

---

DOCUMENT SYNTHÈSE

# La diversité : une valeur ajoutée

Politique gouvernementale  
pour favoriser la participation  
de tous à l'essor du Québec

**POUR ENRICHIR  
LE QUÉBEC**

Québec 

## Coordination et rédaction

Direction des politiques et programmes d'intégration, de régionalisation et de relations interculturelles  
du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

## Édition

Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration  
et des Communautés culturelles

## Design

Communications CGCOM

## Féminin – masculin

Tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois la valeur  
d'un masculin et d'un féminin.

## Terminologie

L'expression **Québécois des communautés culturelles** fait référence aux personnes immigrantes et aux personnes  
issues de l'immigration autre que française et britannique qui sont nées au Québec; elle inclut donc les groupes  
désignés par le terme «minorités visibles».

Cette expression ne présume pas de l'identification à une communauté des personnes susceptibles d'être  
victimes de préjugés ou de discrimination. Celles-ci peuvent très bien s'identifier comme citoyens québécois, par  
exemple, et être en butte à des attitudes négatives parce que considérées comme des personnes étrangères. Cette  
terminologie ne vise pas à exclure les personnes des communautés en cause et ne signifie pas qu'elles ne sont pas  
considérées comme de véritables Québécois. Elle vise à documenter des problèmes et à définir des groupes cibles  
pour les mesures gouvernementales, et ce, dans un langage compris du grand public.

Les **minorités visibles** sont définies par la Loi (fédérale) sur l'équité en matière d'emploi (LC, 1995, ch. 44) comme  
«les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche et qui n'ont pas la peau blanche».  
Selon le *Dictionnaire du recensement de 2006*, cette catégorie inclut notamment les Chinois, les Sud-Asiatiques,  
les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains, les Asiatiques du Sud-Est, les Arabes, les Asiatiques occidentaux,  
les Coréens et les Japonais.

L'usage de cette expression dans la politique ne signifie pas pour autant que le gouvernement du Québec endosse  
la croyance en l'existence de races humaines et adhère à cette vision racialisante de l'humanité. Cette expression  
est néanmoins utilisée largement dans le présent document, car elle est bien comprise du grand public. La couleur  
et les différences «raciales» peuvent déclencher des comportements de rejet et d'exclusion chez certains  
Québécois. Les personnes des minorités visibles peuvent donc vivre de façon aiguë le racisme et la discrimination,  
même si leur famille est installée au Québec depuis plusieurs générations. Cette situation justifie d'en faire  
un groupe cible particulier.

## Pour obtenir un exemplaire de ce document

Direction des affaires publiques et des communications  
Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles  
360, rue McGill, bureau 2.09  
Montréal (Québec) H2Y 2E9  
Téléphone: 514 873-8624, poste 20205



Appareil télécriteur (ATS)  
pour les personnes sourdes ou malentendantes  
Région de Montréal: 514 864-8158  
Partout ailleurs au Québec: 1 866 227-5968

Demande par Internet: [www.micc.gouv.qc.ca/fr/publications/index.html](http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/publications/index.html)  
Ce document peut être consulté dans le site Internet suivant: [www.micc.gouv.qc.ca](http://www.micc.gouv.qc.ca)

Dépôt légal – 2008  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada  
ISBN Version imprimée: 978-2-550-54396-1  
ISBN Version électronique: 978-2-550-54397-8

© Gouvernement du Québec – 2008  
Tous droits réservés pour tous pays

Also available in English upon request  
or on website: [www.micc.gouv.qc.ca](http://www.micc.gouv.qc.ca)



## Sommaire

Le Québec est une société ouverte et attachée aux droits et libertés de la personne. Depuis une cinquantaine d'années, des progrès importants y ont été réalisés à cet égard. Cependant, des obstacles à la pleine participation à la vie sociale, économique et culturelle et des inégalités subsistent pour certains groupes des communautés culturelles. En raison des conséquences négatives d'une telle situation sur ces personnes et sur l'ensemble de la société, l'administration publique, les municipalités et les acteurs socioéconomiques doivent demeurer vigilants et redoubler d'efforts afin d'accroître l'efficacité des actions entreprises, d'en améliorer la portée et de travailler davantage en concertation.

Parmi les obstacles figure la discrimination basée sur des préjugés. En effet, les différences culturelles constituent un sujet très sensible. Elles sont susceptibles de donner lieu à des manifestations d'intolérance qui peuvent se retrouver chez tous sans distinction. En outre, une discrimination provenant de règles en apparence neutres peut également contribuer à créer les inégalités constatées et jouer un rôle dans la dynamique d'exclusion et de marginalisation. De fait, les préjugés, la discrimination et les inégalités sociales se renforcent mutuellement. Une approche globale et concertée est donc nécessaire afin de favoriser l'égalité et de contrer la discrimination.

Le Québec a adopté des mesures législatives importantes. La *Charte des droits et libertés de la personne* (LRQ, c. C-12) interdit la discrimination fondée sur divers motifs, dont le sexe, l'âge, le handicap, la condition sociale, la couleur, l'origine ethnique ou nationale et la religion. Afin de concrétiser son engagement et de lutter contre l'exclusion, le gouvernement québécois a mis sur pied un éventail de politiques et de stratégies visant à assurer l'égalité des chances et la pleine participation de tous, notamment des femmes, des personnes handicapées, des jeunes ou des personnes en situation de pauvreté. La présente politique s'inscrit dans ce contexte, en continuité avec ces interventions.

## PRINCIPES DIRECTEURS

1. Tous doivent bénéficier de l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie sociale afin de pouvoir réaliser leur potentiel et leurs aspirations.
2. L'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la discrimination requièrent une approche globale qui couvre toutes les dimensions: éducation et sensibilisation, prévention, correction des atteintes aux droits, mobilisation des institutions et gestion de la diversité, soutien aux victimes ainsi que répression de la violence raciste.
3. L'État doit exercer un leadership ferme et exemplaire qui se traduit par des interventions structurées, récurrentes et à long terme.
4. La lutte contre le racisme et la discrimination est une responsabilité collective et l'ensemble de la société doit s'y engager.
5. Les personnes doivent être protégées contre la discrimination fondée sur la «race\*», la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, qu'elle soit directe, indirecte ou systémique, en tenant compte d'autres formes de discrimination auxquelles elle peut se combiner, comme le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle ou la condition sociale. En ce sens, les besoins différenciés des femmes et des hommes sur le plan de l'égalité et de la pleine participation doivent être pris en compte.
6. La politique pour favoriser l'égalité et contrer la discrimination se conjugue avec les autres politiques et programmes gouvernementaux visant à réduire les inégalités sociales et économiques et à répondre aux problèmes sociaux de l'ensemble de la population, y compris les groupes vulnérables des communautés culturelles. Elle complète également les autres politiques visant à éliminer les discriminations.
7. Les interventions gouvernementales doivent tenir compte de la dynamique particulière des divers groupes et des traumatismes historiques qu'ils ont vécus.

\* La notion de «race» a été abandonnée depuis une cinquantaine d'années par les scientifiques. De fait, aucune population humaine n'est homogène sur le plan biologique, les différences à l'intérieur des populations elles-mêmes étant même plus grandes que celles qui existent entre les diverses populations. C'est pourquoi les scientifiques disent que l'espèce humaine présente une unité biologique profonde. Pour cette raison, nous utiliserons toujours le terme «race» entre guillemets. De nos jours, les biologistes parlent de «population», alors que les sociologues utilisent les termes «population», «groupe ethnique» ou «nation». Parce que des personnes sont catégorisées socialement sur la base de leur couleur ou de leur type physique et finissent souvent par s'y identifier, les sociologues parlent aussi de «groupes racisés» ou de «groupes racialisés».

## Trois grandes orientations à l'intérieur d'une approche globale

La politique gouvernementale et le plan d'action pour en assurer la mise en œuvre adoptent une approche globale et concertée qui s'articule autour de trois grandes orientations.

### 1. Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

Le premier défi que doit relever le gouvernement est d'assurer l'éducation aux droits pour tous les citoyens et de les sensibiliser à l'existence de préjugés et de discrimination ainsi qu'à l'importance de les éviter. De cette orientation découlent des mesures pour lutter contre les préjugés et la discrimination et favoriser le rapprochement interculturel. Elle se traduira par des gestes concrets, dont :

- une campagne de sensibilisation de la population au racisme et à la discrimination ainsi qu'à leurs conséquences;
- un plan intégré de sensibilisation et de formation sur les droits et libertés de la personne;
- des activités d'éducation interculturelle et antiraciste destinées aux jeunes.

### 2. Renouveler les pratiques

Le deuxième défi auquel le gouvernement doit faire face est d'assurer l'égalité réelle et la pleine participation de tous les citoyens au développement économique, social et culturel du Québec en s'attaquant à toutes les formes de discrimination et en assurant une meilleure représentation des groupes sous-représentés dans les diverses institutions, publiques et privées, ainsi que dans les entreprises. Les mesures à réaliser en fonction de cette orientation visent à assurer l'accès, le maintien et la progression en emploi, à favoriser un accès équitable aux services publics et à améliorer le respect et l'exercice des droits. Elles donneront notamment lieu à :

- des moyens d'action visant à accroître la performance des programmes d'accès à l'égalité en emploi;

- l'accompagnement des entreprises et des organismes publics dans l'élaboration de politiques de gestion de la diversité, tant pour la création d'un milieu de travail inclusif et exempt de discrimination que pour l'adaptation des services aux besoins d'une clientèle de plus en plus diversifiée;
- l'amélioration de la formation interculturelle et antiraciste du personnel des services publics;
- l'amélioration des recours permettant aux victimes de faire respecter leurs droits;
- du soutien aux victimes dans leurs démarches pour faire valoir leurs droits, obtenir réparation et recouvrer leur dignité.

### 3. Coordonner les efforts

Le troisième défi qui interpelle le gouvernement québécois est d'assurer la cohérence et la complémentarité des efforts des intervenants afin de lutter contre les préjugés et la discrimination. À cette fin, des mécanismes de gouvernance permettront de veiller à la réalisation de la politique et d'en assurer l'efficacité. Au nombre des moyens d'action visant à concrétiser le leadership de l'État, le gouvernement mettra de l'avant :

- le soutien des partenaires locaux et régionaux dans la réalisation de projets visant une cohabitation harmonieuse et la prévention du racisme et de la discrimination;
- le soutien des groupes sous-représentés afin d'accroître leur présence dans les lieux et les postes de décision;
- la mise en place de mécanismes de gouvernance qui permettront de veiller à la mise en œuvre de la politique et d'en assurer l'efficacité.

## LES NATIONS AUTOCHTONES

Sur le plan légal, les Autochtones ont un statut de peuples dans la constitution canadienne. En 1985, l'Assemblée nationale a adopté une résolution selon laquelle les Autochtones sont des nations.

En raison de ce statut de nations, du cadre législatif spécifique qui les concerne ainsi que de la concertation nécessaire avec les instances autochtones, les solutions aux problèmes de racisme et

de discrimination des nations autochtones ne sont pas élaborées dans la présente politique. Cependant, l'esprit de la politique et les grands principes d'ouverture, d'équité et d'égalité s'appliquent également aux nations autochtones. Elles pourraient ainsi bénéficier des résultats d'une ouverture plus grande à la diversité et des efforts accrus des organismes publics et des entreprises en matière de gestion de la diversité.

## LES NOTIONS UTILISÉES

Dans une perspective d'intervention, les notions utilisées dans ce texte sont celles de « préjugés » et de « discrimination », qui sont les éléments particuliers sur lesquels on peut agir.

Le **racisme** possède plusieurs dimensions. On peut le définir comme l'ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent ou aboutissent à inférioriser des groupes ethnoculturels et nationaux, sur les plans social, économique, culturel et politique, les empêchant ainsi de profiter pleinement des avantages consentis à l'ensemble des citoyens.

Les **préjugés** sont des opinions préconçues basées sur des stéréotypes. Ce sont des jugements, habituellement défavorables, portés par un individu à l'endroit d'un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui attribuant les caractéristiques attachées au groupe auquel il appartient.

La **discrimination** est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne* qui a pour effet de détruire ou compromettre l'exercice de ces droits et libertés. Ces motifs sont : la « race », la couleur, le sexe, 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.

La **discrimination directe** se présente lorsque la distinction, l'exclusion ou la préférence se fonde clairement sur l'un des motifs interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ainsi, un employeur qui refuse d'embaucher un Noir du seul fait qu'il est Noir fait de la discrimination directe.

La **discrimination indirecte** provient de l'application d'une pratique en apparence neutre et applicable à tous, mais qui a des effets préjudiciables envers les groupes définis sur la base des motifs de discrimination interdits par la Charte. Ainsi, fixer une taille élevée pour l'accès à certains métiers, et ce, sans raison liée à la nature du travail, discrimine indirectement les femmes et les personnes des communautés culturelles, dont la taille moyenne est inférieure. Aucune intention de discriminer n'est ici en cause. La discrimination provient de normes et de règles arbitraires souvent héritées sans examen critique d'époques plus anciennes. L'analyse de ces normes et de ces règles est souvent nécessaire pour la dépister.

On parle de **discrimination systémique** lorsque diverses pratiques, décisions ou comportements se combinent à d'autres pratiques au sein d'un organisme ou à celles d'autres institutions sociales pour produire de la discrimination. Les pratiques de discrimination sont alors des maillons de chaînes parfois longues et complexes, où les pratiques discriminatoires se renforcent mutuellement. La responsabilité n'est pas imputable à un élément particulier. La discrimination directe, la discrimination indirecte et la discrimination systémique peuvent également se combiner et renforcer l'exclusion.

Le **harcèlement** est une forme particulière de discrimination. Il peut se manifester, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, notamment par des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant. Un seul acte grave engendrant un effet nocif continu peut aussi constituer du harcèlement.

# Le plan d'action 2008-2013 en bref

## Orientation 1

### Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

#### Choix stratégique 1

##### Éduquer et sensibiliser

#### MESURES

- 1.1 Déployer, avec les partenaires du milieu, une stratégie visant à sensibiliser l'ensemble de la population québécoise au racisme et à la discrimination
- 1.2 Accroître l'éducation aux droits et informer sur les recours existants
- 1.3 Assurer une meilleure représentation de la diversité culturelle dans le secteur de la culture et des communications et sensibiliser l'industrie des communications quant à son impact possible sur les préjugés et le racisme

#### Choix stratégique 2

##### Favoriser le rapprochement interculturel

#### MESURES

- 2.1 Mieux faire connaître la diversité ethnoculturelle et accroître la portée des activités de rapprochement interculturel
- 2.2 Encourager et reconnaître l'engagement des personnes, des organismes et des entreprises en matière de lutte contre le racisme et la discrimination

## Orientation 2

### Renouveler les pratiques

#### Choix stratégique 3

##### Assurer l'accès, le maintien et la progression en emploi

#### MESURES

- 3.1 Accroître la représentativité des Québécois des communautés culturelles et des autres groupes cibles au sein de l'administration publique
- 3.2 Sensibiliser et outiller les employeurs afin d'accueillir et de maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée
- 3.3 Soutenir la mise en place du réseau *Leaders diversité*, un forum de dirigeants d'entreprises engagés dans la promotion de la diversité en emploi
- 3.4 Soutenir la participation à la vie économique

#### Choix stratégique 4

##### Favoriser un accès équitable aux services publics

#### MESURE

- 4.1 Appuyer les services publics afin de prévenir la discrimination

#### Choix stratégique 5

##### Améliorer le respect et l'exercice des droits

#### MESURES

- 5.1 Améliorer le traitement des plaintes en matière de discrimination
- 5.2 Soutenir les victimes de racisme et de discrimination
- 5.3 Surveiller et prévenir la propagande et les crimes haineux

### **Orientation 3**

#### **Coordonner les efforts**

##### **Choix stratégique 6**

Impliquer la société civile  
et accroître les partenariats

##### **MESURES**

- 6.1 Mobiliser et favoriser l'engagement des partenaires des milieux de vie
- 6.2 Stimuler la participation à la vie publique et la représentation dans les instances décisionnelles
- 6.3 Viser l'équité de représentation des différentes composantes de la société dans les conseils d'administration des sociétés d'État et des organismes publics

##### **Choix stratégique 7**

Stimuler et déployer  
les efforts gouvernementaux

##### **MESURES**

- 7.1 Assurer le suivi des progrès réalisés
- 7.2 Évaluer l'impact des propositions législatives et réglementaires ainsi que des projets de politiques ou de stratégies d'action sur la pleine participation

##### **Choix stratégique 8**

Évaluer et mesurer la discrimination

##### **MESURES**

- 8.1 Produire des avis et des états de situation sur la pleine participation à la société québécoise
- 8.2 Élargir les connaissances et disposer de données fiables et objectives en matière de racisme et de discrimination
- 8.3 Renforcer la compréhension de la discrimination croisée qui affecte les Québécoises des communautés culturelles et proposer des projets spécifiques adaptés aux besoins et aux réalités des femmes

