

Le droit à l'égalité

Document de positionnement de la TCRI sur la question de la discrimination et du racisme systémiques au Québec

(décembre 2019)



**table de concertation des organismes au service
des personnes réfugiées et immigrantes**

Ce document a été réalisé par la Table de concertation des organismes communautaires au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI).

La TCRI est un regroupement de 144 organismes au service des personnes réfugiées, immigrantes et sans statut. Sa mission vise la défense des droits et la protection des personnes réfugiées et immigrantes au Québec dans leur parcours d'immigration, d'établissement et d'intégration en termes de services, d'aide, de soutien, de réflexion critique et de solidarité sur le territoire québécois.

À titre de regroupement des organismes communautaires du réseau de l'immigration et de l'intégration du Québec, la TCRI s'inscrit dans le mouvement de l'action communautaire autonome en déployant son expertise comme agent de transformation et de développement social. Par leurs pratiques diversifiées et une approche interculturelle, les organismes de la TCRI œuvrent pour un Québec inclusif et riche de sa diversité.

Validité des renseignements

L'information contenue dans ce document était à jour le 18 novembre 2018.
Les hyperliens des sources Web fournis dans ce document étaient valides le 18 novembre 2018.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à :

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
518, rue Beaubien Est, Montréal (Québec) H2S 1S5
Téléphone : 514 272-6060 Courriel : info@tcri.qc.ca

Ce document est disponible sur le site Internet www.tcri.qc.ca.

Soucieux de protéger l'environnement, la TCRI favorise l'utilisation de papier fabriqué à partir de fibres recyclées pour la production de ses imprimés et encourage le téléchargement de cette publication.

© TCRI 2019

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à la condition que la source soit mentionnée.

Sommaire

Organisme de défense des droits, la TCRI a pris position dans de nombreux dossiers au fil des années pour améliorer les services aux personnes réfugiées et immigrantes. Elle a aussi pris position pour que soient levés les obstacles à la réussite de leur intégration en formulant des recommandations pour favoriser des relations interculturelles harmonieuses et pour édifier des milieux encore plus inclusifs. Ainsi, la TCRI s'est penchée sur la question de la discrimination et du racisme systémiques à différentes reprises afin de contribuer à défendre le droit à l'égalité des personnes réfugiées et immigrantes.

Dans le contexte de la Consultation sur la discrimination systémique et le racisme au Québec qui s'est clôturée par la tenue du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination, la TCRI a organisé une Journée d'échange pour appuyer les organismes communautaires qui souhaitaient participer au débat.

Les recommandations émanant de cette Journée de réflexion tout comme des plaidoyers antérieurs de la TCRI sont les suivantes :

Recommandations transversales

- Reconnaître et documenter la discrimination et le racisme systémiques;
- Évaluer les impacts des actions entreprises pour lutter contre la discrimination et le racisme systémiques;
- Lutter contre les préjugés et prévenir les biais ou les comportements discriminatoires ou racistes;
- Lutter contre la discrimination et le racisme systémiques en favorisant le changement de pratiques dans les organisations.

Recommandations spécifiques

- Lever les obstacles au respect des droits des personnes sollicitant l'asile et des personnes sans statut;
- Lever les obstacles au développement du plein potentiel des enfants et des jeunes immigrés et racisés (services de garde, écoles, protection de la jeunesse, sécurité...);
- Lever les obstacles à la participation des travailleuses et travailleurs immigrants ou racisés à la hauteur de leur potentiel.

Table des matières

Introduction	5
Partie 1	
Rappel des prises de position de la TCRI sur la question de la discrimination et du racisme systémiques et du contexte entourant le Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination	6
1.1 Prises de position de la TCRI sur la question de la discrimination et du racisme systémiques	7
1.2 Contexte entourant le Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination ..	10
Partie 2	
Recommandations transversales et spécifiques visant à assurer le droit à l'égalité pour les personnes réfugiées et immigrantes	13
2.1 Recommandations transversales	14
2.1.1 Reconnaître et documenter la discrimination et le racisme systémiques	14
2.1.2 Évaluer les impacts des actions entreprises pour lutter contre la discrimination et le racisme systémiques	15
2.1.3 Lutter contre les préjugés et prévenir les biais ou les comportements discriminatoires ou racistes	17
2.1.4 Lutter contre la discrimination et le racisme systémiques en favorisant le changement des pratiques dans les organisations	18
2.2 Recommandations spécifiques	20
2.2.1 Lever les obstacles au respect des droits des personnes sollicitant l'asile et des personnes sans statut	20
2.2.2 Lever les obstacles au développement du plein potentiel des enfants et des jeunes immigrés et racisés (services de garde, écoles, protection de la jeunesse, sécurité...) ...	21
2.2.3 Lever les obstacles à la participation des travailleuses et travailleurs immigrants et racisés à la hauteur de leur potentiel	21
Conclusion	23
Annexe 1	
Lexique commun	24
Annexe 2	
Liste des organismes qui ont participé à la Journée de réflexion du 20 octobre 2017	27
Annexe 3	
Liste des organismes membres de la TCRI qui ont participé à la consultation du MIDI	28

Introduction

Organisme de défense des droits, la TCRI a pris position dans de nombreux dossiers au fil des années pour améliorer les services aux personnes réfugiées et immigrantes. Elle a aussi pris position pour que soient levés les obstacles à la réussite de l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes en formulant des recommandations pour favoriser des relations interculturelles harmonieuses et pour édifier des milieux encore plus inclusifs.

Ainsi, la TCRI s'est penchée sur la question de la discrimination et du racisme systémiques à différentes reprises afin de contribuer à défendre le droit à l'égalité des personnes réfugiées et immigrantes. Ce rapport vise à présenter une synthèse des recommandations formulées par la TCRI et ses organismes membres pour contrer les préjugés, la discrimination et le racisme systémiques et, ainsi, favoriser la pleine participation des personnes réfugiées et immigrantes dans toutes les sphères de la vie collective. Une attention particulière est prêtée aux recommandations qui découlent de la Journée de réflexion du 20 octobre 2017 et de celles formulées par des organismes membres dans le contexte de la tenue par le gouvernement du Québec de la Consultation sur la discrimination systémique et le racisme au Québec qui s'est clôturée par la tenue du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination, le 5 décembre 2017.

Ce rapport comporte deux parties. La première rappelle sommairement les prises de position antérieures de la TCRI sur la question de la discrimination et du racisme systémiques et le contexte entourant la tenue du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination. La seconde partie présente les recommandations qui contribueraient à assurer le droit à l'égalité pour les personnes réfugiées et immigrantes.

Des annexes terminent ce rapport. L'annexe 1 est le glossaire des principaux concepts en lien avec la discrimination et le racisme systémiques, soit le lexique commun des organismes membres de la TCRI. L'annexe 2 énumère les organismes qui ont participé à la Journée de réflexion du 20 octobre 2017 tandis que l'annexe 3 présente les organismes qui ont tenu des consultations dans le contexte du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination du 5 décembre 2017.

Partie 1

Rappel des prises de position de la TCRI sur la question de la discrimination et du racisme systémiques et du contexte entourant le Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination

1.1 Prises de position de la TCRI sur la question de la discrimination et du racisme systémiques

Reconnaissant la complexité du processus d'intégration, la TCRI et son réseau d'organismes préconisent une vision de l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes qui comporte les aspects suivants :

- Multidimensionnel**, soit linguistique, économique, social, culturel, politique, religieux;
- Bidirectionnel** qui engage la personne réfugiée et immigrante et sa famille, les membres et les institutions de la société d'accueil;
- Graduel**, c'est-à-dire étape par étape;
- Continu**, car il s'agit d'un processus qui n'est jamais terminé;
- Individuel**, qui se doit d'évoluer selon le rythme et l'histoire de chacun;
- Encadré** par les dispositions sociétales et le réseau familial.

Pour réaliser leur mission, les organismes communautaires du réseau de l'immigration et de l'intégration s'appuient notamment sur l'approche interculturelle qui implique non seulement l'engagement de la personne immigrante pour qu'elle puisse participer pleinement dans toutes les sphères de la vie collective de sa société d'accueil, mais aussi sur l'engagement de l'ensemble de la société à soutenir l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes. Cet engagement partagé – individuel et collectif – se veut le reflet d'une conjugaison réussie des capacités et aspirations individuelles et des pratiques inclusives de la société.

La TCRI appuie ses membres pour qu'ils puissent remplir pleinement leur mission de soutien à l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes et pour qu'ils puissent contribuer, à titre d'agent de transformation sociale, à mobiliser leur milieu pour que soit édifié un Québec inclusif et riche de sa diversité.

Le droit à l'égalité et son corollaire la lutte contre la discrimination et le racisme systémiques est donc une question cruciale pour la TCRI en raison de l'impact sur l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes qui peuvent avoir à vivre non seulement un choc culturel, mais aussi un choc discriminatoire.

« Nous définissons le choc discriminatoire comme le sentiment d'un individu d'être à la fois différencié (distancé, mis à l'écart) et inférieurisé (jugé moins performant, moins compétent, inadéquat) sur la seule base de son appartenance à un groupe en raison de son origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la religion, la langue ou le sexe, et ce, sans égard à son adaptation fonctionnelle, sociale ou culturelle à son nouvel environnement et sans égard à sa maîtrise des référents culturels de la société d'accueil¹. »

¹DRUDI, Guy, « Le choc discriminatoire et ses conséquences sur l'intégration sociale des jeunes des minorités racisées : obstacle à la mobilité professionnelle et à la participation citoyenne », Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations, Volume 6, numéro 1, Hiver 2010, p. 6, [en ligne]. [https://criec.uqam.ca/upload/files/bulletin/vol6%20_no1.pdf].

Ainsi, la TCRI a publié différents textes de prise de position en lien avec les enjeux du profilage racial, de l'égalité entre les femmes et les hommes, du développement du plein potentiel des enfants et des jeunes immigrants. Elle a aussi formulé de nombreuses recommandations pour que soit levés les obstacles qui entravent la pleine participation des personnes réfugiées et immigrantes à la société québécoise. Mentionnons notamment la publication du mémoire « Vers une politique gouvernementale de lutte contre la discrimination et le racisme » déposé en 2006², celui intitulé « Prévenir et contrer le profilage racial. De l'intention à l'action » en 2010³ et ceux déposés lors des différentes commissions parlementaires visant à définir les orientations triennales de l'immigration au Québec.

² TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES, *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, Mémoire présenté à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale, septembre 2016, [en ligne]. [<http://tcri.gc.ca/publications/publications-memoires/152-vers-une-politique-gouvernementale-de-lutte-contre-la-discrimination-et-le-racisme>].

Les recommandations qui avaient alors été formulées sont les suivantes :

1. La lutte contre le racisme et la discrimination doit être menée de manière concertée par l'ensemble des acteurs de l'État au niveau politique et administratif de manière transversale et intersectorielle sur tout le territoire du Québec, notamment dans les régions qui sont peu touchées par la diversité culturelle et le phénomène de l'immigration.
2. Une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination doit relever d'un Secrétariat d'État rattaché au Conseil exécutif du gouvernement auquel tous les ministères et institutions auront des comptes à rendre.
3. Une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination doit porter une attention particulière aux droits des personnes sans statut, à statut précaire, aux demandeurs d'asile et aux réfugiés en attente de résidence permanente.
4. Une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination doit reconnaître la mission et le rôle prépondérant en matière de défense des droits des organismes communautaires qui œuvrent auprès des personnes réfugiées et immigrantes.
5. La mise en œuvre d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination doit inclure une révision des modes de soutien financier du gouvernement auprès du secteur communautaire de l'immigration et de l'intégration, notamment en ce qui concerne le soutien à la mission.
6. Une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination doit être arrimée avec la politique gouvernementale de l'action communautaire en associant le Secrétariat à l'action communautaire autonome (SACA), notamment dans l'élaboration de toutes mesures et actions relatives au soutien communautaire.

³ TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES, *Prévenir et contrer le profilage racial. De l'intention à l'action*, Mémoire présenté à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mai 2010, [en ligne]. [<http://tcri.gc.ca/publications/publications-memoires/100-prevenir-et-contrer-le-profilage-racial-de-l-intention-a-l-action>].

Dans ce mémoire, la TCRI formule les quatre recommandations générales suivantes :

1. Que le gouvernement du Québec assure un réel leadership au niveau des politiques et des plans d'action visant à prévenir et à contrer la discrimination et le profilage racial, incluant un suivi rigoureux des résultats obtenus, un système d'imputabilité qui responsabilise les acteurs (notamment publics) à tous les niveaux, ainsi que des budgets cohérents avec l'ampleur des changements souhaités.
2. Améliorer l'accessibilité et adapter les services publics aux personnes immigrées et racisées.
3. Mieux préparer la société québécoise dans son ensemble à composer avec la diversité culturelle.
4. Documenter les trajectoires différenciées des groupes de jeunes vivant de la discrimination et du profilage racial ainsi que les pratiques porteuses d'inclusion dans les différentes sphères de la société québécoise.

S'ajoutent à ces recommandations générales, une série de recommandations spécifiques visant à lutter contre le profilage racial dont peuvent être victimes des jeunes immigrés et racisés dans les secteurs de l'éducation, de la sécurité publique, des services sociaux et de la protection de la jeunesse.

La TCRI et les organismes membres ont aussi documenté la discrimination systémique dans certains secteurs (francisation, emploi, éducation, protection de la jeunesse, sécurité publique, services de garde à l'enfance).

Dans ses mémoires, la TCRI cerne différents concepts pour aborder la question de la discrimination et du racisme systémiques.

Elle définit le *racisme* comme étant un ensemble de préjugés, de représentations stéréotypées, d'attitudes et de comportements, fondés sur la croyance en la supériorité d'un groupe sur un autre, sur la base d'une appartenance ethnique ou raciale présumée.

Le *racisme systémique* est un système de domination qui crée et perpétue des inégalités sociales, soit :

- une répartition inégale des privilèges, des pouvoirs ou des ressources (travail, rémunération, logement, école, système de santé, loisirs...);
- un traitement inéquitable (par les autorités policières et judiciaires, par les employeurs...).

La relation de domination et de pouvoir est centrale au racisme. Le racisme est né de la nécessité de créer l'Autre dans un contexte colonial (Autochtone, Africain...). Aujourd'hui, on construit l'Autre, non pas uniquement sur la base de la race, mais aussi sur la base de sa présumée culture, de sa religion... De présumés éléments de culture sont amalgamés pour former un stéréotype de l'Autre.

Ainsi, bien que la classification des êtres humains selon la race ait été invalidée scientifiquement depuis de nombreuses décennies, le processus de construction sociale de la race demeure. Ce dernier est à l'œuvre lorsque des personnes se voient catégorisées dans des groupes dits « racisés » auxquels sont attribuées des caractéristiques culturelles perçues comme immuables et déterminantes des comportements individuels, donc quasi biologiques.

Quant au terme *discrimination*, il se comprend comme étant une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs prévus par la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12) qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice de ces droits et libertés. Ces motifs sont : la race, la couleur, le sexe, l'identité de genre ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. La discrimination peut se manifester tant par l'exclusion que par le harcèlement ou un traitement défavorable.

Dans certaines circonstances, des motifs de discrimination peuvent s'entrecroiser ou se chevaucher (sexe, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.), se renforçant ainsi mutuellement. C'est ce qui est nommé *croisement des discriminations* ou *intersectionnalité*.

La présence de discrimination ou de racisme dans une société ne réfère pas aux comportements intentionnels des personnes, mais plutôt à la présence de dispositions inégalitaires dans des lois, des règles, des normes, des processus ou lors de la prestation de services. Elle n'implique pas que les personnes et la société dans son ensemble sont racistes, ni que le « système » est globalement discriminatoire ou raciste : il s'agit de reconnaître que des dispositions génératrices d'inégalités et d'exclusion sociales persistent et d'y remédier. C'est donc le caractère *systémique* de la

discrimination ou du racisme qui se doit d'être corrigé pour édifier une société inclusive et riche de sa diversité.

Dans le contexte de l'annonce par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) lors de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars 2017, de la tenue d'une Consultation sur le racisme et la discrimination systémique pour donner suite à une demande express exprimée dans une lettre ouverte et au moyen d'une pétition à l'Assemblée nationale, la problématique de la discrimination et du racisme a de nouveau émergé comme étant un enjeu que se devait de fédérer et de mobiliser l'ensemble des membres de la TCRI au-delà de leurs missions spécifiques respectives.

Une Journée de réflexion a alors été organisée par la TCRI, le 20 octobre 2017. Celle-ci poursuivait les objectifs suivants :

- Mobiliser les membres afin qu'ils maintiennent ou intensifient leurs actions de lutte contre la discrimination et le racisme systémiques;
- Favoriser l'appropriation d'un lexique et d'une base de revendication communs;
- Enrichir l'analyse politique et les prises de position de la TCRI sur le racisme de la réflexion collective de la Journée.

Cette journée de réflexion, intitulée *Mobilisons nous – La lutte contre le racisme et la discrimination systémique au Québec, Parlons-en!*, a réuni 61 personnes provenant de 24 organismes communautaires.

Le lexique est présenté à l'annexe 1, tandis que la base de revendication commune fait l'objet de la seconde partie de ce rapport. La liste des organismes présents à l'occasion de la journée de réflexion se trouve à l'annexe 2.

1.2 Contexte entourant le Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination

Le 4 mai 2016, une lettre ouverte a été publiée dans *La Presse* et *The Gazette* en faveur d'une commission sur le racisme systémique. Cette lettre a été signée par près de 150 personnes. Ses auteurs sont : M. Haroun Bouazzi (Association des Musulmans et des Arabes pour la laïcité au Québec, AMAL-Québec), M^{me} Émilie Nicolas (Québec inclusif), M^{me} Suzie O'Bomsawin (Réseau jeunesse de l'Association des Premières Nations du Québec et du Labrador, APNQL) et M. Will Prosper (Montréal-Nord Républik).

Le 18 mai 2016, une pétition a été mise en ligne dans le site Internet de l'Assemblée nationale pour demander une commission de consultation sur le racisme systémique : 2 662 signatures ont été recueillies. Cette pétition a été présentée à l'Assemblée nationale le 22 septembre 2016.

Le 21 mars 2017, dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et de la Semaine d'actions contre le racisme, la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion annonçait la formation d'un comité-conseil pour préparer une consultation sur la discrimination et le racisme systémiques.

Le 20 juillet 2017, le gouvernement du Québec a annoncé que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, avec la collaboration du MIDI, s'est vu confier le mandat de tenir une consultation sur la discrimination systémique et le racisme, « dont l'objectif sera de proposer des solutions concrètes et durables, engageant l'ensemble des acteurs de la société québécoise, pour combattre ces problématiques. »⁴ Les différentes étapes de cette consultation ont aussi été présentées. Il s'agit de la création d'un site Web pour que la population du Québec puisse s'exprimer en remplissant un questionnaire ou en déposant un mémoire; du lancement d'un appel de propositions pour que des organismes à but non lucratif de diverses régions puissent mener des consultations, en septembre et octobre, pour recueillir des témoignages de personnes ayant subi de la discrimination ou du racisme ou, encore, pour proposer des pistes de solution; de la formation de quatre groupes de travail chargés de se pencher sur différentes thématiques, soit l'emploi et le travail, l'éducation, la santé, les services sociaux et le logement; la justice et la sécurité publique; la culture et les médias. Un forum public, destiné à dresser un état de situation complet et à recueillir des propositions de pistes d'action pour que la Commission puisse soumettre au gouvernement des recommandations devait clôturer cette consultation en novembre 2017.

Le 18 octobre 2017, la tenue d'un Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination en décembre 2017 a été annoncée en remplacement du mandat qui avait été confié à la Commission. L'objet de ce forum sera de discuter des enjeux au cœur de la démarche d'intégration des personnes immigrantes et de proposer des solutions concrètes aux enjeux liés à l'emploi, la formation, la francisation et la lutte contre la discrimination, tout en prêtant une attention particulière à la question de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

Pour nourrir la réflexion, une tournée des régions par les ministres de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et de l'Emploi et de la Solidarité sociale a été annoncée afin d'échanger avec les organismes à vocation communautaire et économique et les entreprises au sujet de la pénurie de main-d'œuvre. Quant aux organismes à but non lucratif qui avaient été mandatés pour tenir des séances de consultation, ils ont été invités à poursuivre leur travail. Un site Web a aussi été mis en ligne pour que la population puisse donner leur opinion ou transmettre un mémoire. Au total, 13 mémoires ont été déposés.

Dans la foulée de cette annonce, la Commission a publié un communiqué de presse. Elle mentionne ceci :

« La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse prend acte de la décision du gouvernement du Québec de tenir un Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination, une démarche principalement axée sur les questions d'immigration, d'emploi et de francisation.

La Commission estime toutefois que la discrimination systémique et le racisme, en particulier dans les domaines du logement, de la santé, des services sociaux, de la justice, de la sécurité publique, de l'éducation, de la culture et des médias

⁴ CNW Telbec. (20 juillet 2017). Une consultation sur la discrimination systémique et le racisme se tiendra dès septembre 2017 [Communiqué de presse]. Repéré à [<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/une-consultation-sur-la-discrimination-systemique-et-le-racisme-se-tiendra-des-septembre-2017-635623723.html>]

demeurent présents au sein de la société québécoise et requièrent une recherche approfondie de solutions concrètes⁵. »

La réaction d'un organisme membre de la TCRI, mandaté pour tenir une consultation, donne une idée de la réaction des groupes concernés :

« Le CSAI a toujours souhaité que la question de l'intégration professionnelle demeure centrale au cours de sa consultation, car l'obtention d'un emploi de qualité, à la hauteur des compétences, constitue pour plusieurs personnes immigrantes une étape cruciale du processus d'intégration. Mais il serait bien sûr réducteur de considérer que l'intégration à la société d'accueil se limite à cet aspect. De plus, d'autres formes de discrimination touchant divers groupes de notre société sont des enjeux tout aussi importants. La consultation locale menée par le CSAI ne s'est donc pas limitée au seul thème de la discrimination liée à l'emploi et a cherché à aborder d'autres formes de discrimination⁶. »

Des 23 organismes à but non lucratif ayant été mandatés pour mener des projets axés sur la recherche de solutions concrètes pour lutter contre la discrimination, 9 sont membres de la TCRI. La liste est présentée à l'annexe 2.

Le Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination s'est tenu le 5 décembre 2017. Quelque 200 personnes ont participé à l'événement.

⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. (20 octobre 2017). La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse doit poursuivre sa réflexion sur la discrimination systémique et le racisme [Communiqué de presse]. Repéré à <http://www.fil--information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiguillage=diffuseurs&type=1&listeDiff=150&TaillePage=25&Page=3&idArticle=2510202391>.

⁶ CENTRE SOCIAL D'AIDE AUX IMMIGRANTS, Rapport de la consultation locale sur la lutte contre la discrimination menée par le Centre social d'aide aux immigrants, Montréal, 9 janvier 2018, [en ligne]. [http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/valoriser-diversite/rapports/RAP_CSAI.pdf].

Partie 2

Recommandations transversales et spécifiques visant à assurer le droit à l'égalité pour les personnes réfugiées et immigrantes

Cette partie du rapport est une synthèse des recommandations transversales et spécifiques formulées par la TCRI et ses membres qui visent à assurer le droit à l'égalité pour les personnes réfugiées et immigrantes. Ces recommandations peuvent avoir été énoncées dans les différents mémoires rédigés par la TCRI, exprimées lors de la Journée de réflexion du 20 octobre 2017 ou émaner des séances de consultation tenues en décembre 2017 par les organismes communautaires mandatés par le MIDI pour mener des projets axés sur la recherche de solutions concrètes pour lutter contre la discrimination.

Les recommandations émises lors de la Journée de réflexion ont servi de grille d'analyse des rapports de consultation des organismes communautaires. La plupart des recommandations se retrouvant dans plus d'un mémoire ou d'un rapport, aucune n'a été attribuée à un organisme précis.

Les recommandations sont dites transversales lorsqu'elles concernent l'ensemble des personnes réfugiées et immigrantes ou qu'elles engagent la responsabilité de tous les secteurs de la société québécoise, que ce soit les services publics, le marché du travail, la représentation dans les lieux décisionnels ou politiques, les médias, etc. Quant aux recommandations dites spécifiques, ce sont celles qui touchent seulement un segment de la population des personnes réfugiées et immigrantes ou qui porte sur un secteur d'intervention spécifique documenté en profondeur dans le cadre des volets d'activité de la TCRI, soit Accueil et Intégration; Employabilité, Femmes, Formation, Enfance Jeunesse, Protection et Immigration, Régionalisation et Jumelage interculturel

2.1 Recommandations transversales

2.1.1 Reconnaître et documenter la discrimination et le racisme systémiques

Ainsi que le mentionnait Martine Eloy de la Ligue des droits et libertés lors de la Journée de réflexion, « [s]i on veut que les choses changent, il faut commencer par reconnaître qu'il y a des mécanismes – volontaires ou pas – et des biais implicites qui engendrent des inégalités pour les personnes racisées ».

Au nombre des principaux constats, ceux qui suivent sont à souligner.

- L'intégration au marché de travail est considérée comme le défi le plus significatif pour l'intégration à la société québécoise. C'est le secteur avec le plus d'occurrences de cas de discrimination : salaires plus bas, précarité des postes, impossibilité de progresser dans l'entreprise ou discrimination pure et simple à l'embauche;
- L'intimidation raciale à l'école et la discrimination des élèves racisés ou récemment immigrés se doivent d'être combattues. Les motifs principaux de discrimination sont la couleur de la peau, la religion, surtout musulmane, et l'accent. Les agentes et agents de discrimination sont souvent d'autres élèves. Les actes de discrimination les plus courants sont l'intimidation et les « blagues » de mauvais goût.
- Le profilage racial, principalement par les autorités policières, est un autre problème. Il est important de distinguer deux types de profilage racial :
 - Le premier découle du soupçon qu'un crime a été ou va être commis et constitue la majorité des cas de jurisprudence. Les interpellations différentielles selon les quartiers sont un indicateur de la présence de discrimination;

- Le second type de profilage implique qu'à comportement égal, une personne présentant une caractéristique nommée dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne se verra sanctionnée de manière disproportionnée par rapport au reste de la population.
- Selon des témoignages, il y a des situations de discrimination ou de déclarations déplacées dans les services publics.
- Trop de messages dans les médias sont négatifs ou stéréotypés, ce qui teinte l'opinion publique et entretient un cercle vicieux.

Mesurer l'ampleur de la discrimination systémique dans tous les secteurs de la société

Il ressort de ces constats qu'il est impératif de mesurer l'ampleur de la discrimination systémique dans tous les secteurs de la société, de suivre l'évolution dans le temps des obstacles à la pleine participation des personnes immigrantes et racisées à la société québécoise et des retombées des mesures prises pour les lever, de même que d'identifier les secteurs et les populations qui doivent faire l'objet d'une attention accrue. Cette responsabilité de reconnaître et de documenter la discrimination et le racisme systémiques incombe à tous les acteurs de la société.

Le processus de l'analyse différenciée entre les sexes (ADS) qui vise à favoriser l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes est cité en exemple comme méthode probante pour contrer la discrimination et induire des changements de pratiques. En effet, ce processus d'analyse a permis et permet encore de dénoncer la discrimination et de forcer la mise en place de mesures pour favoriser une égalité réelle des femmes et des hommes. Une méthodologie similaire gagnerait à être appliquée pour les personnes réfugiées et immigrantes de même que pour les minorités ethnoculturelles ou racisées.

Suivre l'évolution dans le temps des obstacles à la pleine participation des personnes racisées à la société québécoise

Au fil du temps, la TCRI et ses membres ont réalisé diverses études et recherches-actions qui ont documenté l'existence de discrimination ou de racisme systémiques dans différents secteurs d'activité, tels l'emploi, la francisation, la sécurité publique, l'éducation, la protection de la jeunesse et les services de garde à l'enfance. De telles études sont à répéter pour s'assurer que les mesures mises en place sont pertinentes et permettent d'assurer l'égalité réelle. Une attention particulière est à prêter aux groupes de personnes les plus vulnérables, notamment lorsqu'il y a intersection des discriminations, et aux secteurs où sévissent des inégalités persistantes.

2.1.2 Évaluer les impacts des actions entreprises pour lutter contre la discrimination et le racisme systémiques

Signifier des attentes et fixer des objectifs clairs et mesurables

Certes, la responsabilité de reconnaître et de documenter la discrimination et le racisme incombe à tous les acteurs de la société, mais le leadership du gouvernement du Québec, au chapitre des politiques et des plans d'action, est nécessaire pour :

- Définir des objectifs clairs et mesurables qui engagent chaque ministère et organisme, et ce, à chaque niveau hiérarchique, des décideurs aux intervenants de première ligne;
- Élaborer des indicateurs de mesure de l'impact des actions mises en place pour lutter contre la discrimination et le racisme systémiques.

En ce sens, il y aurait lieu de suivre les deux recommandations suivantes qui ont été formulées dans le Rapport du Comité permanent du patrimoine canadien *Agir contre le racisme systémique et la discrimination religieuse, y compris l'islamophobie* :

- « Adopter une perspective d'équité à l'égard des politiques publiques, similaire à celle de l'analyse comparative entre les sexes, qui tient compte de l'intersectionnalité. Cette perspective doit prendre en compte les différents groupes raciaux, ethniques, linguistiques et religieux ainsi que l'orientation sexuelle et l'identité de genre, sans toutefois s'y limiter;
- Concevoir un cadre d'évaluation antiraciste qui permet de prévoir et d'éliminer les préjugés inconscients dans les politiques, les programmes et les décisions proposés.⁷ »

Mesurer l'impact des actions mises en place pour lutter contre la discrimination et le racisme systémique

Il y a une obligation de résultat, de reddition de comptes et d'imputabilité en matière de lutte contre la discrimination et le racisme systémiques.

Il y a notamment lieu de réaliser un état de situation à jour des résultats des programmes d'accès à l'égalité (PAE) dans la fonction publique et parapublique et dans les sociétés d'État et de suivre avec attention les progrès réalisés afin de corriger le tir, au besoin. Il y a donc lieu de renforcer les mécanismes d'imputabilité et de reddition de comptes des différents programmes d'accès à l'égalité en emploi.

L'exclusion de la fonction publique du champ d'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01) a eu pour effet d'en restreindre significativement la portée et de donner un mauvais exemple à l'ensemble des employeurs du Québec. Une nouvelle loi sur l'équité en emploi devrait donc être adoptée. En plus d'assujettir la fonction publique québécoise, elle viserait tous les secteurs de l'économie québécoise (ministères, sociétés d'État ainsi que les entreprises comptant 50 employés ou plus).

Par ailleurs, l'importance de la dissémination des connaissances est soulignée, notamment au moyen de la documentation des pratiques et du partage de celles considérées comme étant exemplaires. L'approche ROSINI en employabilité et les pratiques visant à soutenir les jeunes sur le plan éducatif, deux projets d'envergure du réseau des organismes membres de la TCRI, sont données en exemples. La participation à des groupes de recherche et la collaboration avec des chercheurs universitaires sont aussi profitables, car elles permettent aux équipes de recherche de bien prendre en compte les réalités terrain.

⁷ CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA, *Agir contre le racisme systémique et la discrimination religieuse, y compris l'islamophobie*, Rapport du Comité permanent du patrimoine canadien présidé par l'honorable Hedy Fry, Ottawa, février 2018, p. 1 et 2, [en ligne].
[<https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/CHPC/Reports/RP9315686/chpcrp10/chpcrp10-f.pdf>].

2.1.3 Lutter contre les préjugés et prévenir les biais ou les comportements discriminatoires ou racistes

Il est important d'agir en amont de la discrimination pour la prévenir. Renforcer l'ouverture à la diversité et faire évoluer les représentations sont des conditions préalables au changement de mentalités et à la mise en route d'une stratégie du changement.

Mener une campagne nationale de lutte contre la discrimination et le racisme systémiques

En ce sens, il y a lieu de se doter de stratégie d'information pour briser les stéréotypes et les préjugés construits par les discours populistes qui répandent la peur de l'étranger et laissent sous-entendre que certaines personnes ne partagent pas les valeurs de la société québécoise. Une information juste sur les enjeux de l'immigration par rapport au défi démographique, à la rareté de main-d'œuvre, à la richesse de la diversité ethnoculturelle et au mouvement international des populations se doit d'être véhiculée de façon récurrente. La désinformation se doit aussi d'être promptement corrigée. À titre d'exemple, les propos véhiculant que les personnes entrées au Canada à l'été 2017 par le chemin Roxham étaient illégales et qu'elles profitaient du système se devaient d'être rapidement rectifiés par une diversité d'acteurs et remplacés par de l'information sur l'importance de la contribution du Québec à l'effort de solidarité internationale.

Il faut entreprendre de manière soutenue des campagnes d'éducation et de sensibilisation sur la discrimination et le racisme destinées au grand public, comme cela a été fait pour la problématique de la violence faite aux femmes, de l'homophobie ou de l'alcool au volant. Ce serait un message sans équivoque de tolérance zéro pour ce type de comportement.

Une meilleure représentation des minorités ethniques, notamment dans les médias, une meilleure information sur des parcours ou des initiatives réussies, de même que des campagnes de communication interpellant l'ouverture à l'autre et luttant contre les mythes et préjugés sont des pistes de plus en plus recommandées et empruntées à l'heure actuelle.

La découverte de cultures nouvelles, leurs confrontations, le dialogue et le partage d'expériences autour de créations sont autant de moyens pour briser les préjugés et les stéréotypes.

Renforcer les mesures éducatives et de sensibilisation sur l'apport de l'immigration et de la diversité

Dans tous les efforts pour déconstruire les préjugés, il faut veiller à renforcer les connaissances sur les questions d'immigration, tant sur les objectifs de la politique d'immigration que sur les besoins des personnes réfugiées et immigrantes.

Il y a lieu de poursuivre, voire intensifier, les ateliers de sensibilisation antiraciste destinés aux écoles, institutions, milieux de travail et milieux de vie. Il faut aussi renforcer l'information sur les droits en lien avec la discrimination (par exemple en matière de logement, d'emploi ou vis-à-vis de la police).

En cas de violation des droits ou d'injustices graves, il faut se mobiliser activement. Au même titre que le harcèlement, sous toutes ses formes, la lutte contre la discrimination doit avoir des mesures coercitives pour dissuader les citoyennes et citoyens ainsi que les institutions d'avoir des comportements discriminatoires ou racistes.

Soutenir les mesures qui favorisent le rapprochement et les échanges interculturels

Pour être efficaces, les campagnes nationales de sensibilisation se doivent aussi d'être soutenues par projets ayant pour objectif de favoriser le rapprochement interculturel qui facilite une meilleure connaissance mutuelle entre les personnes réfugiées et immigrantes et la société d'accueil. Les organismes membres de la TCRI jouent à cet égard un rôle majeur grâce à leur créativité interculturelle, soit le jumelage interculturel, le rapprochement interculturel, les espaces de dialogue, le mentorat, pour ne nommer que ces activités.

Ainsi, il y a lieu de favoriser les rencontres et le rapprochement interculturels, par exemple par le jumelage interculturel ou la création d'espaces de dialogue, et valoriser le vivre-ensemble. Davantage d'activité de maillage ou de mentorat avec des professionnelles et professionnels pour faciliter l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes au marché du travail sont aussi à mettre sur pied. De tels jumelages pourraient également être adaptés pour le monde de l'éducation.

2.1.4 Lutter contre la discrimination et le racisme systémiques en favorisant le changement des pratiques dans les organisations

Déployer les mesures requises pour corriger le déficit de participation

Un réinvestissement dans les services publics destinés au soutien des personnes réfugiées et immigrantes dans leurs démarches d'intégration, notamment pour l'accueil, la francisation et le soutien pour l'insertion socioprofessionnelle, est essentiel pour corriger le déficit de participation.

En plus de favoriser un meilleur accès des personnes réfugiées et immigrantes, il importe de susciter une plus grande ouverture à la diversité des institutions qui leur offre des services et de faire en sorte qu'il y ait des changements de pratique dans les organisations où il y a de la discrimination systémique.

Par exemple, certaines personnes immigrantes se voient refuser l'accès à des programmes publics en raison d'un manque de flexibilité dans les documents d'admissibilité exigés. C'est notamment le cas du programme Éconologis, qui exige comme preuve de faible revenu une déclaration de revenus. Il en résulte qu'une personne qui remplit tous les critères d'admissibilité (avoir un faible revenu et être responsable de la facture d'électricité) se voit néanmoins refuser l'accès au programme du seul fait qu'elle en est à sa première année sur le territoire. Les programmes sont donc à réviser pour tenir compte des réalités des personnes réfugiées et immigrantes nouvellement arrivées.

Renforcer la formation interculturelle et l'éducation aux droits

Les professionnelles et professionnels qui offrent des services demandent souvent d'être mieux formés et outillés, tant pour permettre un accès équitable aux services que pour bien comprendre les réalités des personnes réfugiées et immigrantes et répondre adéquatement à leurs besoins. Des investissements récurrents dans la formation interculturelle et l'éducation aux droits sont donc nécessaires, et ce, tant pour la formation initiale que continue (communautés de pratique, groupes de supervision, etc.). En plus de favoriser un accès équitable aux services, de tels investissements permettent aux institutions et aux professionnelles et professionnels de mieux prendre en compte les besoins d'une population diversifiée et d'y répondre de manière plus efficace.

Un accompagnement peut aussi être requis pour accompagner les institutions et leur personnel dans ce changement. À cet égard, il y aurait lieu de permettre plus largement aux organismes communautaires, notamment ceux du secteur de l'immigration qui ont développé une expertise sur ces questions, d'accompagner les acteurs aux prises avec des défis liés à la diversité. La TCRI offre depuis plusieurs années des formations dans les différentes régions d'accueil des personnes réfugiées aux intervenantes et intervenants institutionnels et communautaires. De tels efforts méritent incontestablement d'être maintenus, compte tenu de l'importance de leurs retombées.

Édifier des milieux de travail inclusifs

Pour les employeurs, le Québec a besoin de se doter d'une politique d'emploi contenant des mesures pour prévenir une situation majeure de pénurie de main-d'œuvre. Cette politique comporterait deux volets d'intervention. Le premier ferait la promotion de la rétention des personnes en âge de prendre leur retraite. Il s'adresserait principalement aux personnes actuellement en emploi. Le deuxième volet concernerait une révision des critères de sélection des personnes immigrantes de manière que leurs qualifications soient en meilleure adéquation avec les besoins locaux de main-d'œuvre.

En effet, il y a parfois contradiction entre les politiques d'immigration et les besoins de main-d'œuvre des entreprises. Il faut donc améliorer l'adéquation entre la demande des employeurs et les compétences des personnes immigrantes en accordant la priorité lors de la sélection de l'immigration économique aux travailleuses et travailleurs dont la formation et l'expérience répondent aux besoins de main-d'œuvre actuels et anticipés pour les 5 à 10 prochaines années.

Une meilleure complémentarité entre les programmes d'immigration permanente et temporaire est aussi requise. L'accessibilité des travailleuses et travailleurs temporaires aux programmes d'intégration réservés aux résidents permanents faciliterait leur adaptation au marché du travail en contexte québécois et favoriserait la transition de leur statut vers un statut permanent. Les entreprises pourraient ainsi mieux compter sur leur contribution.

Cependant, ces deux volets présupposent qu'au préalable les entreprises ont pris tous les moyens requis pour bâtir un milieu de travail exempt de préjugés, de discrimination et de racisme.

Compte tenu du déficit de participation plus aigu que connaissent les femmes immigrantes, il y a nécessité d'accorder plus d'attention aux programmes qui leur sont destinés. En effet, elles risquent d'être doublement touchées : en tant qu'immigrantes et en tant que femmes puisqu'elles occupent des emplois souvent faiblement rémunérés (aide familiale, restauration et hôtellerie, manufacture, service aux personnes, etc.).

Il y a lieu de faciliter la reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger en faisant la promotion auprès des entreprises locales du processus d'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec et en leur offrant des services-conseils pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle et la gestion de la diversité.

Pour ce faire, il y aurait lieu d'impliquer davantage les acteurs du marché du travail, notamment les ordres professionnels et les établissements d'enseignement, dans l'offre de formations d'appoint de courte durée, dans l'organisation de stages d'apprentissage, dans l'accompagnement des

personnes immigrantes dans ce processus d'adaptation aux pratiques locales et dans l'attestation de reconnaissance de leurs compétences.

Les mesures visant à favoriser l'acquisition d'une première expérience de travail ayant fait leurs preuves, leur accessibilité à un plus grand nombre de personnes réfugiées et immigrantes et d'entreprises est également requise.

Soutenir les victimes de discrimination ou de racisme

De trop nombreuses plaintes font l'objet d'un classement sans suite. N'étant pas jugés prioritaires, ces dossiers ne donnent pas lieu à des enquêtes, et c'est donc aux victimes d'apporter la preuve de l'infraction. La difficulté d'actionner la voie pénale dans la lutte contre la discrimination est un frein au traitement judiciaire des comportements discriminatoires, l'intention en matière de discrimination étant souvent difficile à établir.

Par ailleurs, les forces de l'ordre devraient avoir une obligation de dresser un constat de toute situation de discrimination ou de racisme de façon à identifier les agresseurs et à avoir un dossier sur la récurrence des agressions.

2.2 Recommandations spécifiques

2.2.1 Lever les obstacles au respect des droits des personnes sollicitant l'asile ou sans statut

Personnes réfugiées ou sollicitant l'asile

Les personnes réfugiées cumulent des précarités particulières : elles sont en plus forte proportion de minorités racisées et beaucoup sont allophones. Aux conditions prémigratoires dans lesquelles elles ont vécu, s'ajoutent des conditions postmigratoires souvent difficiles, pouvant entraver leur intégration.

Des mesures spéciales devraient être prises pour permettre aux personnes reconnues réfugiées qui, en raison même des motifs qui les ont incités à demander l'asile – comme la fuite d'une zone de guerre – n'ont pas accès à certains des documents exigés pour bénéficier de plusieurs programmes.

Durant l'étude de leur demande d'asile, les personnes qui demandent la protection du Canada sont aussi dans une situation de grande précarité, en raison des conditions d'accès aux services gouvernementaux. Le processus d'intégration des personnes reconnues réfugiées se trouve ainsi freiné. Quant aux personnes non reconnues comme réfugiées, mais autorisées à demeurer sur le territoire en raison d'une suspension des renvois, leur situation de grande précarité s'en trouve prolongée. Le panier de services devrait donc être revu pour tant pour lever les obstacles à la participation des personnes réfugiées que pour éviter les situations de vulnérabilité.

Personnes parrainées

Certaines femmes parrainées par leur conjoint peuvent vivre de la violence (physique, économique, psychologique), pendant les années d'attente de la régularisation de leur statut. Leur isolement les rend vulnérables puisqu'aucune ressource financière ne peut leur être octroyée, même quand elles

sont responsables d'enfants. Il est recommandé que si la demande de parrainage est suspendue, leur demande soit traitée en tant que candidate pour des raisons humanitaires (ce qui n'est possible que sous certaines conditions).

2.2.2 Lever les obstacles au développement du plein potentiel des enfants et des jeunes immigrés et racisés (services de garde, écoles, protection de la jeunesse, sécurité...)

Bon nombre d'activités de sensibilisation ou d'information sont organisées tant par les organismes publics que communautaires pour favoriser la compréhension des besoins des personnes réfugiées et immigrantes et faciliter le rapprochement interculturel. Toutefois, c'est un défi de promouvoir des activités qui n'attirent pas seulement des personnes déjà ouvertes à la diversité.

Pour accroître leur portée, une option intéressante pourrait être l'inclusion de ces activités ou thèmes dans le contenu étudié dans les écoles, avec adéquation à la réalité locale. Les organismes voués au sport ou à la culture devraient également se préoccuper de mieux joindre les personnes réfugiées et immigrantes – jeunes et adultes – sachant que les activités sportives et culturelles favorisent le rapprochement des citoyennes et citoyens de toutes cultures dans un quartier ou selon leurs affinités dans le loisir. Au besoin, les responsables s'assureront que leur personnel a une formation interculturelle afin que cette participation volontaire des personnes réfugiées et immigrantes leur permette de développer un sentiment d'appartenance.

Les difficultés d'accès aux services de garde à l'enfance de même que l'exclusion des personnes sollicitant l'asile des places à contribution réduite sont considérées comme étant une discrimination systémique envers les femmes – qui ont plus souvent la garde ou la charge des enfants – pour leur accès au marché du travail et à la formation. Les enfants peuvent aussi en subir des conséquences lorsqu'un nonaccès ralentit le développement de leur maturité scolaire.

Plusieurs mesures concernent les villes, soit :

- La révision des politiques de lutte contre les gangs de rue et de lutte contre les incivilités afin de corriger les biais discriminatoires qu'elles comportent;
- Le renforcement et l'amélioration de la formation initiale et continue des policiers pour mieux les sensibiliser au profilage racial;
- L'adoption, par les services de police, de directives et de mécanismes de détection et de contrôle des manifestations de profilage racial, que ce soit par l'analyse des fiches d'intervention et des plaintes, une meilleure systématisation de la collecte de données ou la généralisation de l'installation de caméras sur les autos de patrouille pour filmer les interventions;
- L'intensification des actions pour l'atteinte des cibles des programmes d'accès à l'égalité en emploi et la promotion de la diversité du personnel des services municipaux, ce qui concoure à la promotion d'une société plus inclusive en plus de contribuer à l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes au marché du travail.

2.2.3 Lever les obstacles à la participation des travailleuses et travailleurs immigrants et racisés à la hauteur de leur potentiel

La compétence linguistique est une des principales barrières pour l'entrée au marché de travail, la formation se doit donc de mieux répondre aux besoins de ce marché. Un format intéressant, déjà en pratique notamment à Lévis est donné en exemple, soit la francisation en milieu de travail en partenariat avec des employeurs.

Il faut aussi accorder une attention spéciale à l'accès équitable à la francisation pour les femmes immigrantes, notamment en facilitant l'accessibilité à des services de garde à l'enfance et à des haltes-garderies.

Le problème épineux de la reconnaissance des compétences, qualifié de discrimination systémique par l'État et les acteurs de la reconnaissance des compétences (ordres professionnels, établissements d'enseignement, employeurs), se doit d'être rapidement réglé. Le hiatus entre les messages véhiculés à l'étranger par l'État ou les agences de recrutement qui font miroiter aux candidates et candidats potentiels à l'immigration un avenir prometteur au Québec étant donné qu'ils possèdent des compétences convoitées par le marché du travail québécois se doit d'être corrigé.

Ainsi, l'évaluation et la reconnaissance des compétences ainsi que les formations et stages d'actualisation des compétences devraient faire l'objet d'une sérieuse révision. L'échec de reconnaissance des compétences à l'embauche se perpétue au sein des agences de location de personnel où s'accumulent les précarités.

La politique d'immigration anticipe que certains étudiants étrangers pourraient travailler avant de repartir dans leur pays et que certains souhaiteraient s'établir en permanence. Cependant, même si les étudiantes et étudiants étrangers paient des frais élevés pour des cours universitaires, bon nombre éprouvent d'importantes difficultés pour accéder aux stages pourtant prévus dans leurs cursus, compte tenu de leur statut temporaire ou de biais discriminatoires dans les politiques de ressources humaines de certaines entreprises. Ces difficultés entravent le développement de leur sentiment d'appartenance, lequel est crucial pour les intéresser à persévérer dans leurs études ou à s'établir au Québec de façon permanente.

La nécessité d'une plus grande équité quant à l'accès, au maintien et à la progression en emploi tant dans les secteurs publics que privés est réitérée.

Conclusion

Au cours du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination, « beaucoup de personnes ont témoigné que le Canada et le Québec sont des terres accueillantes et prospères qui leur permettent de refaire leur vie avec plus d'égalité et de liberté que dans leur pays d'origine ». Néanmoins, la Journée de réflexion de la TCRI et le Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination ont aussi démontré l'urgence et l'importance de mener une réflexion collective plus énergique sur les conditions vécues par des personnes immigrantes et réfugiées ainsi que par les minorités ethnoculturelles : des gestes, des paroles et des faits disgracieux sont tolérés, voire encouragés par l'absence d'un contrôle social exercé par les citoyennes et citoyens dans leurs milieux respectifs.

Sans pouvoir établir un lien de causalité avec le bas taux de rétention des personnes immigrantes au Québec, il est certainement important que les personnes réfugiées et immigrantes perçoivent une volonté politique et communautaire de leur assurer une vie sécuritaire et un emploi décent pour elles et leur famille. Dans ce contexte, les recommandations formulées par la TCRI et ses membres au fil des années conservent toute leur acuité.

Lexique commun

B

Biais implicite

Association faite inconsciemment en raison d'images, de modèles et de messages implicites reçus depuis l'enfance et qui forgent les perceptions et les comportements.

Ces biais affectent, de façon répétée et systématique, le jugement, les émotions et les actions individuelles, créant ainsi des différences qui entravent la réussite des groupes discriminés.

D

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs prévus par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (RLRQ, chapitre C-12, art. 10) qui a pour effet de détruire ou compromettre l'exercice de ces droits et libertés. Ces motifs sont : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La discrimination peut se manifester tant par l'exclusion que par le harcèlement ou un traitement inégal non justifiable.

Discrimination croisée ou intersectionnelle

Fait référence aux situations de discrimination où différents motifs prévus par la Charte des droits et libertés de la personne s'entrecroisent et se renforcent mutuellement, par exemple le sexe et l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle).

Droit à l'égalité

Protection accordée par les principaux textes internationaux et nationaux sur les droits de la personne, dont la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui interdit toute forme de discrimination.

L'article 10 de la Charte énonce ainsi ce qui suit : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

Le droit à l'égalité protégé par la Charte québécoise vise l'égalité réelle. Cela veut dire qu'en accordant le même traitement à tous et toutes, on n'atteint pas nécessairement une égalité réelle. Les caractéristiques et le contexte social de chaque personne doivent être pris en considération, puisque la société est marquée d'inégalités profondes. Pour assurer le droit à l'égalité réelle, on doit toujours tenir compte du contexte d'inégalité et de vulnérabilité qui marque certaines personnes plus que d'autres, notamment en fonction de leur condition sociale, leur sexe, leur religion ou leur origine ethnique. Le droit à l'égalité peut aussi passer par un traitement différent [par exemple accès à un ascenseur pour les personnes en situation de handicap] lorsqu'un tel traitement est fait dans le but d'atteindre l'égalité. C'est l'effet qui compte.

Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

F

Fragilité blanche

État émotionnel intense dans lequel se trouvent les personnes blanches lorsqu'une personne racisée critique certains de leurs comportements jugés racistes. Cet état est caractérisé par des réactions vives, défensives, voire violentes. Cela se traduit des émotions comme la peur, la colère, la culpabilité ou des comportements comme argumenter, minimiser ou arrêter la

conversation. Le propre de ces interactions est de mettre l'accent sur les sentiments négatifs que provoque la critique plutôt que sur l'expérience vécue du racisme.

C'est une réponse émotive et individuelle à la dénonciation d'un système inégalitaire.

Source : PIERRE Alexandra, , *Mots choisis pour réfléchir au racisme*, Ligue des droits et libertés, Dossier Racisme, volume 35, numéro 2, automne 2016, p. 15.

Inclusion

Ouverture à la participation de personnes de toutes origines à la vie collective de la société, dans l'acceptation de leurs différences et dans le respect des valeurs démocratiques, notamment en levant les obstacles à l'égalité de droits et de conditions.

Source : Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec* – Glossaire

Intégration

Processus par lequel une personne immigrante en vient à participer pleinement à sa société d'accueil et à s'épanouir selon son potentiel et ses aspirations. L'intégration repose sur l'engagement partagé, soit l'engagement collectif de la société à inclure les personnes de toutes origines et à soutenir l'intégration des personnes immigrantes et réfugiées ainsi que l'engagement individuel de chacune et de chacun à prendre part activement à la vie québécoise dans le respect du cadre civique commun.

L'intégration est un processus transitoire, multidimensionnel, multifactoriel et diversifié, qui s'échelonne sur des périodes de temps variables selon les personnes.

À ne pas confondre avec l'inclusion et la participation.

Source : Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec* – Glossaire

Interculturel (relations interculturelles)

Tout ce qui concerne les relations entre groupes ethnoculturels. On parlera par exemple de relations interculturelles, de dialogue interculturel, de compréhension interculturelle, de compétences interculturelles, etc. Les rapports

se fondent sur la vision préconisée par l'interculturalisme.

Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion *Ensemble, nous sommes le Québec* – Glossaire

Islamophobie

Hostilité manifestée à l'égard des personnes musulmanes ou présumées telles.

N

Néo-racisme

Croyance en la supériorité d'une personne sur une autre ou d'un groupe sur un autre, sur la base d'une appartenance ethnoculturelle présumée.

P

Participation (pleine)

Désigne un idéal d'engagement de tous les membres de la société dans les sphères de la vie collective. Elle est le reflet d'une conjugaison réussie des capacités et aspirations individuelles et des pratiques inclusives de la société.

Personne racisée

Construction sociale permettant la différenciation, l'infériorisation, l'exclusion, la domination du groupe majoritaire sur les autres groupes.

Parler de *minorités racisées* plutôt que de *minorités visibles* souligne le caractère socialement construit de la race.

Préjugé

Idée préconçue ou jugement à propos d'une personne ou d'un groupe qui n'est pas fondée sur une expérience réelle.

Privilège blanc

Avantages invisibles mais systématiques dont bénéficient les personnes dites « blanches » uniquement parce qu'elles sont « blanches ». Il s'agit d'avantages involontaires, souvent inconscients, pris pour acquis par le groupe majoritaire, mais qui sont difficilement accessibles aux autres groupes.

Profilage racial

Toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui

repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée.

Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

R

Racisme

Ensemble des préjugés, des représentations stéréotypées, des attitudes et des comportements fondés sur la croyance en la supériorité d'un groupe sur un autre, sur la base d'une appartenance ethnique ou raciale présumée, les empêchant ainsi de profiter pleinement des avantages consentis à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

Trois piliers du racisme : catégoriser les individus, les hiérarchiser (valoriser ou non), les essentialiser.

Racisme direct

Traitement volontairement différencié et désavantageux du groupe racisé (règles, pratiques, procédures, standards).

Racisme indirect

Traitement uniforme, neutre ou en apparence neutre, appliqué de bonne foi ou non, mais qui désavantage le groupe racisé.

Racisme systémique

Système de domination qui crée et perpétue des inégalités sociales, tels une répartition inégale des privilèges, des pouvoirs, des ressources (travail, rémunération, logement, école, système de santé, loisirs...) ou un traitement inéquitable (par les autorités policières, le système judiciaire, les employeurs...).

Difficile à débusquer, il demande de porter un regard critique sur les politiques, programmes, pratiques, comportements dont l'ensemble crée ou perpétue une situation défavorable pour les personnes racisées.

S

Sentiment d'acceptation

Sentiment ressenti lorsqu'une personne se sent comprise et reconnue par l'autre.

Sentiment d'appartenance

Sentiment ressenti lorsqu'une personne s'identifie à un groupe, se considère comme membre à part entière de celui-ci. Le sentiment d'appartenance est intimement lié au sentiment d'acceptation.

Stéréotype

Attribution des mêmes caractéristiques (souvent négatives) à tous les membres d'un groupe, en gommant leurs traits individuels (idées erronées, information incomplète, généralisations abusives...).

X

Xénophobie

Hostilité manifestée à l'égard des personnes étrangères ou présumées telles.

Annexe 2

Liste des organismes qui ont participé à la Journée de réflexion du 20 octobre 2017

1. Accès travail Victoriaville
2. Accueil liaison pour arrivants (ALPA)
3. Carrefour Le Moutier
4. Comité d'aide aux réfugiés (CAR)
5. Centre Multi Écoute
6. Centre de ressources de la troisième avenue (CRTA)
7. Centre d'orientation et de formation favorisant les relations ethniques traditionnelles (COFFRET)
8. Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)
9. Centre Yves Thériault de la Commission scolaire de Montréal
10. Centre d'orientation paralégale et sociale pour immigrants (COPSI)
11. Conseil central du Montréal Métropolitain de la Confédération des syndicats nationaux – Comité immigration et relations ethniques (CCMM)
12. Comité d'éducation aux adultes de la Petite-Bourgogne et Saint-Henri (CEDA)
13. Fondation RessourcesJeunesse (FRJ)
14. Intégration Jeunesse du Québec (IJQ)
15. La Maisonnée, Accueil, Intégration, Emploi
16. Ligue des droits et libertés (LDL)
17. Maison internationale de la Rive Sud (MIRS)
18. Perspectives nouvelles
19. Réseau des organismes et groupes de parrainage des réfugiés au Québec (ROGPRAQ)
20. Réseau d'intervention auprès des personnes ayant subi la violence organisée (RIVO)
21. Service d'éducation et d'intégration interculturelle de Montréal (SEIIM)
22. Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail (SOIT)
23. Table de concertation des organismes au services des personnes réfugiées et immigrantes
24. Vision intercultures

Annexe 3

Liste des organismes membres de la TCRI qui ont participé à la consultation du MIDI

Parmi les organismes membres de la TCRI mandatés pour mener des projets axés sur la recherche de solutions concrètes pour lutter contre la discrimination, un peu plus de la moitié sont situés à l'extérieur de Montréal.

1. Accueil aux immigrants de l'Est de Montréal (basé à Saint-Léonard)
2. Actions Interculturelles de Développement et d'Éducation (AIDE) (Sherbrooke)
3. Alpha Bellechasse (Saint-Anselme)
4. Bienvenue à Notre-Dame-de-Grâce (Montréal)
5. Centre social d'aide aux immigrants (CSAI) (Montréal)
6. Le Centre d'Orientation et de Formation pour Favoriser les Relations Ethniques Traditionnelles (COFFRET) (Saint-Jérôme)
7. Le Tremplin, Centre pour personnes immigrantes et leurs familles (Lévis)
8. Regroupement Interculturel de Drummond (Drummondville)
9. Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ) (Montréal)

Les rapports soumis par ces organismes sont accessibles dans le site Internet du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion à l'adresse suivante : <http://www.mifi.gouv.qc.ca/fr/dossiers/valoriser-diversite.html>.

