



# Charte contre le racisme et la discrimination de Postes Canada

Étant l'un des plus importants employeurs au Canada, forte d'une présence dans chaque collectivité et d'un effectif diversifié, Postes Canada s'engage à assurer la sécurité des membres de son personnel, des entrepreneurs et de la clientèle qui visitent ses installations ou y travaillent et à les protéger contre le racisme ou la discrimination.

1.0 Postes Canada condamne toutes les formes de racisme et de discrimination et s'engage à les éliminer dans son milieu de travail.

2.0 La présente Charte témoigne de notre tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de racisme et de discrimination.

3.0 Elle s'applique aux motifs de racisme envers les personnes asiatiques, noires ou autochtones, aux motifs antisémites, homophobes, islamophobes, transphobes ou sexistes, à la discrimination envers les personnes vivant avec un handicap ou à tout motif illicite dans la législation sur les droits de la personne\*.

\* Les motifs illicites dans la législation sur les droits de la personne comprennent ce qui suit : la capacité, le genre, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience et l'état de personne graciée ou dont le casier judiciaire a été suspendu.

#### 4.0 Postes Canada reconnaît ce qui suit :

- 4.1 Le racisme et la discrimination existent à Postes Canada et dans les collectivités qu'elle dessert.
- 4.2 Le racisme et la discrimination prennent de nombreuses formes, y compris des formes individuelles et systémiques, subtiles et évidentes, conscientes et inconscientes, l'hostilité, les stéréotypes négatifs et le patriarcat.
- 4.3 Bon nombre des membres de notre personnel, de nos entrepreneurs et de nos clientes et clients subissent la douleur et l'injustice du racisme ou de la discrimination, qui ont une incidence sur leur santé physique, mentale, émotionnelle, économique, sociale et spirituelle.
- 4.4 Le racisme et la discrimination vont à l'encontre des valeurs de la Société et limitent notre capacité à créer un environnement sain et sûr pour le personnel et la clientèle.

#### 5.0 Postes Canada s'engage à faire ce qui suit :

- 5.1 S'assurer que tout le personnel a un milieu de travail sain et sûr, exempt de racisme et de discrimination.
- 5.2 Prendre au sérieux tous les incidents de racisme et de discrimination signalés, y compris tout type de représailles correspondantes, mener immédiatement une enquête et prendre les mesures de suivi appropriées.
- 5.3 Reconnaître et soutenir les membres du personnel qui ont été témoins ou victimes de racisme et de discrimination, leur faire confiance, et travailler pour éliminer le racisme et la discrimination systémiques.
- 5.4 Créer un environnement dans lequel tout le monde se sent en sécurité pour se lever et s'exprimer contre les actes de racisme et de discrimination.
- 5.5 Concentrer ses efforts sur la recherche et l'élimination des causes fondamentales du racisme et de la discrimination dans son organisation et ses lieux de travail, et fournir des outils comme l'éducation, les procédés de signalement des incidents et les recours lorsque de tels actes interdits se produisent.
- 5.6 Continuer à avoir conscience de la diversité en milieu de travail et à la promouvoir grâce aux plans d'action en matière d'équité et de diversité.
- 5.7 Respecter les engagements qui précèdent en consultant et en faisant participer les groupes-ressources d'employés et les agents négociateurs, conformément aux conventions collectives qui s'appliquent.

Toutes les formes de racisme et de discrimination violent le *Code de conduite de Postes Canada* et la loi. L'ensemble du personnel et de la clientèle est tenu de se conformer à la présente Charte. Les violations peuvent entraîner des conséquences graves pour le personnel ou l'expulsion pour les clientes et clients.

Afin de promouvoir l'équité et la diversité et d'éliminer la discrimination, l'harmonisation de la terminologie est importante. Les définitions de travail ci-dessous nous permettent d'avoir une compréhension commune de diverses formes de racisme et de discrimination et d'entamer un dialogue pour y mettre fin.

## Terminologie

### Action contre le racisme

L'action contre le racisme s'entend d'un processus, d'une méthode d'analyse systématique et d'une ligne de conduite proactive qui s'ancrent dans la reconnaissance de l'existence du racisme, notamment le racisme systémique. L'action contre le racisme vise à repérer, à éliminer, à prévenir et à atténuer les répercussions racialement inévitables et les déséquilibres de pouvoir entre des groupes et à modifier les structures qui soutiennent les iniquités.

### Antisémitisme

L'antisémitisme s'entend de l'hostilité ou de la haine latente ou manifeste, ou de la discrimination dirigée contre les juifs ou le peuple juif, pour des raisons liées à leur religion, à leur origine ethnique, ainsi qu'à leur patrimoine culturel, historique, intellectuel et religieux.

Source : [Glossaire de la Direction générale de l'action contre le racisme du gouvernement de l'Ontario](#)

### Discrimination

La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Source : [Commission canadienne des droits de la personne](#)

### Équité raciale

Traitement systémique équitable envers toutes les personnes. L'équité raciale a pour effet que tout le monde jouit des mêmes occasions et des mêmes répercussions. L'équité raciale s'oppose à l'égalité formelle, selon laquelle les personnes sont traitées de la même manière sans égard aux différences raciales. L'équité raciale est un mécanisme (par exemple un dialogue avec la clientèle autochtone, noire et racialisée au sujet des politiques, directives, pratiques et procédures qui les touchent) et une répercussion (par exemple le traitement équitable de la clientèle autochtone, noire et racialisée dans un programme ou un service).

### Groupe ethnique

Origine ethnique ou culturelle d'une personne. Les membres d'un groupe ethnique ont en commun une identité, un patrimoine, une ascendance ou une histoire qui comportent souvent des caractéristiques culturelles, linguistiques ou religieuses identifiables.

### Iniquité raciale

Disparité qui se manifeste dans les possibilités qui s'offrent à une personne et dans la façon dont elle est traitée et qui découle de sa race.

## Intersectionnalité

L'intersectionnalité est la multiplicité et le chevauchement des identités et des situations sociales qui façonnent la vie de chacun et qui, ensemble, peuvent donner lieu à une expérience unique et distincte pour une personne ou un groupe, par exemple, la création d'obstacles ou de possibilités supplémentaires ou de déséquilibres de pouvoir.

## Islamophobie

Racisme, stéréotypes, préjugés, peur ou actes d'hostilité envers des personnes musulmanes ou les adeptes de l'islam en général. En plus de motiver des actes d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie mène à considérer, sur les plans institutionnel, systémique et sociétal, que les personnes musulmanes constituent une menace accrue pour la sécurité.

## Patriarcat

Le patriarcat est un système de relations, de croyances et de valeurs ancrées dans les systèmes politiques, sociaux et économiques, qui structure l'inégalité entre les sexes. Les attributs considérés comme « féminins » ou liés aux femmes sont sous-évalués, tandis que les attributs considérés comme « masculins » ou liés aux hommes sont privilégiés.

## Personnes autochtones

Les membres des peuples autochtones appartiennent à la descendance des personnes qui habitaient originellement le pays appelé aujourd'hui Canada. Dans ce contexte, le terme « Autochtones » englobe les peuples qui peuvent s'identifier comme étant des Premières Nations (inscrites ou non), des Métis ou des Inuit et les identités connexes.

## Personnes racialisées ou groupe racialisé

Se dit de personnes ou de groupes auxquels des caractéristiques raciales sont attribuées de façons qui influent négativement sur leur vie sociale, politique et économique. Ce terme vise notamment les personnes rangées dans la catégorie « minorités visibles » selon le recensement canadien et les personnes visées par l'antisémitisme ou l'islamophobie.

## Race

Le terme race est utilisé pour catégoriser les personnes dans des groupes qui se différencient principalement des autres par un ensemble de caractères physiques héréditaires (phénotype) comme la couleur de la peau. Les groupes raciaux n'ont aucun fondement scientifique ou biologique, mais sont déterminés par les différences que la société a choisi de mettre en avant, avec d'importantes conséquences sur la vie des personnes. Cette classification peut évoluer au fil du temps ou varier selon les régions, et coïncider avec certains groupes ethniques, culturels ou religieux.

## Racialisation

Processus de délimitation entre les groupes (les races) et de classification des personnes au sein de ces groupes le plus souvent en fonction de caractéristiques biologiques (généralement phénotypiques) ou (censément) inhérentes. C'est un processus par lequel les sociétés conçoivent les races comme « réelles », différentes et inégales de façons qui importent pour la vie économique, politique et sociale.

## Racisme

Le racisme s'entend notamment des idées ou des pratiques qui instaurent, maintiennent ou perpétuent la supériorité ou la dominance raciale d'un groupe sur un autre.

## Racisme envers les personnes asiatiques

Au Canada, le racisme envers les personnes d'ascendance asiatique se définit comme la discrimination, les stéréotypes négatifs et l'injustice, passés et présents, à l'endroit des personnes d'ascendance asiatique et qui sont fondés sur des idées préconçues concernant leur ethnicité et leur nationalité. Les personnes d'ascendance asiatique font l'objet de certains préjugés et stéréotypes racistes, tantôt ouverts tantôt dissimulés, de nature individuelle, mais aussi systémique, qui se traduisent par une marginalisation, des obstacles et un traitement inégal persistants sur les plans socioéconomique, politique et culturel. Mentionnons entre autres les perceptions liées au « péril jaune », au sentiment d'être un « éternel étranger », de faire partie d'une « minorité modèle » ou encore d'être « différent » ou « mystérieux ». Ces stéréotypes sont ancrés dans d'anciennes lois canadiennes racistes et restrictives, lesquelles camouflent souvent le racisme dont font l'objet les personnes d'ascendance asiatique, tout en effaçant de l'histoire leurs contributions qui ont permis de bâtir le Canada. L'expression « personne d'ascendance asiatique » englobe une vaste gamme d'identités susceptibles de passer inaperçues derrière le terme comme tel. Bien que le sentiment d'être vu comme différent soit généralisé, le racisme envers les personnes d'ascendance asiatique revêt divers aspects. Certaines personnes sont constamment perçues comme une menace, d'autres font l'objet de violence et de marginalisation genrée, d'autres sont plutôt visées par des messages électroniques haineux et des personnifications racistes dans les médias, tandis que d'autres vont subir l'islamophobie et d'autres formes de discrimination religieuse.

Source : [Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019–2022](#)

## Racisme envers les personnes autochtones

Le racisme envers les personnes autochtones consiste en la discrimination courante fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et les injustices que subissent les Autochtones au Canada. Il renvoie notamment aux idées et pratiques qui instaurent, maintiennent et perpétuent des déséquilibres de pouvoir, des obstacles systémiques et des répercussions inévitables qui découlent d'un héritage de politiques et de pratiques coloniales au Canada. Le racisme systémique envers les Autochtones est manifeste dans des politiques fédérales discriminatoires comme la *Loi sur les Indiens* et le régime des pensionnats pour autochtones. Il se manifeste aussi par la surreprésentation des personnes autochtones dans le système de justice pénale et de protection de l'enfance des provinces, ainsi que par les répercussions inévitables dans les secteurs de l'éducation, du bien-être et de la santé. Ce que vivent les individus visés par le racisme envers les Autochtones est visible dans la hausse des gestes hostiles et violents posés à l'endroit d'Autochtones.

## Racisme envers les personnes noires

Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience uniques de l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les personnes noires est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs et les Noires se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des personnes afro-canadiennes, notamment au chapitre de l'accès inégal aux occasions, du statut socio-économique inférieur, du chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi que de la surreprésentation dans le système de justice pénale.

## Racisme systémique

Le racisme systémique désigne la présence, au sein des organisations, d'une culture, de politiques, de pratiques, de directives ou de procédures qui entraînent l'exclusion, l'évincement ou la marginalisation de certains groupes racialisés ou qui entravent ces groupes de manière injuste et les empêchent de bénéficier d'avantages appréciables et de perspectives prometteuses. Cette situation résulte souvent de l'existence, au sein de ces institutions, de préjugés sous-jacents à la culture, aux politiques, aux directives, aux pratiques et aux procédures – en apparence neutres –, qui peuvent favoriser certains groupes et en défavoriser d'autres.

## Religion

Confession, groupe, secte ou culte religieux, ou autre communauté ou système de croyances ou de pratiques spirituelles qui se définit d'une manière religieuse.

## Sécurité culturelle

Un cadre sécurisant sur le plan culturel est physiquement, socialement, émotionnellement et spirituellement sûr. On y reconnaît et respecte l'identité culturelle d'autrui sans contester ni nier l'identité de la personne, son être ou ses besoins. Dans un cadre non sécurisant sur le plan culturel, l'identité et le bien-être culturels de la personne sont rabaissés ou bafoués ou la personne est réduite à l'impuissance.

## Stéréotypes

Caractéristiques attribuées à des personnes ou à des groupes qui sont fondées sur une méconnaissance, de fausses généralisations ou des simplifications exagérées qui peuvent se traduire par une stigmatisation. Un stéréotype fondé sur la race est une caractéristique attribuée à des particuliers ou à des groupes qui est fondée sur la race. Les stéréotypes peuvent perpétuer le racisme et la discrimination raciale et créer des iniquités raciales.

Source : [Glossaire de la Direction générale de l'action contre le racisme du gouvernement de l'Ontario](#)

## Traumatisme intergénérationnel

Traumatisme ancien et contemporain qui s'est complexifié au fil du temps et s'est transmis de génération en génération. Des individus, des familles, des groupes et des populations entières peuvent subir les effets néfastes d'un tel traumatisme, qui laisse des séquelles physiques, psychologiques et économiques persistantes d'une génération à l'autre. Pour les peuples autochtones, le traumatisme ancien comprend le traumatisme créé par l'imposition de politiques et de lois assimilatrices qui constituaient une tentative de génocide culturel, comme l'annihilation des nations autochtones, l'imposition du système de la *Loi sur les Indiens* et l'envoi forcé des enfants autochtones dans des pensionnats qui leur étaient réservés.

Le traumatisme contemporain comprend les disparités dans le respect des droits fondamentaux de la personne, notamment le droit à de l'eau potable, à des logements sûrs et à des revenus minimaux, ainsi que l'iniquité chronique dans le système de justice, les soins de santé et les services de protection de l'enfance. Il comprend également la relocalisation forcée dans des lieux éloignés des terres ancestrales et les litiges qui perdurent sur la gouvernance, la compétence et la prise de décisions des Autochtones en matière d'exploitation des ressources et d'autres formes de développement qui se font dans leurs territoires.

Entre autres exemples de traumatisme intergénérationnel, mentionnons les séquelles durables de l'esclavage des personnes d'ascendance africaine, les répercussions de la ségrégation raciale et les formes anciennes et contemporaines d'oppression et de violence raciales visant les personnes et populations noires et racialisées.

**Les politiques de la Société décrivent les engagements ou les attentes de Postes Canada à l'égard de questions importantes pour ses activités commerciales et sa réputation.**

### **Code de conduite de Postes Canada**

Le [Code de conduite de Postes Canada](#) est fondé sur les valeurs et les politiques de la Société, ainsi que sur les pratiques commerciales et les comportements éthiques qui définissent les normes en matière de conduite professionnelle dont les membres du personnel de Postes Canada assument la responsabilité et dont la Société tient les autres responsables.

### **Politique en matière de discrimination et de harcèlement**

Le harcèlement du personnel, de la clientèle ou des personnes qui veulent travailler à Postes Canada est une conduite inacceptable en milieu de travail et n'est pas toléré. Toute personne à l'emploi de Postes Canada reconnue coupable d'un type de discrimination ou de harcèlement peut faire l'objet de mesures correctives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

### **Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail**

Postes Canada ne tolère aucune forme de violence en milieu de travail. Tous les incidents de violence et de harcèlement en milieu de travail signalés sont pris au sérieux et des mesures sont appliquées dans les plus brefs délais.