre.

Des rapports sur les statistiques des entreprises réglementées par la loi, produits par l'auteur de cet article, ont été rendus public en 1989 [1] et 1990 [2]. Les résultats sont outrageants, comme l'attestent les propos condamnatoires en manchettes de plusieurs journaux canadiens en 1989. On se serait attendu à ce que la mauvaise publicité se soit révélée suffisamment gênante pour inciter les employeurs contrevenants à mettre fin aux pratiques discriminatoires et à améliorer la situation des employés qui en sont l'objet. Toutefois, comme nous le verrons, la publication des statistiques ne s'est soldée dans le secteur bancaire — malgré des bénéfices records — que par des améliorations marginales.

Les rapports de 1990 analysent les statistiques de la seconde année de déclaration et comparent la première année avec la seconde. Les statistiques portent sur le taux de représentation, la distribution par profession, le pourcentage d'emplois à temps partiel et à temps plein, le taux d'embauche, le pourcentage de licenciements et les conséquences directes, les possibilités d'avancement et l'échelle salariale des quatres groupes cibles par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre étudiée.

Il est très fâcheux de constater que très peu de choses ont changé : comme si les statistiques de 1987 n'étaient pas assez scandaleuses, dans certains cas celles de 1988 sont bien pires! Il suffit seulement de souligner qu'un nombre supérieur de travailleurs handicapés, employés à temps plein, ont été licenciés en 1988 qu'il n'en a été embauché dans l'ensemble des entreprises régies par la loi.

Les quatre rapports publiés en 1990 élaborent deux types de données différents. Ils établissent, en premier lieu, une comparaison entre le secteur bancaire et les trois autres secteurs institués par le gouvernement, à savoir : le transport, les communications et un secteur généralisé, constitué sous la rubrique «autre». Il ressort de cette première analyse que, dans la plupart des cas, la situation des travailleurs est pire dans le secteur bancaire que dans les trois autres secteurs : fait particulièrement significatif puisque le secteur bancaire compte à lui seul 53% de la main-d'oeuvre féminine et 54% de la main-d'oeuvre constituée de minorités visibles des entreprises réglementées par la Loi.

Remarquons toutefois que la discrimination au sein du secteur bancaire ne s'applique pas à tous également. Les hommes employés à temps plein y reçoivent de meilleurs salaires que leurs homologues des secteurs du transport, des communications et «autre».

Par contre, les travailleuses à temps plein sont plus défavorisées dans le secteur bancaire que dans les trois autres secteurs. Dans le secteur bancaire, le salaire féminin (temps plein) équivaut à 57% du salaire masculin (temps plein). Il en est de même pour les femmes issues de minorités visibles. Les femmes autochtones et handicapées, pour leur part, sont tout au bas de l'échelle et gagnent respectivement 53% et 55% du salaire masculin (temps plein). La situation ne s'est améliorée que de 1% entre 1987 et 1988.

Il importe de souligner que durant cette même période les bénéfices des sept plus grandes banques du pays ont enregistré une hausse spectaculaire de

quatre milliards de dollars. En outre, cinq des six principales banques étudiées se classaient en 1988 parmi les douze premières places sur 1 000 entreprises canadiennes en terme de bénéfices.

En dernier lieu, ces quatre rapports se concentrent sur les six plus grandes banques canadiennes, soit la Banque Royale, la Banque de Montréal, la Banque de Nouvelle-Écosse, la CIBC, la Banque Toronto-Dominion et la Banque Nationale. Elles comptent pour 95% de la main-d'oeuvre du secteur bancaire dans son ensemble.

Quoique le secteur bancaire rassemble la plus forte proportion de travailleurs issus de minorités visibles [4], ceux-ci sont confinés dans la catégorie de personnel de bureau, ils ont peu de chances d'avancement et sont mal rémunérés.

Le tableau nº 1 indique qu'en 1989, les minorités visibles représentaient 10,5% de la main-d'oeuvre du secteur bancaire, un taux plus élevé que celui de l'ensemble de la main-d'oeuvre canadienne (8,3%). Toutefois, malgré leur taux de représentation élevé, les personnes membres de minorités visibles ont moins de chances que le reste de la main-d'oeuvre du secteur bancaire d'être embauchées dans des catégories d'emploi autres que personnel de bureau (37,3% contre 46,2%). Bien que le taux d'avancement des employés issus de minorités visibles soit assez près de celui de l'ensemble de la main-d'oeuvre étudiée (24,1% contre 25,2%), les minorités visibles ne constituaient que 10,8% du total des promotions. Le fait que leur taux d'avancement soit supérieur à celui des employés des autres secteurs étudiés s'explique par leur moindre taux

Les rapports indiquent qu'aucune des banques ne s'élève au-dessus des autres dans les sept catégories d'emploi étudiées. De plus, les banques sont sur un pied d'égalité en ce qui concerne la discrimination dans l'emploi. Il semble donc que le traitement inéquitable des groupes cibles ne constitue pas un phénomène isolé mais qu'il soit endémique à l'ensemble du secteur bancaire.

Bien que la publication de statistiques ne constitue pas la solution définitive contre la discrimination qu'avait espéré le gouvernement, celles-ci illustrent néanmoins l'épouvantable traitement en matière d'emploi que reçoivent les membres des groupes désignés.

Outre les données salariales citées plus haut, voici quelques autres exemples parmi plusieurs du traitement scandaleux dont sont l'objet les minorités visibles [3].

Tableau nº 1

Sommaire comparatif par secteur (1988)

travailleurs à temps plein issus de minorités visibles

	Secteur bancaire		Secteur du transport		Secteur des communications		Autre	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Taux de représentation	18 4 16	10,5	6 748	3,2	7 679	4,4	1 389	3,1
N^bre total d'employés, cat. autre que pers. de bureau	66 895	46,2	166879	86,7	84 695	55,3	35 173	85,5
Min. vis. cat. autre que pers. de bureau	6 097	37,3	4 976	78,9	3 610	53,9	1 052	81,5
Taux d'avan. des min. vis./ Total des promotions		10,8		3,2		4,4		2,9
Total embauches cat. autre que per. de bureau	4 753	30,6	2 6 381	79,8	6 847	67,2	3 413	82,2
Min. vis. embauchées cat. autre que pers. de bureau	724	27,3	1 030	70,3	358	57,7	153	75,7
Disparité des salaires : min. vis/total	92,6	0,2	94,3	(2,7)	99,7	3,8	100,0	(0,1)
Disparité des salaires : Femmes min. vis./ total hommes	57,1	0,9	72,8	(4,0)	79,8	2,8	67,2	(6,7)

Source : Annexe B, Poole 1990, et Annexe B, Poole 1989,

Tableau 2
Sommaire comparatif par banque, minorités visibles Employés (1988)
(pourcentage)

	CIBC	Banque Royale	Nouvelle -Écosse	Banque de Montréal	Toronto - Dominion	Banque Nationale
Taux de représentation	14,2	9,4	12,1	11,5	13,6	1,7
Min. vis. cat. autre que pers. de bureau	31,3	37,9	40,3	51,4	26,7	34,8
Min. vis. temps partiel	10,4	7,1	12,3	16,4	12,3	11,5
Min. vis. promotions	13,9	9,7	12,3	10,9	12,4	1,7
Min. vis., embauchées à temps plein/licenciements	96	192	110	(37)	313	43
% des hommes, min. vis., salaire>40 000 $	25,9	28,4	41,0	32,4	25,4	29,7
% des femmes, min. vis., salaire >40 000 $	2,2	4,1	6,6	4,9	4,4	1,4

Source : rapports de 1988 soumis au gouvernement par les six banques principales.

de représentation au sein des autres secteurs.

Les personnes appartenant à des minorités visibles sont embauchées dans des catégories autres que celles des employés de bureau à un taux inférieur à celui de l'ensemble de la main-d'oeuvre des secteurs étudiés. Par conséquent, ces statistiques indiquent que les pratiques d'embauche et de promotion en vigueur en 1988 seraient impuissantes à promouvoir et à atteindre l'équité en matière d'emploi pour les personnes issues de minorités visibles.

Comme il a été mentionné plus haut, les femmes membres de minorités visibles gagnent 57,1% du salaire masculin au sein du secteur bancaire.

Le tableau nº 2 analyse la situation d'emploi des minorités visibles dans les six principales banques canadiennes. Comme on peut le constater, bien que les six banques traitent leurs minorités visibles de façon fort différentes l'une de l'autre, le constat est aussi fâcheux pour chacune d'elle. Malgré tout, la Banque de Nouvelle-Écosse se classe en tête des six banques.

En dernière analyse, il importe de souligner que les statistiques sur l'équité en matière d'emploi des minorités visibles sont déplorables et qu'elles démontrent par ailleurs l'impotence de la Loi sur l'équité en matière d'emploi adoptée par le gouvernement fédéral. La publication de statistiques en elle-même, malgré la «mauvaise publicité» qui en résulte, n'est pas suffisante pour inciter les employeurs à éliminer les pratiques d'emploi discriminatoires et améliorer le sort des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles.

Une révision de la législation fédérale s'impose donc en 1991 si l'on veut garantir un traitement équitable à tous les travailleurs canadiens sans distinction. Le gouvernement canadien doit reconnaître l'importance d'une législation qui forcerait les employeurs à se conformer à des objectifs et des échéances précis.

Phebe-Jane Poole est Présidente, P.J. Poole & Associates

Réféences

1. Poole, Phebe-Jane. 1989. *Women in Banking. The First Year of Employment Equity* et *Minorities in Banking. The First Year of Employment Equity*. Le Centre canadien de recherche en politiques de rechange et le Comité d'action national sur la situation de la femme.

2. Poole, Phebe-Jane. 1990. *Employment Equity and the Banks Year II Report. Women; Employment Equity and the Banks Year II Report. Aboriginal Persons; Employment Equity and the Banks Year II Report. Disabled Persons; Employment Equity and the Banks Year II Report. Visible Minorities*. Le Centre canadien de recherche en politiques de rechange et le Comité d'action national sur la situation de la femme.

3. Ces données statistiques son tirées du rapport *Employment Equity and the Banks. Year II Report* de Phebe-Jane Poole. Pour les statistiques concernant les autres groupes désignés, se reporter aux rapports cités à la note nº 2.

4. Ils représentent 10,5% de la main-d'oeuvre du secteur bancaire, contre 4,4% dans le secteur des communications, 3,2% dans celui du transport et 3,1% dans le secteur «autre».

PROFILS

Dr Carrie Best

Propos adressés devant la Commission royale par le D r Carrie Best, âgée de 87 ans, au sujet de la poursuite intentée contre Donald Marshall junior.

D r. Carrie Best

Il y a quarante-cinq ans, je dirigeais un petit journal. J'étais allée en Nouvelle-Écosse, jeune femme poursuivant un rêve, pour tenter de vendre de petits espaces publicitaires afin de couvrir les frais de publication du journal. J'étais entrée dans un magasin de la rue Barrington, tenu par Monsieur Manuel Zive. En lui présentant mes petites feuilles de quatre pouces par six pouces, je lui expliquai que je voulais seulement dire quelque chose sur la tolérance raciale, parce que les choses allaient mal. Il me répondit : «Vous n'êtes qu'une voix solitaire prêchant dans un désert, mais continuez à prêcher», puis il se rendit à son bureau et me rapporta un chèque de cinquante dollars, ce qui représentait une somme importante à l'époque. Aujourd'hui, j'aurais donné n'importe quoi pour que Manuel Zive soit ici. Il aurait pu constater que je prêche toujours dans le désert, mais que je ne suis plus seule à le faire.

Je me demande si les membres de la Commission ont vraiment idée de l'imposante autorité que détient le pouvoir judiciaire en Nouvelle-Écosse. Je suis veuve d'un vétéran de la guerre mondiale. J'ai eu l'honneur d'être nommée membre, puis officier de l'Ordre du Canada. Je possède un diplôme honoraire de doctorat en droit de l'Université St. Francis Xavier. Il y a tellement de récompenses et de plaques sur les murs de mon salon que ma fille menace de les jeter afin d'en voir la couleur. Malgré tous ces honneurs, je suis parvenue à une terrible conclusion : le système judiciaire de la Nouvelle-Écosse ne fait aucune différence entre Donald Marshall junior, un Amérindien âgé de 17 ans, et moi, Carrie Best, membre de l'Ordre du Canada.

Si vous tenez réellement à comprendre ce qu'est pour nous, Noirs et Amérindiens, le système judiciaire de la Nouvelle-Écosse, je peux vous l'expliquer. Je considère que nous ne sommes pas assujettis au droit britannique. Je vis, pour ma part, au temps de la Loi du bâillon de 1885 des États-Unis d'Amérique, un décret cruel stipulant que les Noirs ne jouissent d'aucun droit que les Blancs doivent reconnaître et qu'ils ne peuvent recourir à la justice d'un tribunal. Nous sommes soumis à la Loi du bâillon de 1885 depuis plus de 131 ans, malgré son abolition, même si on la croyait disparue. Elle nous asservit toujours. Elle s'est traînée, traversant des frontières mal gardées, des États-Unis au Canada. Nous sommes dirigés par un gouvernement qui préconise le maintien des principes établis au détriment des faits réels. Nous vous importons peu, nous ne sommes même pas importants. Vous connaissez sûrement la célèbre déclaration de William Lloyd Garrison, l'abolitionniste qui a combattu l'esclavage, ce précurseur du racisme. (Il n'y a aucune différence entre l'esclavage et le racisme.) Je vous rappellerai les mots de Garrison : «Je ne reculerai pas. Je ne ferai pas de compromis. Je ne reculerai pas d'un pouce. Et on m'entendra.». C'est ce que je fais aujourd'hui, en public pour la dernière fois peut-être. Et jusqu'à ma mort, je combattrai l'injustice.

Carrie Best

par Cyril Dabydeen

(pour Maxine Tynes)

Ta voix résonnante, projetée par
un fougueux besoin de convain-
cre et d'entraîner, a proféré des
mots railleurs, rageurs, en des
temps d'amère solitude;

De ta frêle ossature, revêtue
d'une dignité profonde, a jailli
une vague sismique qui a pénétré
profondément dans les con-
sciences et creusé un sillon reven-
dicateur dans la terre inquiète;

D'un souffle péremptoire tu exi-
ges avec passion le droit d'être et
d'être là, et dans ton regard luit la
volonté farouche de triompher;

Ici, à l'hôtel Nova Scotian, tu étre-
ins Patricia Monture, l'avocate
mohawk qui te raconte la loi
«comme elle devrait être» en
prononçant les mots porteurs de
l'avenir de l'enfant qui s'agite en
elle, le message brûlant de
Châteauguay et d'Oka.

Sur les traces de Rita Joe et de
son peuple micmac, ma mémoire
chemine avec tous les autres,
noirs et bruns, chargée du silence
des cris non proférés. De toi jail-
lit le bruit et la fureur, Carrie Best.

Ta longue quête, mue par toute la
rage du monde, se drape dans une
dignité qui ne connaît ni limites,
ni frontières. Tu donnes au peu-
ple neuf la connaissance intime
de sa douleur obscure et sur la
Nouvelle-Écosse souffle, au
zénith du soleil, le vent d'une lib-
erté émergente.

En déclarant que jadis, il y avait
plus de Noirs que d'Écossais en
Nouvelle-Écosse, tu m'as chanté
à l'oreille : «Je suis Noire et fière
de l'être. L'égalité ne peut naître
que d'un sentiment profond de
supériorité.»

(Halifax, le 25 août 1990)

Les Éthiopiens au Canada

par John Sorenson

Les réfugiés et les immigrants de l'Éthiopie forment une composante nouvelle, toujours croissante, de la mosaïque canadienne. Bien que certains d'entre eux soient établis au Canada depuis déjà vingt-cinq ans, la plupart sont arrivés au cours des cinq dernières années, chassés par les persécutions politiques et les conflits militaires qui ravagent la Corne de l'Afrique depuis trente ans.

De 1980 à 1988, 5 775 Éthiopiens se sont installés au Canada. Vers la fin de la décennie, le taux d'arrivée était dix fois plus grand qu'au début. Selon un calcul qui tient compte à la fois de l'extrapolation de ce chiffre jusqu'à la fin de la décennie, du nombre de ceux qui vivaient déjà au Canada et des enfants nés récemment, il est possible d'évaluer, quoique de façon très approximative, la population totale d'origine éthiopienne à quelque dix mille personnes. La plupart vivent aujourd'hui en Ontario, malgré un premier séjour au Québec, en Alberta et au Manitoba.

Bien que tous ceux qui sont classés comme Éthiopiens viennent de l'intérieur des frontières de leur pays, il faut reconnaître le caractère hétérogène de cette population, qui ne peut être considérée comme un groupe unique et cohérent. Les courants politiques qui divisent ces expatriés sont intenses et complexes et ne correspondent pas toujours directement aux différences ethniques, régionales ou religieuses.

Un nombre imposant d'organisations politiques, humanitaires et locales, créées au Canada, se sont propagées au sein des divers groupes identifiés collectivement comme «Éthiopiens». La prolifération de ces organismes explique et alimente les divisions qui existent dans cette catégorie générale. Une enquête menée à Toronto uniquement auprès des Érythréens révèle que sur 106 personnes interrogées, sans égard à l'autodéfinition choisie, 70 p. 100 ont déclaré avoir souffert de discrimination au Canada. De ce nombre, 60 p. 100 ont parlé de discrimination au travail ou dans la recherche d'un emploi, tandis que 40 p. 100 l'ont associée à leur vie sociale. Dans le domaine de la location d'une maison ou d'un appartement, 31 p. 100 ont répondu avoir été l'objet de discrimination. Ceci indique clairement qu'un bon nombre de personnes estiment s'être heurtées à un problème de discrimination au Canada.

Un grand nombre des répondants détenaient un diplôme universitaire ou avaient reçu une formation professionnelle. La critique la plus commune et la plus amère était justifiée par leur impossibilité d'exercer la profession de leur choix. Une proportion importante des répondants ont acquis une certaine formation spécialisée ou un diplôme, mais travaillent au Canada comme chauffeurs de taxi ou gardiens de parc de stationnement, une situation qui provoque beaucoup de frustrations et suscite de fortes déceptions. Par ailleurs, presque tous les participants au sondage estiment que les Canadiens comprennent peu de choses ou rien du tout au contexte politique entourant les famines qui ont ravagé la Corne de

l'Afrique. Certains se sont même déclarés surpris par le peu de connaissance de la politique et des affaires internationales chez les Canadiens, mais d'autres ont laissé entendre que cette lacune était délibérément créée par les médias. Tout en reconnaissant la bonne volonté et les sentiments humanitaires dont a fait preuve le public canadien pendant les reportages des médias sur la famine de 1984 et 1985, les répondants ont aussi indiqué qu'ils auraient souhaité une intervention plus active dans la crise politique de la Corne de l'Afrique et un effort plus énergique pour mettre fin au conflit militaire.

Les Éthiopiens et les Noirs

La discrimination demeure l'un des grands problèmes auxquels sont confrontés les immigrants et les réfugiés de l'Éthiopie. Certaines observations des répondants ont dénoté une profonde compréhension des relations de pouvoir qui entrent en jeu dans la discrimination raciale. Et bien qu'un grand nombre d'organismes bénévoles de toutes sortes aient été créés parmi les réfugiés et les immigrants de la région, bien peu d'activités ont porté sur la question du racisme au Canada. Seules quelques personnes ont indiqué avoir fait partie de coalitions réunissant d'autres groupes organisés pour combattre la discrimination ou résoudre les problèmes d'intégration à la vie canadienne. Cette faible participation est en général attribuée à la situation précaire dans laquelle se trouve la Corne de l'Afrique, entretenant des préoccupations compréhensibles compte tenu de la gravité des circonstances et du nombre important de personnes qui ont laissé derrière eux familles et amis. Dans un tel état d'esprit, bon nombre de nouveaux arrivés sont incapables de tirer pleinement parti des possibilités qui peuvent leur être offertes au Canada. Ces exilés involontaires ont une réaction psychologique, commune aux autres réfugiés, qui les porte à rêver sans cesse de retourner un jour chez eux et les rend hésitants à s'engager pleinement dans un nouveau pays.

CURRENTS
READINGS IN RACE RELATIONS
BACK ISSUES AVAILABLE

Focus on Minorities in the Workplace
Volume 1, nº 1 (Hiver 1983)
Focus on Minorities in the Media
Volume 1, nº 2 (Printemps 1983)
Focus on Human Rights in B.C.; Race Relations Training
Volume 1, nº 3 (Été-automne 1983)
Focus on Visible Minority Women
Volume 1, nº 4 (Hiver 1983 - 1984)
Visible Minorities: Invisible (A Content Analysis of Submissions to the Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society)
Volume 2, nº 1 (Printemps 1984)
Advocacy and the Media
Volume 2, nº 2 (Été 1984)
The Fourth R? Racism and Education
Volume 2, nº 3 (Automne 1984)
Discrimination in Employment
Volume 2, nº 4 (Hiver 1984)
Race Relations and Municipal Government
Volume 3, nº 1 (Printemps 1985)
Policing in a Multiracial Society
Volume 3, nº 2 (Été 1985)
Racism in the Press
Volume 3, nº 3 (Printemps 1986)
Canadian Origins of Apartheid?
Volume 3, nº 4 (Été 1986)
Immigration and Racism
Volume 4, nº 1 (1986 - 1987)
Native People and Racism
Volume 4, nº 2 (Printemps 1987)
Minority Access to Services?
Volume 4, nº 3 (Été 1987)
Race Equality in Education
Volume 4, nº 4 (Hiver 1987 - 1988)
Race Relations and Canadian Business
Volume 5, nº 1 (Octobre 1988)
International Day for the Elimination of Racial Discrimination
Volume 5, nº 2 (Avril 1989)
Power and Participation
Volume 5, nº 3 (Automne 1989)
Racial Minorities and Access to Employment
Volume 5, nº 4 (Mars 1990)
Relations Interraciales et citoyenneté
Volume 6, nº 1 (Juillet 1990)
Les Relations interracial das le Canada Urbain et Rural
Volume 6, nº 2 (Octobre 1990)

Les réfugiés ou immigrants Éthiopiens au Canada sont souvent très étonnés de se voir catégoriser comme Noirs et d'être l'objet de discrimination pour cette raison. Ainalem Tebeje estime qu'en raison de la fierté que leur inspire l'histoire de l'Éthiopie et de leur attachement à l'identité nationale, les Éthiopiens sont beaucoup plus sensibles aux insinuations raciales que d'autres peuples et l'expérience de la discrimination suscite chez eux un «sentiment écrasant d'humiliation». Les autres Canadiens peuvent bien classifier simplement tous les Noirs comme membres d'un groupe cohérent et unifié, mais les personnes concernées par cette classification ne ressentent pas nécessairement une telle unité. Certains réfugiés et immigrants de la Corne de l'Afrique ont exprimé une certaine solidarité face aux problèmes des Africains et des Noirs, mais d'autres ont rejeté catégoriquement l'idée d'une identité noire unique.

Les implications de la prestation de services

Il est évident qu'il faut, au Canada, repenser le concept d'une collectivité africaine ou noire unique aux intérêts et aux problèmes communs. Le fait que les Noirs fassent l'objet de discrimination dans la société canadienne ne signifie pas que ceux qui en sont victimes peuvent facilement se rallier à une cause commune. Tout au long de l'histoire, le pouvoir s'est exercé au moyen d'un processus de répartition et de réglementation, mais le refus de reconnaître les différences n'est pas réaliste et constitue en soi une forme de réductionnisme. Les vues utopiques affirmant l'existence au Canada d'un groupe d'Africains ou de Noirs unique et cohérent sont assez grossières et ne reconnaissent pas toutes les différences culturelles importantes qui existent à l'intérieur des groupes d'Africains et de Noirs et entre ces groupes; elles ne tiennent pas compte non plus de l'autodéfinition de ceux que l'on inclut dans ces catégories.

Les répondants se sont fréquemment opposés à l'appellation simpliste d'Africains, comme s'il n'existait aucune distinction entre les nations africaines. Il s'agit là d'une remarque faite non seulement par les réfugiés et les immigrants de la Corne de l'Afrique, mais aussi par bien d'autres immigrants.

Les implications pratiques de ce manque de discernement affectent profondément les personnes touchées. Par exemple, la politique du gouvernement canadien écartant toute distinction entre les Africains qui vivent à Toronto, tous les groupes sont encouragés à avoir recours aux services du même organisme. Plusieurs répondants se sont objectés à cette politique : «L'Afrique est-elle un pays ou un continent? Pensent-ils que nous sommes tous les mêmes?». Apparemment, la réponse officielle à cette dernière question semble être affirmative.

Nous traversons une période de restrictions financières, et il est peu probable que nous assisterons à une prolifération d'organismes de services plus sensibles aux différentes cultures. Toutefois, il est évident qu'un seul organisme ne peut répondre adéquatement aux besoins de tous les réfugiés et immigrants africains. Par ailleurs, la prestation de services axés sur une ethnie particulière à l'intérieur d'un organisme unique ne constitue peut-être pas non plus un moyen simple d'y arriver. Du moins en ce qui concerne les réfugiés et immigrants Éthiopiens, le groupe n'est pas homogène et ses membres ne verraient pas tous d'un bon oeil la nécessité de recourir à un seul organisme pour Éthiopiens.

Les différences entre Africains et Noirs et les distinctions manifestes entre les divers groupes ne sont pas reconnues au Canada. Ce manque de raffinement occasionne maints problèmes aux conséquences pratiques graves en ce que la prestation de services vitaux s'accompagne de beaucoup de stress. Par exemple, un réfugié Érythréen qui demande d'être guidé dans le processus complexe et délicat du parrainage peut être obligé de s'adresser à un Éthiopien, une situation susceptible de créer de l'anxiété pour le client, même si l'objectivité et le comportement personnel du conseiller sont irréprochables. Plusieurs des Érythréens qui ont participé au sondage ont exprimé une grande réticence à utiliser les services offerts par des organismes destinés à servir la population dite éthiopienne.

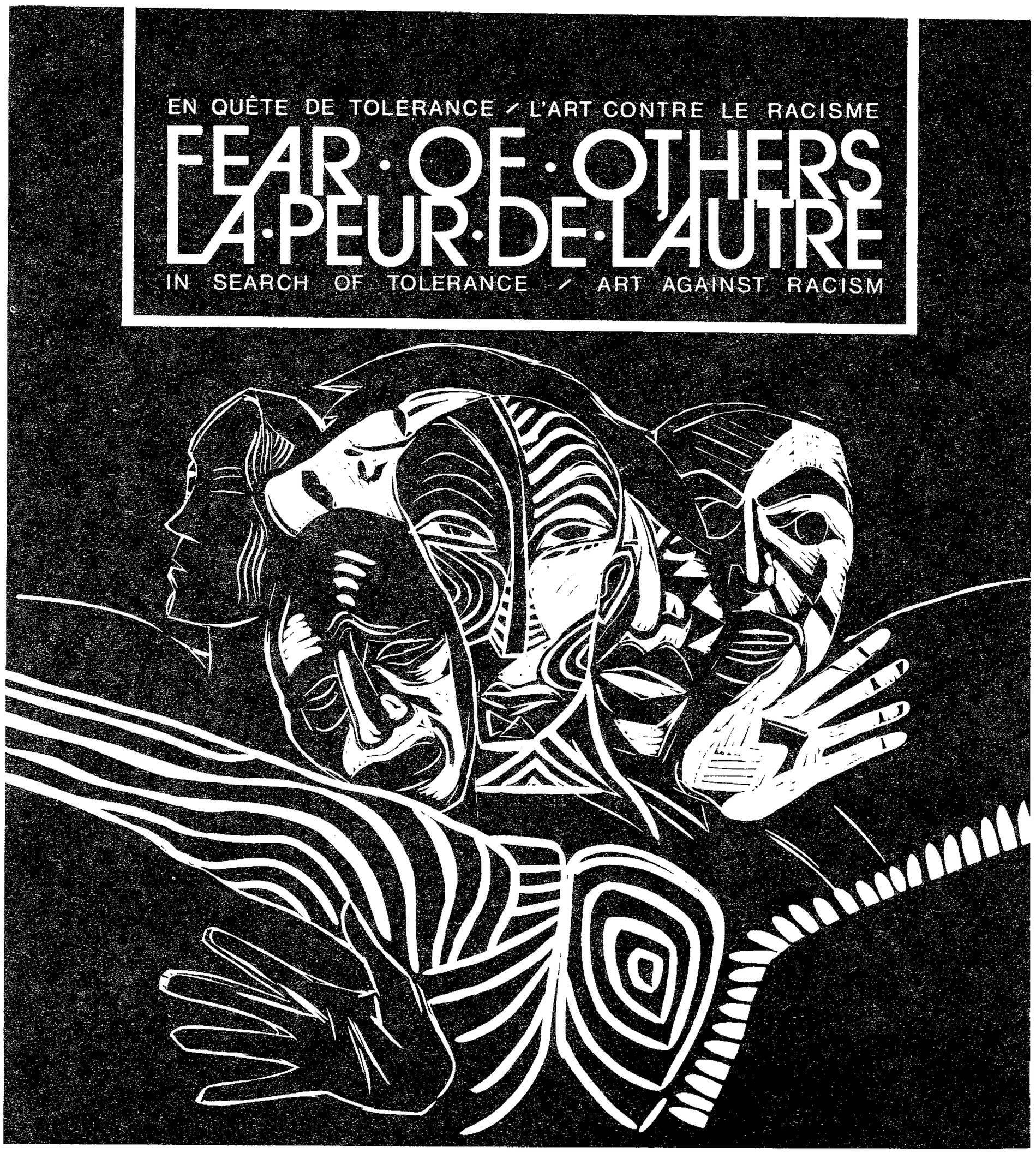
Le personnel de divers organismes d'aide aux immigrants et aux réfugiés de l'Éthiopie a maintenu qu'il n'existe aucune discrimination fondée sur l'ethnie ou l'affiliation nationale et qu'aucun élément concret ne permet de contredire cette affirmation. Toutefois, il ne faut pas non plus perdre de vue que pour les Érythréens en particulier, et peut-être aussi pour de nombreux autres groupes ethniques de l'Éthiopie, il n'est pas souhaitable d'obtenir les services essentiels d'organismes «éthiopiens». Et si les membres de ces populations ethniques doivent s'y résigner, certains éprouveront une très grande anxiété et beaucoup de stress. Même au sein de groupes ethniques et nationaux, les divisions politiques doivent être reconnues. Ainsi, la prestation de services qui tiennent compte de la culture doit s'accompagner d'une compréhension du contexte politique autant que culturel des groupes concernés, et on ne peut tenir pour acquis que ces groupes sont homogènes et peuvent être aidés par un seul organisme ethno-culturel.

Ces quelques remarques illustrent clairement que les relations raciales doivent relever d'une problématique plus complexe que celle qui se contente d'analyser l'interaction entre un groupe dominant de race blanche et une minorité visible. Ces relations doivent être aussi examinées en termes de différentiation interne au sein des groupes et entre les minorités elles-mêmes. Les implications de cette approche sont extrêmement importantes lorsqu'il s'agit d'aider les immigrants à s'installer au pays et on ne peut présumer qu'un seul organisme communautaire répondra pleinement aux exigences complexes qu'entraîne la prestation de services axés sur l'ethnie. Le gouvernement canadien s'est opposé à la prolifération de tels services

pour des raisons économiques, mais le cas des réfugiés et des immigrants éthiopiens démontre que les divisions historiques, culturelles et politiques qui persistent au sein des groupes minoritaires et entre ces groupes ne disparaîtront pas rapidement dans le contexte de la vie au Canada. Il faudra apprécier ces différences si l'on veut créer un système efficace de service social et élaborer des stratégies qui permettront de satisfaire aux besoins des divers groupes.

Le Dr J. Sorenson est un chercheur au centre des études sur les réfugiés de l'Université York, à Toronto (Ontario).

L'auteur tient à remercier le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada pour son appui.



Ethos par Richard Tetrault

Quelques constations

La ségrégation dans les services de soins de santé à New York

La nécessité de services de soins de santé primaires dans les milieux économiquement faibles de New York
Community Service Society of New York
New York, N.Y. 1990

La ville de New York — où l'on trouve l'un des systèmes de soins de santé les plus prestigieux, les plus coûteux et les plus évolués au monde — ne parvient pas à dispenser les soins médicaux les plus rudimentaires au tiers de ses habitants, pour la plupart noirs et latino-américains.

Dans huit des neuf groupes sociaux économiquement faibles qui ont fait l'objet de l'étude, le taux de mortalité infantile était au moins le double, et dans certains cas le triple, du taux enregistré dans les autres groupes sociaux de la ville de New York.

Les neuf groupes sociaux économiquement faibles disposent des services de seulement 28 des 701 médecins d'un réseau de soins primaires servant 1,7 million de patients. En 1985, le taux de mortalité au coeur de Harlem était de 87 pour 100 supérieur à celui de la ville de New York tout entière.

Les travailleurs d'âge adulte sont les principales victimes d'un système inéquitable. Le taux de mortalité à Harlem, par comparaison à la ville de New York dans son ensemble, était supérieur de 240 pour 100 chez les personnes âgées de 15 à 44 ans, et de 128 pour 100 chez les personnes âgées de 44 à 65 ans. Ces statistiques ne concernent ni les morts violentes, ni celles imputables aux drogues : cancer, crise cardiaque, hypertension artérielle, pneumonie, diabète et bronchite sont au premier plan des causes mortelles. L'étude a révélé par ailleurs que seuls quatre médecins étaient pleinement disponibles pour dispenser des soins de santé élémentaires aux 214 000 habitants d'Harlem.

Des quelque 6 000 médecins, toutes spécialités confondues, qui sont diplômés d'un collège médical de New York et qui exercent à New York, seuls 95 dispensent des soins de santé primaires aux groupes sociaux économiquement faibles de cette ville. L'étude rend compte d'un système de soins de santé hiérarchisé à l'excès, qui pratique une médecine ésotérique et «technophile» au détriment des soins de santé de base.

Les solutions que recommandent l'étude ne sont ni de nature technique, ni de nature économique. Elles exigent simplement la volonté politique nécessaire pour changer les politiques organisationnelles et opérationnelles des institutions médicales et de soins de santé afin qu'elles servent équitablement tous les citoyens.

Ville de Toronto

Programme d'obligation contractuelle

Toutes les entreprises en affaires avec la ville de Toronto doivent fournir des données sur leurs effectifs de travail, catégories d'emplois et salaires. Les contrats municipaux ne peuvent pas être accordés sans la remise préalable de ces renseignements.

Toute entreprise dont la ville achète les produits ou services est également tenue d'adopter et d'afficher une politique de non-discrimination bien en vue du public et des employés.

La ville offre des sessions d'information destinées à aider les fournisseurs et soumissionnaires à se conformer à ces exigences.

Pour obtenir des exemplaires des formules nécessaires et pour s'inscrire aux ateliers d'information, adressez-vous à:

Ville de Toronto
Programme d'obligation contractuelle
Division de l'égalité d'accès à l'emploi
Bureau 301, 180 rue Dundas ouest
Toronto (Ontario) M5G 1Z8
Téléphone: (416) 392-6822
(Service en français: 392-7306)

A. L. Stevenson, Directeur
Services de gestion

J. D. Duncan, Commissaire,
Achats et approvisionnement