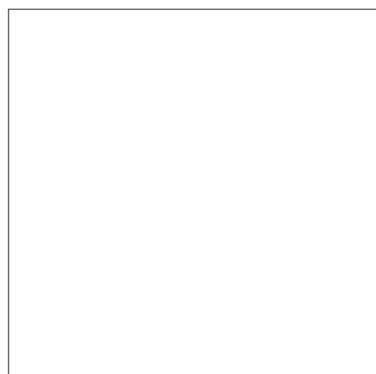
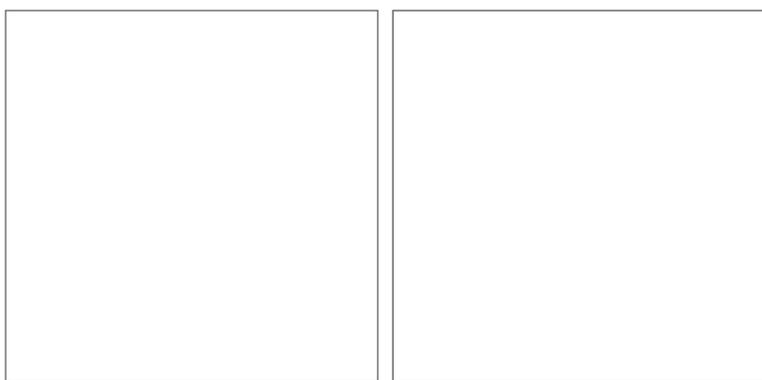


*Pour la pleine participation des Québécoises  
et des Québécois des communautés culturelles*

## **Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination**

*Document de consultation*





*Pour la pleine participation des Québécoises  
et des Québécois des communautés culturelles*

**Vers une politique  
gouvernementale de lutte  
contre le racisme  
et la discrimination**

*Document de consultation*  
**Juin 2006**

Ce document a été réalisé par la Direction générale des relations interculturelles et produit par la Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Note : Dans cette publication, on utilise généralement l'expression « communauté culturelle » parce qu'elle est inclusive. Elle fait référence aux personnes immigrantes, aux personnes des minorités visibles et aux personnes issues de l'immigration autre que française et britannique qui sont nées au Québec. Certaines parties du texte mentionnent plus spécifiquement les immigrants et les minorités visibles lorsqu'ils sont plus particulièrement concernés. La Loi sur l'équité en matière d'emploi définit les membres des minorités visibles 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 2001*, y sont inclus, entre autres, les Chinois, les Asiatiques du Sud, les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains, les Asiatiques du Sud-Est, les Arabes, les Asiatiques occidentaux, les Japonais et les Coréens.

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.

Édifice Gérald-Godin  
360, rue McGill, bureau 2.09  
Montréal (Québec) H2Y 2E9  
Téléphone : 514 873-8624, poste 20205  
Site Internet : [www.micc.gouv.qc.ca](http://www.micc.gouv.qc.ca)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006  
ISBN : Document imprimé : 2-550-47311-6  
Version électronique : 2-550-47312-4

© Gouvernement du Québec – 2006  
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)*

## Mot de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles

---



Le gouvernement du Québec œuvre depuis plusieurs années à faciliter l'intégration et la pleine participation des citoyens de toutes origines en assurant à chacun l'égalité des chances et le respect des différences. Il fait de l'édification d'une société plurielle et inclusive un enjeu prioritaire. La consultation publique qui aura lieu à l'automne prochain sera l'occasion de réaffirmer cet engagement. Elle permettra de susciter la réflexion sur les principaux problèmes liés au racisme et à la discrimination ainsi que sur les solutions susceptibles de les prévenir. De cet exercice se dégageront les grandes lignes de la politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, une lutte que nous voulons efficace et authentique.

Le gouvernement du Québec souhaite consulter les différents intervenants qui ont à cœur la lutte contre le racisme et la discrimination, que ce soit les citoyens qui souhaitent s'exprimer sur cette question, les représentants des communautés culturelles et des groupes communautaires ou les entreprises, les institutions et les organismes des différents secteurs de la société, notamment de l'économie, de la santé, de l'éducation, de la justice et de la sécurité publique. En raison du vieillissement de la population québécoise et du choix stratégique de notre société de hausser les volumes d'immigration pour trouver une solution à cet enjeu démographique, la proportion des personnes immigrantes et appartenant aux communautés culturelles, en particulier les minorités visibles, est appelée à s'accroître. Mais encore faut-il que nous soyons préparés à vivre dans une société de plus en plus diversifiée et ouverte sur le monde et que nous travaillions encore plus ensemble pour que chacun trouve sa place et s'épanouisse. Que ce soit à Montréal, à Québec ou en région, l'instauration d'une vraie politique de lutte contre le racisme et la discrimination ainsi que les changements qu'elle amènera dans la société sont essentiels pour l'avenir du Québec.

Je vous invite donc à prendre connaissance du présent document de consultation qui a été élaboré pour alimenter votre réflexion sur ce sujet. Il documente les éléments de situation et propose des orientations en vue de guider nos interventions.

Je souhaite que cette consultation nous permette de progresser ensemble dans la compréhension des grands enjeux liés à la lutte contre le racisme et la discrimination au Québec. Il est à espérer aussi que cette consultation permettra de convaincre tous les citoyens du Québec de la nécessité de tout mettre en œuvre pour que les personnes immigrantes et les Québécois des communautés culturelles participent pleinement à la société québécoise et que les relations interculturelles soient harmonieuses.

La ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles,

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

Lise Thériault

Montréal, juin 2006



# Table des matières

---

<b>Mot de la ministre</b> .....	<b>1</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<i>Enjeux et défis</i> .....	<b>7</b>
<b>Contexte</b> .....	<b>9</b>
<i>Considérations terminologiques</i> .....	<b>9</b>
<i>Dynamique du racisme et de la discrimination</i> .....	<b>12</b>
<i>Dispositifs nationaux et internationaux de lutte contre le racisme et la discrimination</i> .....	<b>13</b>
<i>Dispositif québécois de lutte contre le racisme et la discrimination</i> .....	<b>14</b>
<i>Bilan de la situation québécoise</i> .....	<b>15</b>
<i>Principes directeurs d'une future politique québécoise de lutte contre le racisme et la discrimination et défis à relever</i> .....	<b>19</b>
<b>Orientation 1 : Coordonner les efforts</b> .....	<b>21</b>
CHOIX STRATÉGIQUE : IMPLIQUER LA SOCIÉTÉ CIVILE ET ACCROÎTRE LES PARTENARIATS.....	<b>23</b>
CHOIX STRATÉGIQUE : ÉVALUER ET MESURER LA DISCRIMINATION .....	<b>25</b>
CHOIX STRATÉGIQUE : STIMULER ET DÉPLOYER LES EFFORTS GOUVERNEMENTAUX.....	<b>27</b>
<i>Mise en œuvre de la politique envisagée</i> .....	<b>28</b>
QUESTIONS SOUMISES À LA CONSULTATION .....	<b>29</b>
<b>Orientation 2 : Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination</b> .....	<b>31</b>
CHOIX STRATÉGIQUE : ÉDUIQUER ET SENSIBILISER .....	<b>32</b>
<i>Obstacles spécifiques à certaines communautés</i> .....	<b>34</b>
<i>Bilan en matière d'éducation</i> .....	<b>35</b>
<i>Information et médias</i> .....	<b>39</b>
<i>Vie culturelle et représentation symbolique</i> .....	<b>41</b>
CHOIX STRATÉGIQUE : FAVORISER LE RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL.....	<b>43</b>
QUESTIONS SOUMISES À LA CONSULTATION .....	<b>48</b>
<b>Orientation 3 : Renouveler nos pratiques et nos institutions</b> .....	<b>49</b>
CHOIX STRATÉGIQUE : ASSURER L'ACCÈS À L'EMPLOI .....	<b>50</b>
<i>Secteur privé</i> .....	<b>52</b>
<i>Secteur public</i> .....	<b>53</b>
<i>Principales mesures gouvernementales visant une meilleure intégration sur le marché du travail</i> .....	<b>54</b>

CHOIX STRATÉGIQUE : INTÉGRER LE PLURALISME DANS LA PRESTATION DES SERVICES PUBLICS.....	<b>57</b>
<i>Milieu scolaire</i> .....	<b>57</b>
<i>Santé et services sociaux</i> .....	<b>58</b>
<i>Police et système judiciaire</i> .....	<b>60</b>
CHOIX STRATÉGIQUE : AMÉLIORER LE RESPECT ET L'EXERCICE DES DROITS .....	<b>65</b>
<i>Dispositif juridique et administratif de lutte contre le racisme et la discrimination</i> .....	<b>65</b>
QUESTIONS SOUMISES À LA CONSULTATION.....	<b>69</b>

## Introduction

---

### *Remarques préliminaires*

*Le projet de politique dont veut se doter le Québec vise le racisme et la discrimination basée sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale et la religion à l'égard des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles et des minorités visibles et non toutes les formes de discrimination. L'expression « communauté culturelle » ne présume pas de l'identification à une communauté des personnes susceptibles d'être victimes de préjugés ou de discrimination en raison de leurs origines. Celles-ci peuvent très bien s'identifier comme citoyens québécois et être en butte à des attitudes négatives.*

*Les Autochtones ne sont pas visés par le présent projet de politique. En effet, bien qu'ils puissent être touchés, comme les personnes des communautés culturelles et des minorités visibles, par les préjugés et la discrimination, et qu'ils puissent profiter des mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique, les solutions aux problématiques auxquelles ils sont confrontés doivent être envisagées dans une perspective plus large qui déborde la présente consultation publique.*

*Les discriminations basées sur les autres motifs de discrimination interdits par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, comme le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou la condition sociale notamment, renvoient à d'autres logiques sociales. Elles ne seront donc abordées que dans la mesure où elles se combinent à la discrimination basée sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion.*

*L'expression « discrimination raciale » est utilisée dans de nombreux textes internationaux pour désigner ce type de discrimination. Elle ne sera pas reprise dans le présent document de consultation, car elle ne permet pas de cerner l'objet de ce projet de politique. En effet, une bonne partie de la discrimination présente actuellement au Québec ne peut être réduite qu'au seul qualificatif « raciale », car elle n'est pas liée à des préjugés ou aux anciennes théories racistes mais provient de pratiques héritées d'une époque antérieure et qui ont des effets non intentionnels sur des groupes possédant d'autres caractéristiques ou comportements. Or, ce type de discrimination constitue un défi que doit relever la société québécoise en matière de pluralisme et de respect des droits. La notion de discrimination est plus appropriée dans ce contexte.*

Le présent document de consultation met en évidence des principes, des pratiques et des actions souvent déjà en œuvre, conformément aux engagements internationaux du Québec et aux dispositions de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Il vise à rendre explicite une politique gouvernementale qui n'apparaît qu'en filigrane de l'action gouvernementale et à assurer une meilleure coordination et une plus grande cohérence des diverses interventions.

Cette démarche se fonde sur une réflexion québécoise empreinte de maturité et sur la volonté de mettre de l'avant des mesures préventives. Le Québec est une société ouverte et tolérante, dont les choix de société s'incarnent dans la Charte des droits et libertés de la personne et dans ses lois. Pour cette raison, il a été jusqu'à présent épargné par les crises vécues par les pays qui ont tardé à élaborer des politiques d'immigration et d'intégration des personnes immigrantes ou des politiques assurant la pleine participation de tous les citoyens. Cependant, les choix québécois ont été faits à une époque où le pluralisme était moindre. Le moment est venu d'actualiser ces choix et de corriger, le cas échéant, les difficultés persistantes avant qu'elles ne s'aggravent afin de permettre aux citoyens québécois de toutes origines de s'épanouir dans le respect et la dignité.

Bien que le racisme et la discrimination soient des sujets sensibles, le gouvernement a confiance que les Québécois sauront relever ces défis et faire preuve de sérénité et de responsabilité. Dans cette perspective, le présent projet de politique doit être considéré comme la preuve de son ouverture, de sa fierté d'avoir bâti une société originale et dynamique et de sa volonté de préserver et d'approfondir ses acquis en matière de droits et de libertés.

La consultation que le gouvernement du Québec lance avec la publication de ce document est l'occasion de confirmer la contribution de chacun pour assurer le succès de la politique de lutte contre le racisme et la discrimination. De plus, elle est l'occasion pour tous les intervenants de faire part de leurs réactions et des améliorations qui pourraient être apportées, et cela, dans le but d'assurer l'adhésion de tous à ce qui deviendra par la suite la première politique québécoise de lutte contre le racisme et la discrimination.

Elle s'inscrit dans la logique des interventions gouvernementales passées. En effet, le gouvernement du Québec qui souscrit aux engagements internationaux en matière de droits de la personne, notamment la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, a mis en œuvre, dans ce contexte, de nombreuses mesures afin de combattre les préjugés et la discrimination. Il s'est doté en 1975 d'une Charte des droits et libertés de la personne qui consacre le droit à l'égalité et prohibe la discrimination fondée notamment sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion; il a mis sur pied une Commission chargée d'en assurer le respect et la promotion.

Les mesures déjà mises en œuvre touchent de nombreux ministères et organismes. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse veille à la promotion et au respect du droit à l'égalité en faisant appel à une diversité de moyens. Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a mis en place un ensemble de mesures pour éliminer les stéréotypes des manuels scolaires, faire de l'éducation aux droits et diffuser de l'information sur les communautés culturelles. Il sensibilise aussi les commissions scolaires et les écoles à l'accommodement raisonnable, notamment au regard des libertés de conscience et de religion. Le ministère de la Santé et des Services sociaux a adapté ses approches aux personnes des communautés culturelles et fait des efforts pour sensibiliser les intervenants du réseau de la santé et des services sociaux aux préjugés et éviter la discrimination. Le ministère des Affaires municipales et des Régions a mené une campagne de promotion auprès des membres des communautés culturelles à l'occasion des élections municipales de novembre 2005. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles a réalisé des campagnes de sensibilisation afin de contrer les préjugés et favoriser l'ouverture au pluralisme. De plus, il soutient des projets de lutte contre le racisme et la discrimination proposés par ses partenaires communautaires, dont la Semaine d'actions contre le racisme et le Mois de l'histoire des Noirs. L'éducation et le redressement des inégalités qui peuvent subsister demeurent cependant un travail à long terme.

Malgré ces efforts, les personnes appartenant aux minorités visibles ou immigrantes ont un sentiment persistant de se heurter aux préjugés et à la discrimination de la part de leurs concitoyens. Une consultation publique menée par un groupe de parlementaires sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires a ainsi été réalisée durant l'automne 2005. Les présentations et les expériences partagées à

l'occasion de cette consultation démontrent l'importance pour le gouvernement du Québec d'agir le plus rapidement possible et d'intensifier ses efforts en matière de lutte contre le racisme et la discrimination afin de permettre aux Québécois de toutes origines de participer pleinement au développement social, culturel et économique du Québec et d'en retirer les bénéfices en toute équité.

Le présent document tient compte des propos et des suggestions émis lors de cette consultation, de même que des remarques et des recommandations formulées par M. Doudou Diène, Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, à la suite de la mission qu'il a effectuée au Canada en septembre 2003.

## **Enjeux et défis**

Aujourd'hui, nous savons que l'ouverture au pluralisme et la pleine participation de tous les citoyens sont non seulement des corollaires de l'exercice du droit à l'égalité, mais aussi des facteurs de développement économique, social et culturel. Elles constituent des éléments clés de l'avenir. En effet, le développement du Québec suppose l'utilisation du potentiel humain de tous ses citoyens et des institutions où sont représentées toutes les forces vives de la société dans leur diversité et leur complémentarité. Ces éléments sont indispensables à la construction de nouveaux consensus sociaux et de nouveaux projets de société. Ils favorisent la synergie de toutes les composantes de la société et lui procurent la souplesse dont elle a besoin pour relever les défis auxquels elle est confrontée.

L'exclusion et la fermeture au pluralisme peuvent engendrer des fractures sociales et des tensions majeures puisqu'elles se traduisent par la pauvreté, le chômage et les problèmes qui y sont associés et qu'elles alimentent la colère et la frustration. La proportion des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles dans la population québécoise est appelée à s'accroître en raison du contexte démographique qui lui est propre et cette situation réclame une attention et des interventions urgentes afin de prévenir l'exclusion. Les risques sociaux auxquels nous nous exposons en ne travaillant pas dans ce sens sont mis en évidence par les expériences étrangères.

Par ailleurs, le cumul des discriminations hypothèque les chances d'intégration des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles. Le respect des droits de la personne et l'élimination des préjugés et de la discrimination, fondée ou non sur des préjugés, sont la base constitutive de la démocratie, du développement et du vivre-ensemble.

La présente consultation vise à interpeller l'ensemble de la population, les institutions et le gouvernement, à améliorer les interventions gouvernementales et à assurer ainsi la concrétisation des idéaux inscrits dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne dans la vie quotidienne. Cet exercice requiert de l'ouverture d'esprit, le sens de la responsabilité sociale et de la créativité de la part de tous. Il convient de se rappeler que son objectif ultime est d'assurer à tous nos concitoyens le respect de leurs droits et la possibilité de participer pleinement à l'édification de la société québécoise. Son premier effet sera de renouveler nos pratiques et nos institutions pour permettre à

l'ensemble de la société de tirer parti de la richesse de la diversité. En définitive, toute la société québécoise en sortira gagnante.

Ce document, qui contient les éléments de situation documentés, présente les grandes orientations et les choix stratégiques définis à partir des connaissances et des expériences antérieures. Les constats, un aperçu des principales mesures mises en place ainsi que les questions qui orienteront les choix du gouvernement sont présentés afin de baliser la problématique et guider les discussions.

On se rendra compte, à sa lecture, que les intervenants et les milieux ont réagi de diverses manières aux situations particulières pouvant entraîner l'injustice ou l'exclusion et qui relevaient de leur responsabilité, au moyen de mesures, certaines structurantes et d'autres ponctuelles et épisodiques. Le défi aujourd'hui est de répondre à la réalité, toujours actuelle mais autrement incarnée, du racisme et de la discrimination par une politique gouvernementale cohérente et large, assortie d'un plan d'action rigoureux et réaliste.

Cette consultation devra donc permettre de partager les constats, de s'entendre sur les priorités et les orientations et de proposer des mesures concrètes. La politique en voie d'élaboration gagnera en crédibilité et en pertinence par rapport aux besoins des personnes et des communautés exclues et le plan d'action qui l'accompagnera en sera d'autant plus efficace.

## Contexte

---

Des traces de racisme et de discrimination apparaissent dès la période de la Nouvelle-France, en particulier avec l'esclavage des Autochtones et des Noirs<sup>1</sup>. Ce n'est pas un phénomène propre au Québec puisque le racisme des sociétés occidentales modernes est né et s'est développé avec l'aventure coloniale. En cela, les ancêtres des Québécois modernes n'ont fait que partager les idéologies et les pratiques du reste du monde occidental, sous des formes et à des degrés divers en raison de leur contexte économique, social et culturel spécifique.

La fin du colonialisme et l'abolition de l'esclavage n'ont pas signifié la fin des préjugés et de l'idéologie raciste. La population noire libérée de l'esclavage a continué à se buter au racisme et à la discrimination. Beaucoup de groupes qui ont immigré au Québec à partir de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle se sont heurtés à des obstacles semblables, y compris des groupes originaires de l'Europe, comme les Juifs. Certains groupes se voient même interdire l'entrée au Canada ou imposer des conditions d'entrée ou de résidence particulièrement contraignantes, comme les Asiatiques et les personnes originaires du Moyen-Orient. Les idéologies racistes qui prétendaient classer de façon objective les « races » humaines et leur attribuaient des vertus et des défauts différents ont servi de prétexte afin d'exclure ou d'exploiter ces groupes immigrants.

Ces idéologies ont été discréditées par les ravages causés par le nazisme qui a poussé à son paroxysme une politique raciste imposée à toute l'Europe : élimination des « races inférieures », comme les Juifs et les Tziganes, et des groupes qui affectaient selon eux la qualité de la « race supérieure », comme les personnes handicapées, les malades mentaux et les personnes homosexuelles.

Les années qui suivirent la Seconde Guerre mondiale ont donc vu un important mouvement en faveur des droits de l'homme en même temps qu'une remise en question de tous les fondements prétendument scientifiques des idéologies racistes. La Déclaration universelle des droits de l'homme est adoptée en 1948. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale est adoptée en 1965. En 1978, le Québec se déclare lié par cette convention. Depuis, il fait périodiquement rapport sur sa mise en œuvre au comité prévu à cette fin dans la Convention; lors de la séance d'examen du rapport, le représentant du Québec répond aux questions du comité, dans le cadre de la délégation du Canada.

### Considérations terminologiques

Une grande confusion entoure les divers termes utilisés lorsque l'on parle de racisme et de discrimination. Dans l'usage courant, le terme « racisme » est utilisé indistinctement pour qualifier la violence raciste néo-nazie, les préjugés, le manque d'ouverture face à la diversité, la discrimination basée sur les préjugés et la discrimination provenant de pratiques institutionnelles inadaptées dans un contexte interculturel. Toutes les inégalités sociales et économiques et toutes les difficultés provenant ou non de la

---

<sup>1</sup> Trudel, M., (1960), *L'esclavage au Canada français, Histoire et conditions de l'esclavage*, Les Presses de l'Université Laval, Québec.

discrimination sont également présentées par plusieurs comme étant du racisme dès lors qu'elles affectent particulièrement les personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles. L'utilisation inappropriée de ces termes banalise le racisme et la discrimination et discrédite en bonne partie ceux qui l'évoquent dans leurs efforts de sensibilisation.

L'idéologie raciste, à proprement parler, a éclaté au milieu du XX<sup>e</sup> siècle et bien des pans ont disparu. Cependant, certaines notions, comme la notion de « race<sup>2</sup> », de même que des préjugés et des pratiques discriminatoires qu'elle intégrait et légitimait, survivent encore de nos jours et se sont fondus dans d'autres ensembles idéologiques. Certains chercheurs parlent de néo-racisme ou de racisme culturel<sup>3</sup>.

Alors que le racisme classique établissait une hiérarchie entre les populations humaines sur la base des caractères biologiques, le néo-racisme agit de la même façon sur la base des différences culturelles. Les visions du monde raciste et néo-raciste valorisent les communautés qui sont perçues comme proches sur le plan culturel, donc intégrables dans la vie sociale et culturelle, et dévalorisent celles qui sont perçues comme plus éloignées et incompatibles avec la culture nationale. À cette hiérarchie des communautés culturelles s'attachent des droits différenciés aux yeux de ceux qui adhèrent à cette conception idéologique de la société.

Cette hiérarchie ethnique ou « raciale » couplée à une hiérarchie de droits est le cœur du phénomène raciste et néo-raciste. Partout, à toutes les époques, le racisme s'est manifesté comme une différenciation entre les membres de plein droit du groupe ethnique ou de la nation et les autres habitants du territoire considérés comme étrangers et inférieurs et ne pouvant bénéficier, à ce titre, des mêmes droits et privilèges. Cette conception est par nature politique puisqu'elle prétend régler les droits et l'accès aux ressources culturelles, sociales, économiques et politiques.

Selon les pays et les époques, elle peut être intégrée ou non dans les programmes des partis politiques. Ainsi, en Allemagne nazie et en Afrique du Sud sous le régime d'apartheid, le racisme était inscrit dans les programmes des partis politiques au pouvoir. De nos jours, le racisme et le néo-racisme sont généralement véhiculés par des partis marginaux d'extrême-droite.

---

<sup>2</sup> La notion de « race » a été abandonnée depuis une cinquantaine d'années par les scientifiques. De fait, aucune population humaine n'est parfaitement 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 et finissent souvent par s'y identifier, les sociologues parlent aussi de « groupes racisés » ou de « groupes racialisés ».

<sup>3</sup> Labelle, M., (2000), « Y a-t-il un néo-racisme? », Communication présentée dans le cadre de la Conférence internationale « Le racisme : comprendre pour agir », Université du Québec à Montréal, 21 mars 2000.

### *Notions utilisées*

Pour mieux rendre compte du caractère éclaté des idéologies raciste et néo-raciste actuelles, les notions utilisées de préférence dans ce texte sont celles de « préjugés » et de « discrimination ».

Le **racisme** possède plusieurs dimensions. On peut le définir comme l'ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent à inférioriser les personnes des minorités ethnoculturelles, sur les plans social, économique et politique, les empêchant ainsi de participer pleinement à la société.

Les **préjugés** sont des opinions préconçues basées sur des stéréotypes. Ce sont des jugements, habituellement défavorables, portés par un individu sur un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui attribuant les caractéristiques attachées au groupe auquel il appartient<sup>4</sup>.

La **discrimination** est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs interdits par la Charte québécoise 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 autant par l'exclusion que par le harcèlement ou un traitement défavorable.

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.

La **discrimination directe**<sup>5</sup> se présente lorsque la distinction, l'exclusion ou la préférence se fonde clairement sur l'un des motifs interdits par la Charte québécoise 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 qui ont en moyenne une taille inférieure. Aucune intention de discriminer n'est ici en cause. La discrimination provient de normes et de pratiques arbitraires souvent héritées sans examen critique d'époques plus anciennes. L'analyse des pratiques est donc 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<sup>6</sup>. 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, économique ou sociale.

<sup>4</sup> Gaudet, E., (2005), *Relations interculturelles, Comprendre pour mieux agir*, Groupe Modulo, Montréal.

<sup>5</sup> La distinction entre les diverses formes de discrimination a perdu sa pertinence depuis que la Cour suprême a jugé que la discrimination peut se définir à partir de l'effet discriminatoire. Cependant, ces

## Dynamique du racisme et de la discrimination

La discrimination et la création d'inégalités sociales sont intimement liées et constituent un ensemble intégré d'exclusions et de dominations complémentaires<sup>7</sup>. En effet, les inégalités sociales sont un terreau fertile pour le développement de préjugés, qui tendent à se traduire par de la discrimination. La combinaison des différences culturelles et des inégalités sociales stimule fortement le racisme. La discrimination indirecte, même en l'absence de préjugés, tend pour sa part à reproduire et amplifier les inégalités sociales. La dynamique de la politique internationale vient parfois alimenter les préjugés envers certains groupes. L'islamophobie et l'antisémitisme sont très sensibles à la conjoncture internationale. Les préjugés, la discrimination et les inégalités sociales se renforcent mutuellement.

Par ailleurs, des conceptions sociales s'apparentant au racisme classique continuent à se manifester sous des formes renouvelées, car les logiques sociales et identitaires qui ont créé cette idéologie sont toujours à l'œuvre et imprègnent les visions du monde et les pratiques les plus diverses. Ainsi, des personnes d'origine asiatique, noire ou arabe nées au Québec ou intégrées au Québec depuis longtemps continuent à être considérées par certains comme des étrangers, avec des valeurs présumées différentes de celles des Québécois et exclues sur la base de cette différence. La dépréciation de ces personnes et la négation de leurs droits se font en raison d'une prétendue inadaptation culturelle plutôt que d'une infériorité biologique. Cela n'enlève rien au caractère injuste de l'exclusion et ne diminue pas les préjudices subis. Si l'on tient compte de ces formes modernes de discours et d'attitudes qui s'inscrivent dans la logique raciste et des discriminations qu'elles produisent, le racisme cesse de paraître marginal ou anachronique.

Les chercheurs distinguent d'abord une logique différentialiste<sup>8</sup>, qui considère les différences culturelles comme une menace pour la survie de la société, car inassimilables et incompatibles avec la culture nationale. Cette logique s'enracine dans le désir de préserver inchangées les coutumes, les habitudes et les pratiques dans tous les domaines de la vie sociale et culturelle. Elle s'accompagne de crainte et de frustration devant les aménagements institutionnels nécessaires dans une société pluraliste ainsi que par des attitudes de rejet et d'hostilité envers les communautés qui ont besoin de telles mesures afin de pouvoir participer pleinement à la vie économique, sociale et culturelle du pays.

La deuxième logique, dite universaliste, considère tous les individus comme semblables, c'est-à-dire comme des citoyens qui ont les mêmes droits et devraient donc être traités

---

notions illustrent diverses facettes du processus, montrant qu'elle peut provenir d'intentions individuelles motivées par des préjugés, de pratiques internes aux organisations, de la combinaison de pratiques internes multiples ou encore de pratiques internes associées aux pratiques d'autres organisations. La discrimination dépasse donc le racisme proprement dit.

<sup>6</sup> Bosset, P., (2004), *Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale au Québec : un bilan institutionnel*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Cat. 2.500.116.

<sup>7</sup> Renaud, J., A. Germain et X. Leloup (dirs.), (2004), Présentation, *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Centre d'études ethniques des universités montréalaises, Université de Montréal, Les Presses de l'Université Laval, p. 19-27.

<sup>8</sup> Wieviorka, M., (1991), *L'espace du racisme*, Éditions du Seuil, Paris. L'analyse de la logique universaliste provient du même ouvrage.

de façon identique. Comme les lois et les règlements s'appliquent à tous les citoyens, certains en concluent qu'ils ont automatiquement un caractère juste et universel et que toute adaptation à un groupe particulier est inacceptable. Cette logique, sous couvert d'universalisme, revient à affirmer que la seule culture acceptable est celle de la majorité. Elle s'accompagne également de frustration et d'hostilité envers les groupes qui refusent d'abandonner leurs particularités ou qui ont besoin de mesures spéciales afin de pouvoir participer pleinement à la vie économique, sociale et culturelle du pays.

Sous des arguments et des discours différents, ces logiques aboutissent aux mêmes résultats. Toute définition trop rigide de la société et de la culture nationale produit des formes d'intolérance, de discrimination et d'exclusion. Dans certains pays, ces formes peuvent être récupérées par des formations politiques et cristallisées dans des projets politiques qui intègrent la discrimination ou la ségrégation.

Pour assurer aux communautés culturelles les mêmes chances qu'aux autres citoyens de participer à la vie sociale et politique, d'avoir accès à des emplois correspondant à leurs qualifications et de recevoir des services adaptés à leurs besoins et à leurs caractéristiques, il faut intervenir à la fois sur le racisme, les préjugés et la discrimination sous toutes ses formes.

### **Dispositifs nationaux et internationaux de lutte contre le racisme et la discrimination**

Dans la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle, la plupart des pays ont adhéré aux déclarations, conventions et pactes internationaux et ont traduit ces engagements dans leur législation en conséquence. Depuis plusieurs années, cependant, les États occidentaux ont dû se rendre à l'évidence que cette adhésion est insuffisante, que le respect des droits des minorités ne peut être laissé à la bonne volonté des citoyens et des institutions et qu'il doit s'intégrer dans un cadre plus large de gestion de la diversité et d'intégration des personnes immigrantes. Sans politique et sans soutien étatique, les situations problématiques dégénèrent et se transforment en crises sociales. À long terme, ces crises menacent la paix sociale et freinent le développement.

Au Canada, le gouvernement fédéral s'est doté en 2005 d'un plan d'action pour combattre le racisme et la discrimination. Fruit de consultations et de travaux menés sur cinq ans, le Plan d'action canadien contre le racisme établit des thèmes prioritaires autour desquels s'articulent des activités gouvernementales. L'adoption du Plan d'action canadien a d'ailleurs suscité des attentes de la part d'intervenants québécois pour que le Québec, à son tour, se dote d'une politique et d'un plan d'action de lutte contre le racisme et la discrimination.

En Europe, une récente consultation publique menée par la Commission européenne a permis de constater un net soutien en faveur de la mise en œuvre de mesures pour lutter contre la discrimination dans l'Union européenne. Inspirée par cet appui, la Commission a mis de l'avant une stratégie-cadre qui vise à promouvoir une approche intégrée dans le domaine de la politique antidiscriminatoire, liant des mesures législatives aux mesures visant la promotion de l'égalité pour tous.

La plupart des États membres de l'Union européenne ont adopté ces dernières années des textes législatifs garantissant une meilleure protection des communautés culturelles

contre la discrimination. Ces actions législatives font suite à deux directives antidiscrimination du Conseil de l'Union européenne en 2000 – directives relatives à l'égalité « raciale » et à l'égalité en matière d'emploi<sup>9</sup> – qui fixent des normes minimales pour l'égalité de traitement au sein de l'Union européenne.

Dans les pays d'Europe qui s'étaient déjà dotés de lois antidiscrimination avant 2000, tels le Royaume-Uni et la Norvège, des politiques ou des plans d'action de lutte contre le racisme et la discrimination ont été mis en place. Au Royaume-Uni, le gouvernement a adopté l'an dernier une stratégie pour accroître l'égalité « raciale » et la cohésion des communautés qui inclut des objectifs de lutte contre le racisme et la discrimination<sup>10</sup>. Le gouvernement britannique a également instauré un programme d'accès à l'égalité en emploi pour la fonction publique<sup>11</sup>. En Norvège, le gouvernement a adopté en 2002 un plan d'action pour lutter contre le racisme et la discrimination dans les domaines de l'emploi, de la fonction publique, de l'éducation, de la sécurité publique, d'Internet et des communautés locales<sup>12</sup>. En France, le gouvernement s'est doté récemment d'une politique de lutte contre les discriminations « raciales » dans le domaine de l'emploi qui comprend plusieurs objectifs d'ordre législatif, éducatif et territorial.

Les États-Unis et l'Australie, deux pays fédérés connaissant une longue tradition en matière d'immigration et de gestion du pluralisme, ont également des politiques de lutte contre le racisme et la discrimination. Aux États-Unis, les mesures législatives les plus significatives dans ce domaine découlent de l'exercice des responsabilités des États dans le champ de l'éducation. Les lois et les politiques contre la discrimination « raciale » varient toutefois d'un État à un autre. En Australie, les gouvernements régionaux et fédéral ont promulgué des lois contre le racisme et la discrimination et adopté des programmes d'accès à l'égalité, notamment pour favoriser l'intégration des populations autochtones et immigrées.

## **Dispositif québécois de lutte contre le racisme et la discrimination**

Comme dans le reste du monde, les lois et les politiques canadiennes et québécoises se sont donc transformées et ont éliminé certaines pratiques identifiées comme discriminatoires et contraires à la modernité et au respect des droits de la personne. La discrimination basée notamment sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale et la religion a été interdite par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, adoptée en 1975.

En 1986, la Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales condamnait sans réserve le racisme et la discrimination « raciale » sous toutes ses formes et s'engageait à favoriser la pleine participation de toute personne,

---

<sup>9</sup> Directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et Directive 2000/43/CE du Conseil de l'Union européenne du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

<sup>10</sup> Home Office, (2005), *Improving Opportunity, Strengthening Society: The Government's Strategy to Increase Race Equality and Community Cohesion*.

<sup>11</sup> Home Civil Service, (2005), *Delivering a Diverse Civil Service: A 10-Point Plan*.

<sup>12</sup> Ministry of Local Government and Regional Development, (2002), *National Plan of Action to Combat Racism and Discrimination 2002-2006*.

indépendamment de sa couleur, de sa religion, de son origine ethnique ou nationale, au progrès économique, social et culturel du Québec. Du même souffle, le gouvernement du Québec affirmait sa volonté à ce que soit respecté le droit de toute personne à l'égalité dans les domaines du travail, du logement, de la santé, des services sociaux, éducatifs ou des autres services offerts à la population ainsi que dans l'accès aux lieux publics, sans discrimination fondée sur la « race », la couleur, la religion, l'origine ethnique ou nationale. Pour atteindre ces objectifs, il s'engageait à favoriser la mise en place de mesures destinées à encourager l'épanouissement économique, social et culturel des différents groupes ethniques, « raciaux » et culturels, de même que l'élaboration de programmes d'accès à l'égalité.

L'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, *Au Québec pour bâtir ensemble*, rendu public en 1990, exprimait clairement le fait que le racisme est une question à laquelle il faut absolument s'attaquer. Le Plan d'action gouvernemental 2004-2007, *Des valeurs partagées, des intérêts communs*, a fait de la lutte contre la discrimination un de ses objectifs prioritaires.

## **Bilan de la situation québécoise**

Il n'est pas aisé de faire le portrait de la situation au Québec et de mesurer l'ampleur du racisme et de la discrimination. L'idéologie raciste biologisante a largement disparu, ses adeptes sont plutôt marginaux et ne font pas partie du paysage politique québécois. Malgré cette marginalité cependant, la vigilance s'impose. Les mouvements néo-nazis ont connu une certaine résurgence vers la fin des années 1980. Encore aujourd'hui, des citoyens se laissent influencer par certains travaux prétendument scientifiques qui affirment, malgré toutes les études qui démontrent le contraire, que certaines populations sont inférieures en raison de leurs caractéristiques génétiques ou biologiques. Toujours susceptible de resurgir et de se traduire par des crimes haineux<sup>13</sup>, le racisme doit être pris en compte par les autorités publiques.

De son côté, la discrimination directe est souvent cachée, en raison de l'illégalité des gestes posés. La discrimination indirecte ou systémique, provenant de barrières structurelles internes aux organisations, ne se révèle qu'à l'analyse. Les effets de la discrimination sont tout aussi difficiles à mesurer. Les données disponibles sont peu nombreuses et font l'objet de débats. Par exemple, si les préjugés et la discrimination ont un effet certain sur le taux de chômage des communautés culturelles qui en sont victimes, ils ne sont pas les seuls facteurs qui entrent en ligne de compte.

### *Perceptions de la situation*

Certains chercheurs estiment tout de même que la discrimination est l'obstacle le plus important relativement à l'intégration des personnes immigrantes<sup>14</sup>. Selon une étude réalisée en juin 2005 pour le compte du ministère de l'Immigration et des Communautés

---

<sup>13</sup> Un crime haineux est une infraction criminelle commise contre une personne ou un groupe, motivée par la haine ou les préjugés. Les minorités visibles, les groupes ethnoculturels ou religieux et les minorités sexuelles sont les principaux groupes visés par les crimes haineux.

<sup>14</sup> Frideres, J. S., (2005), « Ethnogenèse : L'origine ethnique des immigrants et le développement des clivages sociaux qui y sont associés », *Thèmes canadiens*, printemps 2005, p. 65-68.

culturelles, un Québécois des communautés culturelles sur cinq s'est dit visé par des actes discriminatoires au cours de l'année précédant le sondage<sup>15</sup>.

Selon l'Enquête sur la diversité ethnique<sup>16</sup>, les personnes de toutes les minorités visibles à l'échelle canadienne se sentent victimes de discrimination ou de traitement injuste, notamment 50 % des Noirs, 35 % des Asiatiques du Sud-Est, 29 % des Latino-Américains et 26 % des Arabes. Pour la région métropolitaine de recensement de Montréal, 31 % des minorités visibles ont répondu avoir été victimes de discrimination. Dans le cas des communautés noires, cette proportion s'élève à 41 %.

Les personnes de confession hindoue (36 %), les musulmans (30 %), les bouddhistes (31 %), les Sikhs (27 %) et les Juifs (23 %) ont déclaré avoir été victimes de discrimination. On notera qu'à l'exception des personnes de confession juive, la presque totalité de ces répondants appartiennent également aux minorités visibles.

Les personnes de la deuxième génération d'immigration expriment davantage le sentiment d'être victimes de discrimination que les personnes immigrantes de première génération, quelle que soit la durée d'installation au Canada de ces dernières. Les obstacles rencontrés ne peuvent être attribués au processus migratoire puisqu'elles ont été scolarisées au Canada et maîtrisent la ou les langues officielles. Les difficultés à trouver un emploi correspondant aux qualifications ou à trouver un logement, par exemple, sont alors interprétées en termes de préjugés et de discrimination.

La perception de la discrimination selon le sexe est sensiblement la même pour l'ensemble des minorités visibles, mais connaît une certaine variation selon les communautés. Ainsi, les femmes des communautés noires ont une perception moindre par rapport aux hommes d'être victimes de discrimination ou de traitement injuste, alors que dans la communauté chinoise les résultats sont identiques.

En ce qui concerne l'âge, les personnes d'âge moyen (25-44 ans) ont une perception un peu plus aiguë de la discrimination que les plus jeunes (15-24 ans) et les plus âgées (45-64 ans) de l'échantillon.

Si l'on examine les données en fonction du revenu, il apparaît que les personnes qui occupent un emploi et dont le revenu de travail se situe entre 20 000 \$ et 59 999 \$ affirment davantage avoir été victimes de discrimination, suivies par les personnes qui gagnent 60 000 \$ et plus et par celles qui gagnent moins de 20 000 \$.

Les principaux lieux de discrimination ou de traitement injuste des minorités visibles sont, par ordre d'importance, le travail (64 %), les magasins ou les banques (40 %), dans la rue (29 %) et avec les tribunaux ou la police (17 %).

La perception de l'existence au Québec de racisme et de discrimination envers les communautés culturelles et visibles se retrouve également dans l'ensemble de la population. Ainsi, un sondage SOM réalisé en mars 2001 démontrait que près de 54 %

---

<sup>15</sup> Jolicoeur et associés, (2005), *Sondage sur l'état des relations interculturelles au Québec*, rapport préparé pour le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

<sup>16</sup> L'Enquête sur la diversité ethnique a été réalisée en 2002 par Statistique Canada pour le compte du ministère du Patrimoine canadien. L'échantillon était de l'ordre de 42 500 personnes de 15 ans et plus dans les dix provinces.

des Québécois estimaient que les Québécois d'origine faisaient de la discrimination « raciale ». Le même sondage mettait en évidence que 46 % des Québécois croyaient que les membres des communautés culturelles faisaient également de la discrimination « raciale ». La perception de l'importance du racisme ressort également de l'étude réalisée en 2005 pour le compte du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

### *Clientèles sensibles*

Les données de ce sondage ne peuvent être utilisées comme une mesure objective de la discrimination. Elles reflètent la perception des personnes interrogées et permettent d'apprécier leur sentiment d'exclusion. Elles mettent en lumière un problème majeur d'intégration et d'acceptation.

Certaines de ces données semblent contredire l'expérience commune. En effet, selon plusieurs chercheurs, les groupes qui peuvent vivre des situations de discrimination en raison de plusieurs motifs interdits par la Charte éprouveraient des difficultés particulières et seraient mal desservis par les politiques publiques actuelles<sup>17</sup>. Ces observations correspondent à l'expérience de la plupart des intervenants sur le terrain.

Cependant, ces groupes ne sont pas ceux qui expriment le plus fort sentiment d'être victimes de racisme et de discrimination. Diverses hypothèses peuvent expliquer les résultats du sondage. Par exemple, ces groupes pourraient attribuer leurs difficultés à une scolarisation plus faible, au manque de soutien parental dans le cas des femmes chefs de famille monoparentale ou à d'autres raisons socioéconomiques.

Concrètement, la combinaison des discriminations contribuerait à rétrécir davantage les horizons sociaux des citoyens qui les vivent, par exemple les jeunes des communautés culturelles qui vivent de la discrimination à la fois en tant que jeunes et en tant que personnes des communautés culturelles. Le racisme aurait également un impact sur la santé mentale des personnes vulnérables, car il crée de la détresse psychologique<sup>18</sup>. Il atteint la victime dans toute son intégrité physique, psychologique et morale. Les relations avec les institutions, scolaires ou de services sociaux, n'en sont pas facilitées.

Les groupes qui subissent les effets cumulés de la discrimination, directe ou systémique, doivent recevoir une attention particulière de la part des institutions publiques, soit les femmes, les jeunes, les aînés et les minorités sexuelles.

La situation difficile de plusieurs de ces groupes a été fréquemment soulevée par les personnes qui ont participé à la consultation sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires, qui s'est tenue à l'automne 2005. Cependant, les difficultés évoquées se retrouvent également dans d'autres communautés, même si les formes et les degrés de difficultés peuvent varier d'une communauté à l'autre, en

---

<sup>17</sup> Burstein, M., (2003), « La création d'entreprises, l'entrepreneuriat, le travail indépendant et les marchés de capitaux », *Les intersections de la diversité, Documents de réflexion*, document préparé pour l'Association d'études canadiennes, le Projet Metropolis et le Programme de multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien.

<sup>18</sup> Organisation mondiale de la santé, (2001), *Rapport sur la santé dans le monde, La santé mentale : nouvelle conception, nouveaux espoirs*, Genève.

fonction des stéréotypes et préjugés qui affectent chaque communauté, de l'ancienneté de leur implantation, de leur degré d'organisation communautaire, etc.

#### *Difficultés spécifiques aux femmes*

Les femmes des communautés culturelles, en particulier les femmes immigrantes appartenant aux minorités visibles ou chefs de famille monoparentale, vivent souvent de multiples discriminations. Ainsi, elles sont désavantagées sur le marché du travail en raison des difficultés de conciliation entre la famille et le travail et par leur concentration dans des ghettos d'emploi féminins où leurs compétences et leur valeur sont encore parfois peu reconnues et moins bien rémunérées. Leur accès aux services des centres de la petite enfance peut être difficile lorsqu'elles ont des emplois atypiques. Concilier famille et travail est un défi important pour les femmes chefs de famille monoparentale.

Le fait de se heurter à des préjugés basés sur la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, en vertu desquels elles seraient moins compétentes que leurs consœurs québécoises d'implantation ancienne, diminue encore leurs chances de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications.

#### *Difficultés spécifiques aux jeunes*

Quel que soit le type de famille en cause, les conséquences des discriminations combinées, associées aux mauvaises conditions de travail, à la pauvreté et à la vie dans un logement de moindre qualité, créent des tensions au sein de la famille. Les jeunes qui grandissent au sein de ces familles en souffrent, ce qui peut affecter leur réussite scolaire, en particulier lorsque le soutien aux élèves est insuffisant. La pauvreté, l'insécurité, le sentiment d'exclusion et le manque d'installations sportives et de centres communautaires contribuent au phénomène des gangs de rue.

Certains jeunes immigrants ou issus de l'immigration connaissent également des discriminations multiples. Sur le marché du travail, leur manque d'expériences valorisées par les employeurs rend plus difficile leur intégration en emploi. En raison des préjugés, ils se heurtent à des obstacles supplémentaires, comme en témoignent des taux de chômage qui atteignent parfois le double de celui de l'ensemble des jeunes Québécois.

#### *Difficultés spécifiques aux minorités sexuelles*

Pour leur part, les personnes des minorités sexuelles issues des communautés culturelles se trouvent souvent en situation de double discrimination ou exclusion. En raison de l'homophobie généralisée dans de nombreux pays ou cultures, ces personnes ne peuvent compter sur le soutien de leur communauté d'origine pour assumer de façon harmonieuse et publique leur orientation sexuelle. Plus souvent qu'autrement, ces personnes sont victimes de rejet de la part de leur famille et de leur communauté d'origine lorsque leur orientation sexuelle est révélée ou connue.

Comme les autres gais, lesbiennes et bisexuels au Québec, elles peuvent être victimes de discrimination, d'exclusion ou de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle dans différents milieux de vie tels que le travail, l'école ou l'université. Elles éprouveront de la difficulté à vivre au grand jour leur homosexualité sans craindre les regards réprobateurs, les injures ou la violence.

Par ailleurs, les personnes des minorités sexuelles issues des communautés culturelles déplorent de ne pas pouvoir compter davantage sur le soutien de la communauté gaie et lesbienne québécoise en raison notamment d'un manque de sensibilisation à la diversité ethnoculturelle.

Selon elles, cette double exclusion les prive du soutien social nécessaire à leur épanouissement. Elle accroîtrait leur isolement et les entraînerait à vivre leur sexualité dans la marginalité et la clandestinité, les rendant plus vulnérables à l'apparition de graves problèmes de santé : infections transmises sexuellement, toxicomanie, dépression, idéations suicidaires, etc.

Cette situation de double exclusion a été soulevée l'automne dernier par les membres du Groupe de travail mixte contre l'homophobie dans le cadre du mandat, confié par le ministre de la Justice à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, de faire état de la situation de l'homophobie au Québec.

### **Principes directeurs d'une future politique québécoise de lutte contre le racisme et la discrimination et défis à relever**

La reconnaissance des phénomènes de racisme et de discrimination est le premier pas vers la recherche de solutions aux divers problèmes qui y sont reliés.

Un certain nombre de principes directeurs guident l'élaboration de la politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination :

- La lutte contre le racisme et la discrimination nécessite une approche globale et concertée et doit inclure, au-delà de la répression de la violence raciste et de la discrimination, une stratégie de soutien à l'intégration socioéconomique des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles, à l'adaptation des institutions et à la sensibilisation du grand public sur ces questions.
- Elle doit s'articuler aux autres efforts gouvernementaux visant à réduire les inégalités sociales et économiques et à gérer les problèmes sociaux que les personnes des communautés culturelles marginalisées partagent avec la population québécoise, mais qui sont souvent vécus sur le mode ethnique ou « racial ».
- Elle doit viser à long terme à renforcer les solidarités sociales entre les groupes et les personnes de toutes origines et la participation égalitaire des personnes des communautés culturelles à la vie publique sur la base des valeurs communes.
- Elle doit inclure des interventions de nature préventive.
- Elle requiert une intervention gouvernementale ferme et structurée ainsi que l'engagement de tous les acteurs de la société.

#### *Orientations envisagées*

Le premier 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. Les commentaires et les analyses des intervenants sur le terrain mettent en évidence le caractère ponctuel de nombreuses interventions, le peu de cohérence entre les efforts des intervenants et l'absence de leadership qui affecte l'efficacité des

mesures mises en œuvre. Par ailleurs, la documentation et le suivi de la situation en matière de racisme et de discrimination exigent la collaboration des acteurs et des intervenants de tous les secteurs de la société. La première orientation, *Coordonner les efforts*, favorise l'émergence de propositions destinées à concrétiser le leadership de l'État en matière de lutte contre le racisme et la discrimination et à faire le suivi de la situation sur le terrain.

Le deuxième défi auquel est confronté le gouvernement est d'éduquer les citoyens à leurs droits et responsabilités et de les sensibiliser à l'existence de préjugés et de discrimination ainsi qu'à l'importance de les éviter au sein de la société québécoise. Bien que la plupart des citoyens québécois ayant de tels préjugés soient prêts à revoir leurs opinions et à changer leurs attitudes une fois qu'ils sont bien informés, d'autres continuent à défendre des comportements racistes ou apparentés au racisme sous prétexte du droit à la liberté d'opinion. La deuxième orientation, *Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination*, veut susciter la réflexion sur les mesures nécessaires pour lutter contre les préjugés, pour diffuser plus largement une conception du monde en accord avec les valeurs modernes de droit et d'égalité de la société québécoise et pour favoriser le rapprochement interculturel.

Le troisième défi que doit relever le gouvernement 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 la discrimination directe, indirecte et systémique et en assurant une meilleure représentation des personnes des communautés culturelles en emploi et dans les diverses institutions. Cette égalité ne sera atteinte qu'en améliorant les mécanismes prévus pour permettre l'exercice des droits. La troisième orientation, *Renouveler nos pratiques et nos institutions*, doit susciter l'émergence de solutions aptes à éliminer la discrimination qui pourrait exister dans les institutions québécoises et assurer une représentation adéquate des Québécois de toutes origines dans les institutions privées et publiques.

## **Orientation 1**

### **Coordonner les efforts**

---

Depuis le milieu du XX<sup>e</sup> siècle, le Québec a fait des avancées majeures sur le plan social. Le grand mouvement international qui a mené à l'adoption de chartes, de conventions et de pactes visant à faire reconnaître et respecter les droits de la personne a contribué à l'édification du Québec moderne. Les programmes sociaux élaborés au cours de la Révolution tranquille ont consolidé les droits sociaux de divers groupes.

Depuis quelques années, des débats publics ont lieu sur la pertinence de modifier les politiques et programmes gouvernementaux afin de se centrer sur les missions essentielles de l'État et d'offrir des services publics qui répondent mieux aux besoins des citoyens. Cette réflexion autour des politiques et des pratiques gouvernementales doit inclure les dimensions de respect des droits de la personne et de gestion de la diversité. La définition d'un nouveau contrat social qui s'esquisse doit être élaborée par et pour tous les citoyens du Québec, sans distinction d'origine. La solidité des nouveaux consensus sociaux est tributaire de l'adhésion de l'ensemble des citoyens.

La prise en charge par les institutions de la diversité ethnoculturelle s'est faite parfois tardivement et de façon inégale selon les secteurs d'activité et selon les régions. L'arrivée de personnes provenant de cultures plus éloignées des cultures européennes a provoqué un choc culturel non seulement au sein de la population, mais aussi chez les intervenants qui se sentaient démunis devant cette nouvelle réalité. La prise de conscience des responsabilités de la société québécoise en matière d'accueil et d'intégration à l'égard de ces nouveaux citoyens s'est faite progressivement.

La lutte contre les préjugés et contre la discrimination – directe, indirecte ou systémique – est une responsabilité collective qui exige beaucoup d'efforts. Elle nécessite de documenter la situation, de revoir et de repenser les pratiques dans les institutions privées et publiques. Elle requiert la modification de la culture organisationnelle de nombreuses institutions québécoises. Elle exige que la société québécoise dans son ensemble prenne acte de la réalité pluraliste du Québec moderne dans sa quotidienneté et qu'elle se donne un cadre d'intervention qui assure l'harmonisation et la cohérence des pratiques des diverses institutions. Elle représente pour les acteurs sociaux qui y prennent part un travail à long terme.

Les efforts déployés par de nombreux intervenants dans tous les domaines de la vie sociale méritent d'être soulignés, tant dans l'éducation que dans la vie culturelle, les médias, le travail, le logement, la vie communautaire et la défense des droits, la santé et les services sociaux, les services policiers et le système judiciaire, les institutions vouées à la promotion et au bien-être des femmes, des familles, des jeunes, des personnes immigrantes, des communautés culturelles et des minorités sexuelles. Des initiatives intéressantes ont vu le jour. Selon la nature de ces initiatives, elles ont eu des effets parfois importants et structurants, parfois ponctuels et de portée limitée.

Ces initiatives ont été mises en place parfois par des organisations seules pour répondre à leurs besoins internes. Elles ont parfois impliqué plusieurs organismes travaillant en collaboration. Elles se sont presque toujours réalisées en réponse à des besoins

ponctuels et des moments de tension. Puisque la population se diversifie au Québec, il faut être davantage proactif et intensifier les efforts de prévention et de concertation.

Un autre constat s'impose. La perception de la population relativement au pluralisme n'évolue pas aussi rapidement que la réalité elle-même, en raison notamment d'une diversification inégale du tissu social des milieux de vie et des régions et d'une représentation culturelle souvent partielle, voire anachronique. Certains continuent à nier l'existence de racisme et de discrimination ou préfèrent les minimiser en comparant la situation québécoise à celle qui prévaut ailleurs. D'autres encore continuent à considérer toutes les personnes des communautés culturelles comme de nouveaux arrivants. Plusieurs continuent à penser, à tort, que la responsabilité de l'intégration des personnes immigrantes repose entièrement sur ces dernières et que l'adaptation institutionnelle à la diversité représente une menace pour la culture québécoise ou un effort non justifié.

Vu l'importance de la tâche à accomplir et le faible impact d'efforts dispersés, il est nécessaire à l'heure actuelle que le gouvernement québécois assume un leadership en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. Il doit d'abord impliquer davantage les organismes de la société civile et accroître les partenariats avec tous les acteurs concernés afin d'assurer la cohérence et la synergie des efforts de tous. De là découle le premier choix stratégique, *Impliquer la société civile et accroître les partenariats*.

Afin d'appuyer le développement économique, social et culturel du Québec et d'assurer la modernisation de l'État, le gouvernement québécois doit documenter adéquatement la situation et mesurer les phénomènes reliés à la discrimination, tant leur ampleur que leurs formes et leurs dynamiques. Le deuxième choix stratégique, *Évaluer et mesurer la discrimination*, vise à répondre à ce besoin.

Le bilan de la situation élaboré par les chercheurs, avec l'éclairage fourni par les intervenants provenant des institutions publiques, privées et communautaires, doit permettre à l'État québécois de réfléchir sur ses propres pratiques et de s'ajuster à la nouvelle réalité québécoise. Le troisième choix stratégique s'intitule donc *Stimuler et déployer les efforts gouvernementaux*. Dans cette perspective, tous les ministères et organismes doivent participer à un plan d'action gouvernemental. Dans cet exercice, ils peuvent échanger avec les acteurs de la société civile. Les initiatives de l'État pourront à leur tour servir de modèle pour d'autres institutions. L'ensemble de la société québécoise en sortira revitalisée et plus apte à relever les défis de l'ère moderne.

## **CHOIX STRATÉGIQUE : IMPLIQUER LA SOCIÉTÉ CIVILE ET ACCROÎTRE LES PARTENARIATS**

Le bilan de la situation montre que les intervenants impliqués dans la prestation de services offerts aux membres de leur propre organisation, leur clientèle ou aux citoyens en général ne sont pas tous au même point dans leur réflexion ou leurs actions en faveur de l'égalité de traitement et du respect des droits de chacun.

Les régions et les municipalités sont de plus en plus sensibilisées à l'importance du pluralisme et de la gestion de la diversité. Cependant, elles n'ont pas toutes été interpellées de la même façon par la présence de personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles. Certaines ne perçoivent pas avec la même acuité le rôle potentiel de l'immigration comme moteur de développement culturel, social et économique des régions et comme frein au déclin démographique. Pourtant, les personnes des communautés culturelles sont déjà présentes dans de nombreuses régions du Québec. Les personnes immigrantes peuvent jouer un rôle important dans le dynamisme des régions. Cependant, il faut pour cela une ouverture face à la diversité ethnoculturelle, le respect des droits et l'acceptation de l'adaptation de pratiques institutionnelles bien établies.

L'ouverture à la diversité et au rapprochement interculturel est une des priorités retenues dans *Briller parmi les meilleurs, La vision et les priorités d'action du gouvernement du Québec*. Dans cette perspective, l'immigration a été réaffirmée comme un enjeu important lors du *Forum des générations*, qui s'est tenu en 2004, et les participants ont convenu d'accélérer la signature d'ententes de régionalisation de l'immigration avec les conférences régionales des élus (CRÉ) et les municipalités. À l'heure actuelle, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles a conclu dix de ces ententes avec des CRÉ ou des municipalités. Ces ententes, adaptées aux besoins locaux, visent la concertation des forces vives des régions. L'élaboration de plans d'action régionaux par les acteurs eux-mêmes permet la mobilisation des intervenants, la prise en charge de cette problématique sur le plan régional et la réalisation de mesures structurantes.

Certaines régions où l'immigration est plus récente sont à l'étape du bilan de la situation. D'autres, qui accueillent des personnes immigrantes depuis quelques décennies, ont déjà adopté des mesures visant à développer des relations interculturelles harmonieuses et à lutter contre le racisme et la discrimination.

Dans le domaine du travail, des gens d'affaires se distinguent par leurs initiatives en matière de gestion de la diversité. Certains syndicats sont également très actifs, et ce, depuis longtemps, en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. Le travail se poursuit avec les ordres professionnels. Il faut cependant rallier davantage les milieux d'affaires. Le gouvernement doit leur proposer un projet mobilisateur qui leur permettrait d'échanger sur leurs bonnes pratiques et assurer la diffusion de ces échanges. Une initiative de ce type permettrait de sensibiliser les entreprises québécoises à la réalité des communautés culturelles et à l'importance de la diversité ethnoculturelle comme moteur de développement économique du Québec.

Le milieu communautaire s'implique depuis de nombreuses années dans la lutte contre le racisme et la discrimination. Il a effectué de la sensibilisation à la réalité des

communautés culturelles, parfois grâce au soutien des programmes d'aide financière du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Un certain nombre d'organismes soutiennent et conseillent les personnes des communautés culturelles les plus vulnérables, en particulier les nouveaux arrivants, lors de leurs démarches pour trouver un logement ou un emploi. Ils les informent sur leurs droits et les guident dans leurs démarches auprès des institutions responsables. Il y aurait lieu de soutenir ces efforts et d'accroître l'engagement communautaire, notamment par des outils de sensibilisation et des guides.

Par ailleurs, il serait intéressant que des associations dans divers milieux prolongent l'initiative du gouvernement québécois de décerner les Prix québécois de la citoyenneté afin de souligner les efforts de personnes ou d'organismes qui se distinguent en matière d'apport exceptionnel à la société québécoise, d'aménagement de la diversité, d'accès à l'égalité en emploi, de lutte contre le racisme ou de rapprochement interculturel. Cela contribuerait ainsi à développer une culture propice à la reconnaissance du pluralisme, comme le fait la revue *Fortune* aux États-Unis qui publie un palmarès des entreprises les plus avancées en matière de diversité.

## **CHOIX STRATÉGIQUE : ÉVALUER ET MESURER LA DISCRIMINATION**

### *État de la recherche*

Il est actuellement difficile d'évaluer l'ampleur et les formes de discrimination qui pourraient affecter les personnes des communautés culturelles. De nombreuses recherches effectuées depuis les années 1980 ont abordé les questions du racisme, des relations interculturelles et de la discrimination. La perception du racisme par les personnes des communautés culturelles a trouvé un large écho dans ces études. Les facteurs à l'origine des inégalités socioéconomiques qui affectent les diverses communautés ont également attiré l'attention des chercheurs. Ces études ont permis de faire progresser nos connaissances et de démontrer notamment l'existence de préjugés et de discrimination. Elles comportent toutefois certaines limites dans la perspective d'élaboration de politiques publiques.

Ainsi, elles ont rarement cherché à mesurer la discrimination comme telle. La mesure n'était d'ailleurs pas, sauf exceptions, l'objectif premier des recherches effectuées. Les préjugés ou la discrimination n'ont constitué souvent qu'une dimension d'une recherche plus globale portant sur l'intégration des personnes immigrantes, nouveaux arrivants ou immigrants bien établis.

Certaines études ont porté sur une communauté particulière ou sur les immigrants en général. Quelques-unes se sont intéressées aux Québécois de deuxième génération. Quelques communautés ont été bien étudiées alors que d'autres, particulièrement celles qui sont arrivées récemment, sont peu connues.

Il reste donc difficile de se faire une idée précise de la situation vécue par les diverses communautés culturelles et les divers groupes sociaux au sein des communautés culturelles (femmes, jeunes, aînés, minorités sexuelles).

Des lacunes doivent encore être comblées. Ainsi, la problématique des discriminations croisées basées sur divers motifs de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (par exemple, origine ethnique/âge, religion/sexe) est un champ en émergence dans le domaine de la recherche. Plusieurs études doivent encore être réalisées afin de documenter cette problématique de façon satisfaisante et de pouvoir en tenir compte dans les politiques publiques.

Pour évaluer correctement la situation et intervenir de façon efficace, il faut analyser de façon plus fine les divers facteurs qui créent les inégalités et les obstacles à la participation des citoyens au développement social, culturel et économique du Québec.

### *Dispositifs de recherche*

Plusieurs chercheurs au Québec sont très actifs dans le domaine de la recherche relative à la situation des personnes immigrantes et des communautés culturelles. Suivant une tendance qui s'affirme dans de nombreux domaines de recherche scientifique, ils se joignent de plus en plus à des centres de recherche ou des réseaux qui intègrent également des chercheurs à l'étranger, apportant à la recherche une dimension comparative. Ainsi, plusieurs ministères et organismes gouvernementaux québécois participent aux travaux du projet Metropolis, vaste réseau de chercheurs engagés dans

la recherche sur l'immigration et l'intégration. Plusieurs études réalisées par les chercheurs d'*Immigration et métropoles*, la composante québécoise du réseau Metropolis, ont pris comme objet la discrimination ou en ont tenu compte.

De même, un Observatoire international sur le racisme et les discriminations est établi à l'Université du Québec à Montréal. En lien avec l'UNESCO, des travaux y ont notamment été effectués afin de définir des indicateurs pour évaluer des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination.

Des ministères et organismes gouvernementaux sont également engagés dans des recherches permettant de mieux comprendre la discrimination et les processus d'exclusion. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a été particulièrement active à cet égard. D'autres ministères ont produit des études qui contribuent à améliorer nos connaissances au regard des personnes des communautés culturelles et des problématiques qu'elles vivent. L'Institut de la statistique du Québec fournit également des données importantes dans une perspective de politiques publiques.

Des efforts doivent être déployés afin d'actualiser nos connaissances en matière de discrimination, à la fois pour en préciser les mécanismes, la mesurer et développer des indicateurs. Ces connaissances sont nécessaires afin d'assurer le suivi des interventions et d'évaluer leur efficacité. Un organisme gouvernemental pourrait être chargé de la responsabilité de coordonner la recherche gouvernementale, de produire un bilan régulier de la situation en matière de discrimination, de développer des indicateurs et de jouer un rôle de veille et de prospective à cet égard. Parmi les mesures envisagées, il faudrait examiner comment les programmes publics de soutien à la recherche pourraient contribuer à appuyer ou consolider la recherche en matière de discrimination. La capacité d'analyse, d'innovation et d'action des divers intervenants sociaux, incluant les ministères et organismes gouvernementaux, les échanges et la synergie doivent être encouragés.

## **CHOIX STRATÉGIQUE : STIMULER ET DÉPLOYER LES EFFORTS GOUVERNEMENTAUX**

Les ministères et organismes gouvernementaux ont développé, en raison de leurs missions ou de leurs clientèles particulières, une sensibilité inégale face à la réalité pluraliste et aux pratiques susceptibles d'avoir un effet discriminatoire sur les communautés culturelles.

Le présent projet de politique est le premier pas dans un processus d'échange et de partage d'une vision commune de la situation et des objectifs à atteindre. Les opinions et les échanges créés par la consultation permettront de dégager des consensus, des priorités et des pistes d'action.

Le plan d'action gouvernemental permettra ensuite de coordonner les efforts des ministères et organismes afin de traduire ces priorités et ces pistes d'action en solutions durables et en pratiques intégrées au fonctionnement de l'institution et de mettre au point des mesures afin de combler les lacunes identifiées. Pour cela, des objectifs et des mesures doivent être intégrés dans la planification stratégique relativement à la représentation des minorités susceptibles d'être discriminées et à l'adoption de mesures destinées à corriger les inégalités et la discrimination systémique lorsqu'elles se manifestent.

Un bilan devrait être réalisé régulièrement par chacun des ministères et organismes afin de documenter la façon dont est prise en compte la diversité ethnoculturelle. Un tel état de situation permettrait de vérifier les pratiques qui nécessitent des redressements et des ajustements et de se doter d'un plan d'action. Au besoin, des comités consultatifs peuvent être mis sur pied par les ministères et organismes afin de les soutenir dans leur réflexion et l'adoption de leur plan d'action respectif.

Le Québec s'inscrit dans un mouvement croissant d'élaboration par les pays occidentaux de politiques de lutte contre le racisme et la discrimination. Il déploie des efforts considérables pour favoriser la compréhension et le rapprochement interculturel, tout autant sur le territoire québécois que sur la scène internationale avec le concours du ministère des Relations internationales. Il apporte sa contribution à la lutte contre le racisme et la discrimination notamment en diffusant les mesures québécoises de lutte contre le racisme et la discrimination auprès de la Commission des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies et en soutenant dans la Francophonie institutionnelle l'instauration de commissions nationales des droits de la personne ainsi que la ratification d'instruments internationaux dédiés à la protection des droits.

Le ministère des Relations internationales appuie également des programmes de solidarité internationale qui contribuent à favoriser une meilleure compréhension des réalités des communautés de l'hémisphère Sud et un engagement de la société québécoise en faveur d'un développement fondé sur l'équité et le respect mutuel. Enfin, à l'occasion de la Semaine d'actions contre le racisme, il coordonne des projets internationaux d'échanges de jeunes par l'entremise de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, l'Agence Québec Wallonie Bruxelles pour la jeunesse et l'Office Québec-Amérique pour la jeunesse. Ces projets ont permis, entre autres, la mise en place d'activités de sensibilisation à la lutte contre le racisme et l'organisation d'une semaine d'actions contre le racisme à Bruxelles.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est également active sur le plan international. Elle a contribué à mettre sur pied l'Association francophone des Commissions nationales des droits de l'Homme. Cette association a comme objectif de renforcer le rôle des commissions nationales en vue de contribuer à la protection, au respect et à la mise en œuvre des droits de la personne au sein de l'espace francophone.

Il importe de suivre la situation dans les autres pays et de consolider les échanges sur les politiques et les expertises en matière de lutte contre la discrimination avec les autres pays.

### **Mise en œuvre de la politique envisagée**

La politique de lutte contre le racisme et la discrimination en voie d'élaboration par le gouvernement du Québec ne se veut pas qu'un simple énoncé de principes. À la suite de la consultation, les consensus et les propositions seront soumis à un comité interministériel composé des principaux ministères et organismes concernés.

Les membres de ce comité analyseront la problématique et les mesures structurantes dans leur champ d'activité respectif afin de constituer un plan d'action gouvernemental. Chacune de ces mesures devra produire des résultats concrets. Des objectifs et des indicateurs devront être intégrés dans les plans stratégiques des ministères et organismes et faire l'objet d'une reddition de comptes.

Le succès de la politique et du plan d'action envisagés dépendra en bonne partie de la collaboration entre le gouvernement québécois et la société civile. Il sera également tributaire du suivi régulier dont il fera l'objet.

## **QUESTIONS SOUMISES À LA CONSULTATION**

### ***Concertation et partenariats***

Quelles mesures sont susceptibles de soutenir et de stimuler les initiatives existantes et l'engagement des institutions publiques ou privées qui sont encore peu impliquées en matière de gestion de la diversité et de lutte contre la discrimination?

### ***Documentation de la situation***

Quel genre de documentation serait le plus utile pour soutenir les interventions dans les secteurs privé, public ou communautaire?

Serait-il utile que le gouvernement rende public périodiquement un bilan sur le racisme et la discrimination au Québec?

### ***Stimuler et déployer les efforts gouvernementaux***

Quelles sont les priorités que devrait retenir le gouvernement en matière de lutte contre le racisme et la discrimination?



## **Orientation 2**

### **Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination**

---

Les préjugés et la discrimination directe, basée sur ces préjugés, sont les premiers éléments dont il faut se préoccuper dans la lutte contre le racisme et la discrimination.

Le Québec est dans l'ensemble tolérant et les relations interculturelles y sont généralement empreintes de civilité. Cependant, les préjugés et la discrimination demeurent présents, parfois sans que les gens en soient conscients.

En effet, la plupart des citoyens ne considèrent pas leurs opinions ou leurs pratiques comme racistes ou discriminatoires. Pour un certain nombre de personnes, elles vont de soi et bien peu songent à les questionner spontanément. Ainsi, les pressions sociales et politiques visant à donner la préférence aux « gens de chez nous » dans l'obtention d'un travail et dans les promotions, dans l'accès au logement, dans les relations commerciales, etc., ont une apparence de rationalité et d'équité. Elles n'en sont pas moins porteuses d'exclusion et d'injustice. Elles constituent le premier pas vers une définition identitaire étroite et rigide de la société qui ne laisse pas de place à l'épanouissement des personnes qui ne répondent pas à ces critères étroits. Un des défis majeurs auxquels nous sommes confrontés en matière de préjugés et de discrimination est la reconnaissance de leurs formes actuelles.

Les préjugés et la discrimination imposent aux personnes et aux groupes qui les subissent des fardeaux, des obligations et des désavantages qui ne sont pas imposés à d'autres, des limites et des obstacles dans l'accès aux possibilités offertes par la société (logement, travail, études, services) ainsi que des restrictions quant aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société<sup>19</sup>.

Les préjugés et la discrimination ne sont pas de même nature et appellent des types d'intervention différents. Les préjugés peuvent être contrés par l'éducation et la sensibilisation. Le premier choix stratégique, *Éduquer et sensibiliser*, envisage les divers moyens d'atteindre ces objectifs. La sensibilisation et l'éducation peuvent prévenir les manifestations de préjugés et d'attitudes de rejet parmi les citoyens. Cependant, ce travail, pour être fructueux, doit se poursuivre par l'établissement de relations interculturelles réelles et harmonieuses. Le deuxième choix stratégique, *Favoriser le rapprochement interculturel*, fait figure de soutien et de complément en matière de sensibilisation et d'éducation.

---

<sup>19</sup> Battaglini, A., (2002), *Préjugés, Prévenir le racisme chez les jeunes*, Direction de santé publique de Montréal-Centre, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre.

## **CHOIX STRATÉGIQUE : ÉDUCER ET SENSIBILISER**

Les préjugés et les stéréotypes reflètent une vision partielle et déformée de la réalité. Ils peuvent conduire à la discrimination, à l'exclusion et à la violence. Comme ils constituent la matière première dont se nourrit le racisme, il est important d'amener tous les citoyens à en prendre conscience et à développer de saines réactions d'ouverture, d'écoute et de dialogue face aux Québécois de diverses origines. En effet, les préjugés ne sont pas propres à un groupe, et tous en véhiculent un certain nombre.

Les préjugés sont construits à partir de plusieurs sources. L'éducation, des contacts interculturels négatifs, l'information partielle ou incorrecte tirée de manuels scolaires, des actualités ou des divers médias culturels, comme le cinéma, les livres ou les musées, sont tous susceptibles de fabriquer des images, des stéréotypes et des interprétations abusives des habitudes, des croyances, des attitudes et des comportements des personnes des communautés culturelles. Ils sont également susceptibles de creuser des frontières entre le « nous » et le « eux ».

### *Mécanismes de construction des préjugés*

Le premier pas dans la construction des préjugés est la généralisation qui se manifeste par la croyance que toutes les personnes d'un groupe sont pareilles. Alors qu'il ne viendrait à l'idée de personne de penser que tous les Québécois francophones ont des habitudes de vie, des attitudes et des valeurs identiques, quels que soient leur âge, leur sexe, leur niveau de scolarité ou leur région d'origine, il va de soi pour beaucoup de gens que tous les Chinois, tous les Haïtiens ou tous les Arabes partagent les mêmes habitudes culturelles, les mêmes comportements, les mêmes attitudes et les mêmes valeurs. Toutes les différences individuelles, de même que les différences de langue, de religion, de classe sociale et d'éducation à l'intérieur d'une communauté culturelle donnée sont occultées au profit de quelques images stéréotypées. Par ailleurs, les valeurs, les attitudes et les comportements des personnes des communautés culturelles sont toujours perçus sous l'angle des caractéristiques culturelles, alors qu'ils sont parfois reliés aux caractéristiques sociales ou économiques de ces personnes. L'importance exagérée accordée aux caractéristiques culturelles, réelles ou imaginaires, construit une barrière entre le « nous » et le « eux ».

Le deuxième pas est la dépréciation ou l'infériorisation des attitudes ou des comportements préalablement généralisés et attribués à tout un groupe. Les personnes des communautés culturelles ne sont pas simplement différentes, elles sont, dans la vision de certains Québécois, moins bonnes ou moins adaptées au Québec moderne. Même lorsque les valeurs culturelles ne sont pas considérées comme mauvaises, elles peuvent être rejetées parce qu'aux yeux de certains, les ajustements rendus nécessaires par le pluralisme sont inacceptables et automatiquement discrédités.

La dépréciation crée un sentiment de victimisation chez les personnes les plus vulnérables des communautés visées. À leur tour, ces personnes peuvent réagir en généralisant et en dépréciant les groupes perçus comme la « majorité », définie par la couleur ou l'origine ethnique. Certaines sont tentées de se défendre en culpabilisant les personnes de cette majorité ou en les rejetant. Les sensibilités exacerbées peuvent créer un climat de suspicion et d'hostilité.

### *Distinction entre méconnaissance et préjugés*

La simplification n'est pas anormale et raciste en soi. Il est nécessaire de connaître un peu l'histoire et la vie sociale, culturelle et politique d'un groupe afin de pouvoir interpréter correctement et nuancer ce que l'on voit et ce que l'on entend autour de soi et dans les médias. Elle ouvre cependant la porte à la discrimination et à l'exclusion. Les personnes des communautés culturelles n'apparaissent plus comme des individus, mais comme des membres indifférenciés d'un groupe. Cela crée des tensions et de possibles dérapages racistes.

Concrètement, plusieurs hésitent à condamner un employeur qui refuserait d'engager un Noir ou un Arabe, sans même le rencontrer en entrevue, sous prétexte que sa culture, son éducation ou ses habitudes de vie présumées en font un candidat impossible à intégrer de façon harmonieuse dans son entreprise. Il s'agit pourtant d'une généralisation aussi injuste et aussi abusive que celles qui étaient véhiculées par les théories racistes du XIX<sup>e</sup> siècle. Et les effets de la discrimination qu'elle engendre sont aussi dévastateurs que ce racisme archaïque.

Certaines personnes des communautés culturelles qui sont nées au Québec et y ont reçu la même formation que tous les jeunes du Québec ne sont toujours pas considérées comme des Québécois à part entière et ne bénéficient pas des mêmes possibilités que leurs concitoyens. Elles continuent à être perçues par certains citoyens comme des étrangers et des immigrants qui ont peu apporté au Québec et n'ont pas contribué à son développement.

### *Type d'éducation privilégiée*

Dans ce contexte, l'éducation en matière de lutte contre les préjugés et la discrimination doit être centrée sur l'éducation aux droits. En plus d'informer elle doit conscientiser, c'est-à-dire permettre l'émergence d'une conscience sociale qui incorpore l'identification des inégalités et des injustices et la volonté de les faire disparaître. Elle doit également responsabiliser. Tous les citoyens devraient en effet être en mesure d'exercer leurs droits dans le respect de ceux des autres, de prévoir et d'assumer les conséquences de leurs gestes. En développant leur esprit critique et leur capacité d'analyse, ils seront en mesure de réaménager non seulement leurs relations personnelles, mais aussi la vie des institutions. Une véritable éducation aux droits doit viser, en fin de compte, à transformer le monde.

L'éducation aux droits, telle que l'on vient de la décrire, est un idéal. Cependant, on aurait tort d'oublier que le Québec moderne a été créé par les Québécois des générations précédentes qui ont imaginé et mis sur pied les instruments nécessaires à la réalisation de leur idéal. L'éducation aux droits existe déjà, de façon plus ou moins développée. Les approches et les outils pédagogiques nécessaires à sa promotion existent également. Les efforts doivent porter sur l'examen des conditions à mettre en place et des obstacles à surmonter pour lui permettre de porter des fruits. Ces conditions et ces obstacles sont de tous ordres : concertation, partenariats, variété des types d'intervention.

## Obstacles spécifiques à certaines communautés

L'image des communautés noires est héritée en bonne partie de la culture américaine, du cinéma et de la couverture médiatique sur les Afro-Américains et les sociétés africaines. Elle est trop souvent associée à la violence, à la pauvreté et au manque d'instruction. Les modèles de réussite présentés par les médias proviennent presque exclusivement du milieu sportif et des arts. De nombreux jeunes des communautés noires se plaignent d'être très recherchés pour faire partie des équipes sportives, mais d'être exclus des équipes de travail scolaires ou d'être négligés par leurs enseignants<sup>20</sup>.

Les Arabes et les musulmans, confondus à tort par une partie des citoyens, sont souvent présentés comme des fanatiques religieux et des terroristes, motivés par la haine de la civilisation occidentale. Dans leur cas, cette image est reliée, entre autres, au traitement médiatique du conflit israélo-palestinien et à l'adhésion de certains intellectuels à cette vision du conflit<sup>21</sup>. Une information déficiente au Québec relativement à la religion musulmane et à la culture arabe, y compris en milieu scolaire<sup>22</sup>, entretient ces préjugés et crée des tensions. Depuis quelques années, le terme *islamophobie* s'est répandu. Il se réfère à la crainte que la personne, la famille, la communauté, la société, le style de vie, le pays ou la civilisation ne soient exposés à une menace islamique quelconque. Dans sa forme la plus modérée, l'islamophobie est « une façon condescendante de considérer l'Islam comme un phénomène déplorable ou peu digne d'attention<sup>23</sup> ». Cependant, le vandalisme récent contre deux mosquées de Laval montre qu'elle comporte également un potentiel de violence qu'il importe de ne pas minimiser.

Selon plusieurs chercheurs, l'antisémitisme moderne au Québec s'alimenterait à deux sources. Il proviendrait en partie du vieil antisémitisme fasciste. Des graffitis et des opinions inspirées du nazisme sont encore observables. L'antisémitisme serait également relié au conflit israélo-palestinien. La communauté juive dans son ensemble est perçue par certains comme soutenant de façon inconditionnelle des politiques injustes à l'égard des Palestiniens. Les tensions au Moyen-Orient se traduisent donc parfois au Québec par des actes de violence envers les institutions ou les personnes de la communauté juive. L'incendie criminel de l'école United Talmud Torah en 2004 en est un exemple récent.

Certains groupes asiatiques semblent jouir, à l'inverse, de préjugés favorables : bons travailleurs, disciplinés, intelligents, etc. Cependant, plusieurs personnes de ces communautés se plaignent d'être limitées et enfermées dans des rôles qui ne tiennent pas compte de leur personnalité et ne correspondent pas à leurs goûts. Les préjugés et les attitudes qui semblent favorables de prime abord envers ces groupes peuvent

---

<sup>20</sup> Labelle, M., D. Salée et Y. Frenette, (2001), *Incorporation citoyenne et/ou exclusion? La deuxième génération issue de l'immigration haïtienne et jamaïcaine*, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, Université du Québec à Montréal, publié par la Fondation canadienne sur les relations raciales.

<sup>21</sup> Antonius, R., (2002), « Un racisme "respectable" », *Les relations ethniques en question*, sous la direction de J. Renaud, L. Pietrantonio et G. Bourgeault, Presses de l'Université de Montréal, p. 253-270.

<sup>22</sup> Oueslati, B. et M. McAndrew avec la collaboration de D. Helly, (2004), *Le traitement de l'islam et des musulmans dans les manuels scolaires de langue française du secondaire québécois (histoire, géographie, éducation économique, formation personnelle et sociale)*, rapport de recherche.

<sup>23</sup> Sarna, S., (2002), *L'islamophobie et les mythes qui la nourrissent*, *Guide d'atelier*, Direction de l'éducation et de la coopération, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

s'avérer aussi contraignants et restrictifs dans la vie des personnes qui les vivent que les préjugés défavorables.

### *Conséquences des préjugés et de la discrimination*

De façon générale, les préjugés, les stéréotypes et la discrimination contribuent à la déshumanisation des personnes. Ils nuisent au développement d'un sentiment d'appartenance au Québec et contribuent au développement d'identités basées sur l'appartenance à la communauté qu'on attribue, parfois à tort, aux personnes immigrantes. C'est ainsi que se développent au Québec les identités « noire », « arabe », « latino » ou « asiatique » qui n'existent pas ou peu dans le pays d'origine<sup>24</sup>.

Sur le plan symbolique, les communautés culturelles sont exclues de l'imaginaire collectif. Pourtant, certaines recherches montrent que l'immigration de gens de diverses origines a joué un rôle non négligeable dans la fondation et l'histoire du Québec. Ainsi, peu de gens savent que parmi les colons établis en Nouvelle-France, on compte au moins 12,5 % de gens d'origines européennes diverses, surtout germaniques et britanniques, avec une présence un peu moins marquée des pays méditerranéens et des pays du Nord de l'Europe<sup>25</sup>.

## **Bilan en matière d'éducation**

Plusieurs ministères et organismes concourent, dans leur domaine d'activité respectif, à éduquer et sensibiliser le grand public.

### *La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse offre depuis ses débuts des sessions de formation et d'information dans les milieux de travail, les milieux scolaires et les milieux communautaires. Les formations portent sur le racisme, l'islamophobie, la gestion de la diversité et, de façon générale, les diverses questions relatives aux droits de la personne. En appui à ces formations, la Commission a produit plusieurs documents pédagogiques et andragogiques. La Commission participe aussi, dans le cadre d'activités de coopération, à des tables de concertation et des groupes de travail. Par ailleurs, le processus de médiation dans le traitement des plaintes et les analyses nécessaires à l'implantation des programmes d'accès à l'égalité ont également une dimension pédagogique, en raison de la réflexion et du dialogue qu'ils suscitent. L'éducation n'est pas forcément synonyme de cours et de formation.

---

<sup>24</sup> Pour la communauté arabe, voir Eid, P., (2004), « Être " Arabe " à Montréal : réceptions et ré-appropriations d'une identité socialement compromise », *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Centre d'études ethniques des universités montréalaises, Université de Montréal, Les Presses de l'Université Laval, p. 148-171; pour les communautés noires, voir Labelle, Salée, Frenette, *op. cit.* et Potvin, M., (1997), « Les jeunes de la deuxième génération haïtienne au Québec : entre la communauté " réelle " et la communauté " représentée " », *Sociologie et sociétés*, vol. XXIX, n° 2, p. 77-101.

<sup>25</sup> Fournier, M., (1989), *Les Européens au Canada des origines à 1765 (Hors France)*, Éditions du Fleuve, Montréal. Ces chiffres, provenant de diverses sources, sont valables pour l'ensemble de la période de la colonisation française.

### *Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le milieu scolaire*

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport joue un rôle particulièrement important puisqu'il a comme responsabilité de former les citoyens de demain. Outre les responsabilités du ministère, ce sont les commissions scolaires et les écoles qui sont responsables de la gestion locale des problèmes et des situations de racisme et d'inégalités qui peuvent survenir.

Le milieu scolaire doit viser à informer les jeunes, à leur transmettre une vision juste du Québec et de sa population et à favoriser le dialogue interculturel. L'éducation interculturelle en milieu scolaire a surtout porté sur l'apprentissage de connaissances, d'attitudes et d'habiletés nécessaires pour vivre harmonieusement au sein d'une société pluraliste, plutôt que la mise en évidence du racisme ou de situations d'inégalité.

Depuis 1998, la Politique interculturelle du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport inclut une sensibilisation aux droits de la personne, l'éducation à la citoyenneté ainsi que la prise de conscience des processus qui produisent le racisme, la discrimination et les inégalités sociales, sexuelles et « raciales ». Elle établit clairement que le patrimoine et les valeurs communes du Québec, notamment l'ouverture à la diversité, doivent se traduire dans l'ensemble des programmes d'études et de la vie scolaire. Elle précise qu'une perspective pluraliste doit être incluse dans les contenus d'enseignement, le matériel didactique et les divers volets de la vie scolaire.

Le ministère a donc déployé des efforts soutenus depuis plusieurs années pour adapter les programmes d'études à la réalité pluraliste de la société québécoise et éliminer les stéréotypes dans le matériel scolaire. Il a également soutenu le développement de matériel didactique pour les programmes scolaires comportant des objectifs explicitement ou implicitement antiracistes et d'autre matériel visant le vivre-ensemble. Il faut souligner au passage que divers projets éducatifs et codes de vie élaborés par les écoles comportent des objectifs pour lutter contre le racisme. De plus, le ministère a produit, souvent en partenariat avec des organismes publics et communautaires, divers documents destinés aux élèves et aux enseignants du primaire et du secondaire sur les communautés noires et autochtones du Québec afin de mieux faire connaître la réalité et l'apport de ces communautés à la société québécoise. Aucun bilan ne permet cependant d'évaluer l'utilisation par les enseignants de ce matériel.

La Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle prévoit également que les étudiants du collégial en formation préuniversitaire devront maîtriser les théories, les concepts et les faits relatifs au domaine des relations interculturelles et développer des attitudes et des habiletés professionnelles et civiques<sup>26</sup>. En formation professionnelle et technique, l'introduction de la dimension interculturelle est prévue pour les professions s'exerçant en relation directe avec le public. Aucune donnée n'est disponible quant à la façon dont la dimension interculturelle est effectivement prise en charge. Les données manquent également quant à la formation interculturelle au niveau universitaire.

Le ministère a mis en œuvre diverses mesures afin de soutenir le personnel et les gestionnaires du milieu scolaire. Il a offert, à l'intention du personnel scolaire, un

---

<sup>26</sup> Ministère de l'Éducation, (1998), *Une école d'avenir, Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*, Gouvernement du Québec.

programme de formation à l'interculturel dont l'objectif est de former des multiplicateurs dans les divers milieux. Il a préparé un module de formation destiné aux gestionnaires scolaires afin de les soutenir dans leur prise de décision relative à la gestion des conflits de valeurs, notamment sur la question de l'accommodement raisonnable. Au cours des cinq dernières années, le ministère a rejoint plus de 2 000 intervenants et cadres scolaires de la région de Montréal et des autres régions du Québec sur une quinzaine de sujets différents liés à la gestion de la diversité.

Il offre également un soutien financier aux projets locaux de rapprochement, de valorisation et de communication en français et de partenariat entre l'école, les familles et la communauté. Il a entrepris enfin une série d'études sur la réussite scolaire des jeunes de diverses communautés, dont celle des jeunes Noirs, afin de faire un bilan plus précis de la situation.

Les écoles et les commissions scolaires ont fait des efforts importants en matière de rapprochement interculturel et de gestion de la diversité. Ainsi, la Commission scolaire de Montréal vient de tenir une consultation publique afin de se doter d'une politique interculturelle. Par ailleurs, les milieux scolaires ont notamment à gérer des tensions issues des débats sur la laïcité et l'accommodement raisonnable (kirpan, voile, etc.). En effet, les attitudes négatives face à ces accommodements peuvent renforcer les préjugés. Cependant, un bilan exhaustif reste à faire.

#### *Le ministère des Relations internationales*

Au ministère des Relations internationales, les programmes offerts par l'Office Québec-Amérique pour la jeunesse et le programme Québec sans frontières contribuent, à certains égards, à favoriser l'ouverture des jeunes à d'autres cultures et à lutter contre les préjugés.

#### *Le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine*

Les services de garde figurent parmi les milieux susceptibles de jouer un rôle dans une perspective d'éducation interculturelle. Le réseau des services de garde et le programme éducatif dont il s'est doté visent explicitement l'égalité des chances ainsi que le respect des différences, quelles qu'elles soient. Le bilan du travail réalisé à cet égard demeure encore à établir.

#### *Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles*

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, pour sa part, soutient depuis longtemps des projets de rapprochement interculturel et de lutte contre le racisme et la discrimination au moyen du Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles. Il soutient également l'organisation de la Semaine d'actions contre le racisme qui présente diverses activités de sensibilisation. Il organise la Semaine québécoise des rencontres interculturelles et appuie les activités du Mois de l'histoire des Noirs qui font connaître les diverses communautés et leur apport au développement socioéconomique et culturel du Québec et contribuent à promouvoir la tolérance et le maintien de relations interculturelles harmonieuses.

Dans le Plan d'action 2004-2007 *Des valeurs partagées, des intérêts communs*, le ministère s'est donné comme objectifs d'accroître l'ouverture à la diversité en

encourageant le rapprochement et le dialogue interculturels et de lutter contre la discrimination et les tensions intercommunautaires. Dans ce cadre, il a prévu une stratégie de sensibilisation triennale visant à valoriser la contribution de l'immigration et des communautés culturelles et à lutter contre la discrimination envers les minorités visibles, en particulier dans le domaine de l'emploi. La stratégie se déploiera en trois volets : grand public, employeurs-travailleurs et jeunes.

### *Les organismes intervenants dans le domaine du logement*

Le logement est un domaine de la vie sociale où la sensibilisation et l'éducation des citoyens sont particulièrement importantes. Les études sur la discrimination et les relations interculturelles dans le domaine du logement datent maintenant de plusieurs années. De nouvelles études seraient nécessaires afin de vérifier la situation actuelle. Les constats qui se dégagent de la recherche sur le sujet rallient encore cependant la majorité des chercheurs et des intervenants.

Une enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse utilisant la méthode des tests sur le terrain a mis en lumière, en 1988, que le tiers des Noirs francophones et 15 % des Noirs anglophones étaient victimes de discrimination flagrante<sup>27</sup>, se manifestant par des formes de refus plus ou moins déguisées. Aucune étude récente ne permet de mesurer ce phénomène, mais on sait que la problématique demeure aiguë pour bon nombre de personnes appartenant aux minorités visibles, particulièrement pour les ménages démunis, les familles monoparentales et les familles nombreuses.

En effet, dans un contexte de rareté des logements, les propriétaires peuvent se permettre d'être très sélectifs quant à leurs locataires. Selon plusieurs études publiées sur le sujet, ils privilégieraient donc les ménages qui disposent d'un bon revenu, ce qui constitue à leurs yeux une meilleure garantie de percevoir régulièrement leur loyer, et les ménages susceptibles de ne pas susciter des problèmes d'entretien de logement ou de cohabitation avec les voisins, notamment en raison de la présence d'enfants. Les préjugés joueraient un rôle important. Bon nombre de propriétaires se méfieraient des personnes des communautés culturelles, qui sont perçues comme des nouveaux arrivants et présumées incapables d'assurer correctement l'entretien du logement. Ils douteraient davantage de leur capacité de payer. Ils redouteraient les problèmes de cohabitation : réactions des voisins, bruit, respect de l'environnement. C'est pourquoi ils procéderaient davantage à des examens et des vérifications quant à l'employeur des candidats, leur catégorie socioprofessionnelle, leurs ressources financières, le nombre de personnes dans la famille, etc.<sup>28</sup> Les petits propriétaires occupants seraient particulièrement sélectifs.

Une mesure de sensibilisation des associations et des propriétaires de logements est prévue par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles en collaboration avec divers partenaires publics, privés et communautaires afin de lutter contre cette forme de discrimination. Elle vise à prévenir les tensions liées à la cohabitation de groupes d'origines diverses, à faciliter l'accès au logement aux

---

<sup>27</sup> Garon, M., (1988), *Bilan de recherche sur la situation des minorités ethniques et visibles dans le logement*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal.

<sup>28</sup> *Ibid.*

personnes immigrantes ou appartenant aux minorités visibles et à mieux outiller les propriétaires qui accueillent des nouveaux arrivants peu familiers avec les façons de faire au Québec en matière de logement.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a publié un dépliant et un guide, *Logement et droits : Guide virtuel*, dans son site Internet. Ces outils visent à informer les citoyens de leurs droits et les aider à se protéger contre la discrimination. Une session de formation intitulée *Logement : discrimination et harcèlement discriminatoire* est également disponible. Par ailleurs, durant la période cruciale de renouvellement des baux, la Commission offre un service d'urgence afin de rendre accessible un service rapide aux personnes qui se voient refuser un logement.

Dans le cas du logement social, la Société d'habitation du Québec a mis sur pied, en 1998, le Programme d'aide à l'initiative communautaire et sociale en HLM (PAICS) afin de soutenir des projets d'action communautaire. Ce programme vise à renforcer la prise en charge de leur milieu par les résidents des habitations à loyer modique et à créer des milieux de vie familiale, communautaire et sociale adaptés aux besoins de personnes qui y évoluent et favorisant les rapprochements intergénérationnels et interculturels. Les projets admissibles dans ce programme doivent notamment contribuer à lutter contre l'exclusion, la pauvreté, le racisme et la discrimination, ainsi qu'à lutter contre l'isolement et les tensions intercommunautaires liées à l'origine ethnique ou nationale, l'appartenance culturelle ou religieuse des personnes.

## **Information et médias**

Les communications occupent une place importante dans le développement culturel du Québec. En plus de sa télévision éducative, Télé-Québec, le Québec compte trois réseaux de télévision de langue française, trois stations de langue anglaise ainsi qu'une vingtaine de canaux spécialisés et payants de langue française offerts par l'entremise de la télédistribution. Une trentaine de télévisions communautaires reconnues par le ministère de la Culture et des Communications et une station multiculturelle à Montréal diffusant dans 25 langues complètent le paysage télévisuel québécois. On dénombre également 143 stations de radio en 2002, dont 90 stations privées, 16 stations publiques, 31 stations communautaires, 6 stations de campus et 38 stations autochtones.

Les journalistes sont soumis à l'ensemble des lois qui régissent la vie des citoyens. Au Québec, le public est protégé par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications du Canada (CRTC), chargé de réglementer et de surveiller le système canadien de radiodiffusion, et par le Conseil de presse du Québec, dont l'autorité est avant tout morale. À la demande des radiodiffuseurs privés, le CRTC a autorisé la création d'un conseil d'autoréglementation des radiodiffuseurs, le Conseil canadien des normes et de la radiotélévision (CCNR), qui est notamment chargé de recevoir les plaintes du public. Il constitue le principal recours dans les cas de racisme mettant en cause des médias électroniques.

Le Conseil de presse du Québec traite les plaintes ayant trait au racisme dans la presse écrite et électronique. Cette institution indépendante est chargée d'assurer la promotion et la protection du droit à l'information et de la liberté de la presse. Le Conseil joue un

rôle d'ombudsman ou d'arbitre dans tout différend relatif à l'honnêteté, à l'exactitude, au libre accès et à la libre circulation de l'information. Dépourvu de pouvoir judiciaire ou réglementaire, il jouit d'une autorité morale dont le poids repose sur l'attention et l'intérêt que lui accordent la presse et le public.

D'une façon générale, peu de cas portés à l'attention du Conseil de presse, qui reçoit les plaintes du public, bafouent clairement les règles déontologiques en incitant à la haine ou en manquant de respect à l'égard de certains groupes sociaux. Entre 1991 et 2005, une trentaine de plaintes soumises à cet organisme étaient reliées aux communautés culturelles.

### *Impact de la couverture médiatique*

Les médias jouent un rôle clé dans la représentation que se font les citoyens des communautés culturelles, de l'apport de celles-ci au développement du Québec ainsi que dans la promotion et la diffusion d'idées nouvelles au sein de l'opinion publique. Ils constituent également des moyens de combattre les préjugés racistes et l'intolérance. En général, les grands médias refusent tout droit de cité au racisme. Ils se veulent représentatifs du changement des mentalités et se soucient de l'objectivité et de l'éthique journalistique.

Cependant, des représentations stéréotypées ou négatives des groupes peuvent quand même se construire. Certains reportages peuvent véhiculer des incompréhensions de réalités étrangères ou des malentendus relatifs à la réalité des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles établies au Québec. Ainsi, la couverture des faits divers dans les actualités peut mettre en évidence la criminalité des personnes de certaines communautés. Si le portrait global ou les réalisations positives de ces communautés ne font jamais l'objet de reportages dans les grands médias, les citoyens ne peuvent que se forger une image négative des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles.

Même la couverture correcte de certains événements internationaux, comme les conflits qui impliquent le monde arabe ou le monde musulman, peut se traduire par une augmentation des préjugés. Ainsi, les mises en garde de certains experts de ne pas confondre l'islamisme, mouvement politique qui souhaite faire de l'islam la base régissant tous les aspects de l'État, et l'islam, religion musulmane, trouvent souvent peu d'écho dans la population, qui ne comprend pas toujours toutes les nuances de sens.

Conscients du problème, les journalistes ont fait beaucoup d'efforts pour assurer un traitement adéquat de l'information. Ils ont organisé plusieurs forums pour débattre des biais dans le traitement de l'information susceptibles de causer préjudice aux communautés culturelles. Leur réflexion est inscrite dans le code de déontologie adoptée par la Fédération professionnelle des journalistes du Québec. Ce code rappelle que les médias et les professionnels de l'information doivent éviter de cultiver ou d'entretenir des préjugés. Par exemple, la mention des caractéristiques qui différencient les personnes n'est justifiable que lorsque la cohérence du récit l'exige et qu'elle constitue une condition essentielle à la compréhension du texte.

Cependant, l'information générale sur les communautés culturelles établies au Québec, particulièrement celles qui sont victimes de préjugés et de discrimination, et sur les

dimensions de l'actualité internationale qui ont des impacts sur les relations interculturelles au Québec doit faire l'objet d'une attention particulière. Une meilleure diffusion de l'information est nécessaire pour éliminer les préjugés courants.

## **Vie culturelle et représentation symbolique**

Les artistes des communautés culturelles contribuent depuis longtemps à forger et à transformer la culture québécoise. La vitalité culturelle de Montréal doit beaucoup à ces artistes. Il importe de garder en mémoire que cette vitalité est également un facteur de développement économique. En effet, les créateurs, chercheurs, professeurs, artistes, informaticiens ou ingénieurs, sont attirés par les villes qui ont une vie culturelle intense.

Cependant, les pratiques artistiques professionnelles issues des communautés culturelles, tout comme les expressions artistiques en émergence, ne sont pas reconnues à leur juste valeur selon les artistes appartenant aux communautés culturelles. Ils réclament un accès plus équitable à un financement public<sup>29</sup>. Les artistes et les organismes artistiques issus des communautés culturelles seraient sous-représentés dans les réseaux professionnels, les institutions culturelles et les circuits de diffusion à Montréal. Par ailleurs, les publics provenant des communautés culturelles fréquentent peu les principaux lieux de diffusion.

Les enjeux identifiés par les artistes des communautés culturelles sont doubles. Il s'agit, d'une part, de créer l'adhésion des milieux culturels à la démarche de l'inclusion de la diversité dans les arts. Il importe, d'autre part, d'accroître la présence des communautés culturelles dans les principaux lieux de diffusion.

### *Principales mesures en place*

Les obstacles identifiés par les artistes des communautés culturelles sont notamment de l'ordre des préjugés et d'une vision monoculturelle de l'art et des artistes, de la composition homogène des évaluateurs et des jurys des programmes de subventions existants et d'une information insuffisante sur les programmes de financement auprès des communautés culturelles. Un groupe de travail mis sur pied par le Conseil des arts et des lettres du Québec examine actuellement ces questions.

L'évolution de la société québécoise a favorisé la mise en place de politiques visant à soutenir la vie culturelle francophone. La Politique culturelle du Québec *Notre culture, notre avenir* adoptée en 1992, souhaite instaurer un dialogue interculturel au sein de la société québécoise et à l'extérieur du Québec. Dans cette perspective, le ministère de la Culture et des Communications a soutenu le projet d'inventaire des ressources ethnologiques en patrimoine immatériel du Québec, notamment dans le quartier de la Petite-Italie à Montréal. L'ouverture aux autres cultures et à leurs expressions se fait notamment par les échanges internationaux<sup>30</sup>. Par ailleurs, la représentation symbolique

---

<sup>29</sup> Délégation sur la diversité culturelle dans les arts, (2005), Mémoire présenté à l'Office de consultation publique de Montréal à l'occasion de la consultation publique sur le projet de politique de développement culturel pour la Ville de Montréal.

<sup>30</sup> Ministère de la Culture et des Communications, (2005), *Rapport annuel de gestion 2004-2005*, Gouvernement du Québec.

de l'apport des communautés culturelles à l'essor du Québec se traduit aussi dans la toponymie : noms de parcs, de rues, plaques commémoratives, etc.

Il reste encore des efforts à faire afin que la vie culturelle reflète davantage la réalité pluraliste de la société québécoise. Il en va de la vitalité de cette vie culturelle et de l'équité envers les artistes de diverses origines. Il en va également d'une représentation symbolique de la culture québécoise qui reflète davantage la réalité actuelle. En effet, la vie culturelle exprime de façon forte les émotions et la vision du monde d'un groupe donné. Elle contribue à façonner l'identité québécoise. Une politique ou des programmes culturels qui restreignent la diversité culturelle contribueraient à créer ou à maintenir une identité tronquée, dont les citoyens ne peuvent que se désintéresser lorsque l'écart est trop grand par rapport à leur réalité.

De même, une meilleure diffusion de l'information, dans le milieu scolaire ou sous forme d'émissions éducatives, serait nécessaire afin d'ancrer dans l'imaginaire des citoyens une plus juste représentation de la réalité québécoise.

## **CHOIX STRATÉGIQUE : FAVORISER LE RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL**

Les relations interculturelles sont relativement harmonieuses au Québec, selon tous les observateurs de la vie sociale. Le tissu social urbain de la région de Montréal en particulier est très multiethnique et exempt de ghetto. Des Québécois de toutes les origines cohabitent dans les mêmes quartiers et, dans le partage des espaces publics, ont développé un *modus vivendi* reposant sur une civilité distante mais pacifique. Les contacts interculturels proprement dits se font davantage à l'intérieur des milieux de vie comme l'école<sup>31</sup>.

### *Première étape : apprivoisement des différences*

Cette civilité distante est la marque d'un apprivoisement des différences. Ce processus d'apprivoisement est important, car il constitue une condition préalable à l'établissement d'un dialogue interculturel et à l'élimination des préjugés. C'est pourquoi les intervenants sociaux investissent beaucoup d'efforts dans les activités qui permettent aux Québécois de partager des activités sportives ou de loisir ou de connaître et d'apprécier les dimensions les plus conviviales des cultures issues de l'immigration au Québec, comme la musique, la danse ou la cuisine. En effet, l'expérience de socialisation se fait d'autant plus facilement que les contacts sont volontaires et sans conséquence pour les grands enjeux de la société. Ce phénomène est décrit par les chercheurs comme le « paradoxe de l'inconséquence »<sup>32</sup>.

Cette première étape d'établissement de relations interculturelles ne peut cependant être un objectif en soi. En effet, elle ne garantit pas des relations harmonieuses entre voisins, entre collègues de travail ou entre citoyens engagés dans les organismes communautaires ou dans les instances institutionnelles. Elle n'assure pas non plus la prise en compte des besoins et des aspirations des citoyens de toutes origines et le respect des différences et des droits de chacun.

### *Deuxième étape : relativisation des différences*

La deuxième étape est celle de la relativisation et de la dédramatisation des différences. Il ne faut pas entendre par là que toutes les valeurs et les habitudes culturelles se valent et qu'il faut donc accepter tous les comportements, comme le veut un certain relativisme culturel. La relativisation implique que les comportements et les valeurs soient replacés dans une juste perspective. Le processus de généralisation à l'œuvre dans le processus de construction des préjugés non seulement attribue des comportements ou des valeurs à toutes les personnes d'un groupe, mais grossit démesurément l'importance et la signification attribuées à ces comportements ou ces valeurs. La conséquence en est l'enfermement des individus dans le carcan de leur origine ethnique.

En effet, les différences culturelles et les identités particulières qui peuvent être associées à ces différences ne sont qu'une des dimensions des individus. Chaque

---

<sup>31</sup> Germain, A. et coll., (1995), *Cohabitation interethnique et vie de quartier*, INRS-Urbanisation, rapport préparé pour le ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec, Collection *Études et recherches*, n° 12.

<sup>32</sup> *Ibid.*

personne possède des identités multiples, construites sur la base de l'âge, du sexe, de la profession, de l'orientation sexuelle, d'un handicap, de la condition sociale ou des opinions politiques, pour n'en nommer que quelques-unes. L'identité ethnoculturelle n'est qu'une dimension parmi d'autres des individus et n'a pas la même importance pour tous.

Par ailleurs, il ne faut pas sous-estimer les ressemblances entre les citoyens de diverses origines. Par exemple, les femmes provenant de divers horizons culturels peuvent se distinguer par certaines valeurs, mais elles se rejoignent sur de nombreux points : éducation des jeunes, expériences de dévalorisation sur le marché du travail, désir de préservation d'une vie familiale harmonieuse. Sur cette base, les dialogues sont possibles et fructueux. Cela constitue le début du processus de rapprochement interculturel et permet une meilleure compréhension des valeurs et des expériences des personnes des communautés culturelles, nécessaire à l'élimination des préjugés.

### *Troisième étape : dialogue interculturel engageant les valeurs communes*

Enfin, la dernière étape est celle du dialogue interculturel où se font les échanges plus substantiels et qui a un impact significatif sur la vie sociale. C'est là le cœur du rapprochement interculturel, le moment où se rencontrent les revendications particulières des citoyens.

Le rapprochement interculturel ne signifie pas que toutes les valeurs culturelles doivent être acceptées et intégrées dans la société québécoise. Le Québec a choisi de se développer en permettant que se réalise le potentiel de chacun de ses citoyens, peu importe leur sexe, leur âge, leur orientation sexuelle, etc. Pour ce faire, il leur assure des droits garantis par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui reflètent les choix de société et les valeurs communes du Québec. Des aménagements doivent être faits lorsque le respect du droit à l'égalité est compromis, mais ils peuvent aussi intervenir en l'absence d'un droit réel afin de favoriser la meilleure participation de tous. Les accommodements raisonnables sont destinés à trouver un point d'équilibre entre les droits individuels et collectifs, dans le respect des valeurs communes, et à favoriser la coexistence harmonieuse de toutes les composantes de la société.

Les enjeux débordent la question culturelle et engagent la transformation de la société. La prise en compte de la diversité culturelle implique, en effet, une transformation de la réalité sociale au même titre que la prise en compte des revendications des femmes ou des autres groupes historiquement désavantagés. La diversité culturelle n'est qu'une des dimensions du pluralisme de la société québécoise et comme les autres formes de diversité, elle doit contribuer à nourrir le débat public et à construire une nouvelle éthique sociale, permettant des avancées démocratiques pour l'ensemble de la société et non seulement pour chacun des groupes porteurs de ces revendications<sup>33</sup>.

### *Obstacles au rapprochement interculturel*

Dans ce contexte, les préjugés constituent un obstacle majeur à la vie démocratique du Québec. En effet, certains Québécois des communautés culturelles se plaignent de

---

<sup>33</sup> Azdouz, R., (2002), « Vivre-ensemble en contexte pluraliste : un enjeu identitaire ou une question de justice sociale? », *Bulletin Vivre ensemble*, vol. 10, n° 36.

n'être pas reconnus comme Québécois à part entière et d'être définis d'abord et avant tout comme membres et comme représentants de leur communauté. Selon eux, certains Québécois n'acceptent de considérer leur opinion qu'en matière de lutte contre le racisme ou de relations interculturelles, comme si les personnes des communautés culturelles n'avaient pas autant le droit que les autres citoyens de s'exprimer sur les enjeux économiques, sociaux et culturels du Québec. Certains se sentent considérés comme des citoyens de deuxième classe. Cette exclusion, réelle ou symbolique, et ce cantonnement dans un champ restreint des débats publics sont inacceptables dans une société moderne. Le pluralisme doit devenir une dimension constitutive de l'identité collective québécoise.

Cette exclusion peut entraîner l'autoexclusion des Québécois des communautés culturelles de la vie publique québécoise et contribue alors à diminuer leur sentiment d'appartenance à cette société et leur contribution au développement culturel et social. Elle contribue également à entretenir des tensions. Puisque l'apport potentiel des Québécois des communautés culturelles est limité par les attitudes de rejet et d'hostilité de certains Québécois et par l'autoexclusion de certaines personnes des communautés culturelles, la remise en question de l'immigration a tendance à refaire surface périodiquement dans certains segments de la population, en particulier lorsque des revendications dérangent des habitudes bien installées ou que des tensions sur la scène internationale ravivent des craintes relatives à la sécurité.

Les débats publics ne font pas toujours progresser le rapprochement interculturel. En effet, les conditions propices à cet exercice ne sont pas toujours réunies et les citoyens se sentent parfois démunis pour comprendre les débats ou y participer de façon constructive. Les paramètres du débat sont encore confus pour bien des citoyens. Les tenants d'une approche humaniste préconisent la coexistence pacifique dans le respect des particularités culturelles. Cependant, cette approche est incapable de résoudre les conflits de valeur et les problèmes liés au respect des droits sur certaines questions épineuses, comme les droits des enfants ou les droits des femmes. À l'opposé, certains refusent tout compromis et ne voient comme solution que l'acceptation inconditionnelle par les personnes des communautés culturelles des normes et règles ancrées dans les habitudes, sans réexaminer la pertinence actuelle de ces habitudes.

#### *Conditions à mettre en place afin de favoriser le dialogue interculturel*

La question centrale tourne autour des conditions à mettre en place pour tirer parti de la richesse de la diversité. Le dialogue interculturel constructif est un puissant moyen de repenser ses valeurs, ses attitudes et ses comportements, perçus comme normaux et jamais questionnés dans un milieu culturel homogène. Dans un contexte social où il faut repenser les anciens choix de société et bâtir de nouveaux consensus, le questionnement de ses propres *a priori* et de la façon dont les valeurs fondamentales peuvent s'actualiser est un exercice salutaire et très profitable. Il permet de s'adapter à l'évolution sociale, politique et économique mondiale en stimulant la créativité et en multipliant les choix.

Les conflits, malgré les apparences, peuvent être des moments qui permettent de faire progresser les débats et de dégager des solutions nouvelles aux difficultés qui se présentent. Ils ont débouché sur la conception et la diffusion de nombreux outils de formation visant à transformer des conflits destructeurs en occasions de dépassement,

en énonçant des règles et des processus à respecter pour que chacun sorte gagnant de la confrontation. Certaines actions judiciaires, même, ont permis de clarifier et de baliser l'exercice des droits.

Dans cette perspective, il faut identifier notamment les nouveaux consensus sociaux et les clivages qui s'accroissent, les axes d'intervention à privilégier, les tribunes propices à la délibération entre citoyens, les questions à débattre, les obstacles à contourner et les modalités à définir pour faire participer les personnes des communautés culturelles<sup>34</sup>. Le défi à relever n'est pas de s'adapter à la diversité ethnoculturelle mais d'aménager le pluralisme, c'est-à-dire de repenser les pratiques de gestion et de services de façon à respecter les droits et les besoins des diverses composantes de la société sans discrimination afin de pouvoir bénéficier de la diversité en évitant les conflits qui paralysent. Pour cela, il faut bien définir le cadre commun sur lequel s'appuie le rapprochement interculturel et développer des modes de fonctionnement qui permettent à la convivialité, l'originalité et l'innovation de coexister avec les lois, les normes et les consensus<sup>35</sup>.

### *Principales mesures en place*

Plusieurs ministères ont mis en place des mesures visant à familiariser les Québécois avec les divers bagages culturels qui se sont ajoutés au patrimoine québécois ou à encourager le dialogue interculturel.

Les mesures mises sur pied afin de sensibiliser les citoyens, jeunes et moins jeunes, à l'apport des communautés culturelles et à la richesse de la diversité et de favoriser le rapprochement interculturel ont été décrites dans la section précédente. Certaines mesures peuvent être ajoutées à ce bilan.

Ainsi, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a mis sur pied le Programme d'activités de communication et de rapprochement interculturel entre élèves francophones et non francophones. Pour sa part, le ministère de la Culture et des Communications soutient divers événements, comme *Vues d'Afrique*, *Danse et rythmes du monde*, le Festival chinois. Il soutient également divers projets de sensibilisation à l'art ou de formation artistique qui incluent l'expression artistique de diverses cultures. Soulignons que le milieu de la culture peut offrir des lieux de rencontre intéressants et accessibles où le rapprochement interculturel peut se matérialiser et se développer. Les lieux de diffusion et de création constituent des lieux propices à la participation des communautés à la vie culturelle. Ceux-ci permettent aux citoyens de toutes origines, en tant que créateurs, de nourrir la représentation symbolique québécoise. Sous l'angle des pratiques culturelles, la participation des personnes immigrantes et des minorités visibles permet d'augmenter la vitalité culturelle du Québec et de valoriser le pluralisme de la société québécoise.

Le Concours jeunes scénaristes, organisé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et

---

<sup>34</sup> Azdouz, R., (1995), « Des conflits qui coûtent ou qui rapportent? », *Impressions*, n° 20, p. 11-13.

<sup>35</sup> Lussier, M. et R. Azdouz, (1994), « Les limites du relativisme, les défis du pluralisme. Gérer la diversité », *Impressions*, décembre 1994, p. 32-35.

du Sport, l'Institut national de l'image et du son et Télé-Québec, vise à encourager le dialogue interculturel chez les jeunes et à favoriser l'ouverture à la diversité.

Par ailleurs, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles remet chaque année les Prix québécois de la citoyenneté, soit le Prix Jacques-Couture pour la promotion du rapprochement interculturel, le nouveau Prix Charles-Biddle pour l'apport exceptionnel à la société québécoise, le Prix Anne-Greenup pour la lutte contre le racisme et le Prix Maurice-Pollack pour l'accès à l'égalité en emploi pour les Québécois issus des communautés culturelles et des minorités visibles et pour l'aménagement de la diversité ethnoculturelle et l'adaptation des services en milieu de travail.

Ces mesures sont loin d'être exhaustives et le bilan des pratiques de gestion de la diversité et des mesures de rapprochement interculturel reste à faire. Les mesures susceptibles de consolider les acquis et de stimuler le rapprochement interculturel demeurent également à évaluer. Des études seraient nécessaires pour documenter la situation de façon satisfaisante.

## **QUESTIONS SOUMISES À LA CONSULTATION**

### ***Éducation***

La population québécoise est de plus en plus diversifiée, tant au point de vue ethnoculturel que religieux. Quels changements seraient nécessaires dans le matériel didactique et dans les programmes scolaires, aux divers ordres d'enseignement, pour agir sur les préjugés, transmettre une vision juste du Québec et de sa population et favoriser le dialogue interculturel?

Quelles mesures devraient être mises en œuvre afin de sensibiliser davantage le grand public et de susciter une adhésion à ces objectifs, soit agir sur les préjugés, transmettre une vision juste du Québec et de sa population et favoriser le dialogue interculturel?

### ***Diffusion de l'information***

Les médias jouent un rôle important dans la production et la diffusion de l'information, spécifiquement dans la représentation que se font les citoyens des communautés culturelles. Quelles mesures devraient être mises en œuvre pour aider les citoyens à se faire une idée juste des réalités des communautés culturelles et, plus largement, des questions d'actualité qui les interpellent?

### ***Inclusion des expressions culturelles diverses***

L'apport des communautés culturelles québécoises à l'enrichissement du patrimoine culturel du Québec est de plus en plus important, mais demeure encore peu visible dans les grandes manifestations de la vie culturelle du Québec. Quels changements doivent être apportés pour favoriser la participation des Québécois des communautés culturelles à la vie culturelle du Québec, tant des artistes que du public?

### ***Favoriser des relations interculturelles harmonieuses dans le logement***

Que doit-on faire pour assurer aux citoyens de toutes origines un accès équitable au logement et favoriser des relations interculturelles plus harmonieuses dans le milieu résidentiel?

### ***Rapprochement interculturel***

Quelles mesures devraient être mises en œuvre pour favoriser un véritable rapprochement interculturel?

## **Orientation 3**

### **Renouveler nos pratiques et nos institutions**

---

Aucune institution québécoise ne peut être qualifiée de raciste au sens idéologique du terme, que ce soit la police, le système judiciaire, les services sociaux ou l'école. Cependant, des attitudes ou des comportements inappropriés de certains de leurs membres peuvent exister. Des règles ou des procédures existant depuis longtemps et perçues comme normales et correctes peuvent également produire des effets discriminatoires, sans que les institutions et les personnes impliquées en soient conscientes.

Le pluralisme est une réalité québécoise importante depuis des décennies. Les institutions doivent tenir compte de cette réalité dans leurs pratiques. L'amélioration de l'appareil et des pratiques de l'État et leur conformité aux exigences du droit à l'égalité sont des préoccupations importantes au Québec depuis quelques années. L'adaptation des institutions au pluralisme et la gestion de la diversité font aussi partie intégrante de la modernisation des services publics et de services qui tiennent compte des caractéristiques culturelles de la clientèle.

Les institutions privées sont également concernées par l'adaptation de leurs pratiques et de leurs services. La gestion de la diversité est une plus-value pour les organisations qui la pratiquent.

Le concours de toutes les institutions est important dans cette perspective. Les employeurs, publics ou privés, et les services publics de première ligne contribuent tous à l'exclusion des communautés culturelles lorsqu'ils n'assument pas leurs responsabilités en cette matière. Il s'agit pourtant d'une responsabilité sociale essentielle. Le caractère fondamental de l'emploi et de l'inclusion des personnes des communautés culturelles à tous les paliers institutionnels amène à retenir, comme premier choix stratégique, celui d'*Assurer l'accès à l'emploi*.

Les interventions nécessaires sur le plan institutionnel sont d'abord de l'ordre de la sensibilisation de tout le personnel aux préjugés et aux stéréotypes dans leur milieu, de la formation aux droits et responsabilités de chacun et, de façon plus générale, de l'information sur la réalité ethnoculturelle québécoise. Elles concernent également l'examen des pratiques qui contribuent à l'exclusion des communautés culturelles et le redressement des pratiques inadéquates. Elles nécessitent l'implication de la direction des institutions concernées. Le deuxième choix stratégique, *Intégrer le pluralisme dans la prestation des services publics*, répond à ces préoccupations.

Par ailleurs, l'exercice des droits doit être facilité pour les citoyens qui s'estiment injustement traités. Le Québec a une expérience de trente ans en matière d'application de la Charte des droits et libertés de la personne. Une réévaluation de l'efficacité des mesures visant à lutter contre le racisme et la discrimination peut cependant être faite avec profit. Le troisième choix stratégique, *Améliorer le respect et l'exercice des droits*, vise à développer la réflexion et à dégager des propositions à cet égard.

## **CHOIX STRATÉGIQUE : ASSURER L'ACCÈS À L'EMPLOI**

### *Portrait de la situation*

Depuis la fin des années 1990, le marché du travail québécois a connu une période très favorable avec un taux moyen de création d'emplois de 2,1 % entre 1996 et 2004. Depuis l'an 2000, les taux de chômage sont parmi les plus faibles des trois dernières décennies et le taux d'emploi atteint des sommets inégalés (70,3 %). Quant au taux d'activité, il s'établit à 76,8 % en 2004, tout près de son sommet historique de l'année précédente.

Toutefois, un nombre important de personnes immigrantes et de Québécois des minorités visibles n'ont pas autant bénéficié de ce regain économique et éprouvent de sérieuses difficultés d'insertion en emploi. Le taux de chômage des immigrants établis au Québec était de 11,7 % lors du Recensement de 2001, comparativement à 8,2 % pour l'ensemble de la population et à 15,4 % pour les personnes appartenant aux minorités visibles. Le niveau de scolarité n'explique pas cet écart, puisque les diplômés universitaires ayant immigré au Québec depuis 1991 connaissent un taux de chômage trois fois plus élevé que celui des non-immigrants<sup>36</sup>.

Dans le même ordre d'idées, les personnes nées en dehors du Canada représentaient en 2004-2005 18,7 % de l'ensemble des prestataires de l'assistance-emploi et près du quart des prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail.

Plusieurs facteurs expliquent cette situation, notamment l'évolution du marché du travail, les ressources disponibles pour l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes et la perception de l'immigration et de la diversité culturelle dans la société québécoise. Les nouveaux arrivants connaissent des difficultés particulières, notamment la connaissance insuffisante du français ou de l'anglais, les difficultés à faire reconnaître les formations et les expériences acquises à l'étranger et l'actualisation des compétences pour répondre aux besoins du marché du travail québécois.

L'accès équitable au marché du travail est un enjeu stratégique pour les personnes des communautés culturelles, en particulier les personnes immigrantes ou appartenant aux minorités visibles. Une intégration économique réussie est le facteur principal du développement des personnes et des communautés. Elle conditionne la capacité des personnes à accéder aux services dont elles ont besoin, à avoir une bonne qualité de vie, à participer à la vie sociale et politique et à développer un sentiment d'appartenance à leur milieu. La discrimination en emploi est un obstacle majeur à la mobilité sociale et un puissant stimulant à la tendance au repli communautaire des populations exclues ou marginalisées.

### *Obstacles identifiés*

Des pratiques discriminatoires ont été identifiées chez des employeurs en ce qui concerne le recrutement, la promotion et la formation. Certains d'entre eux, particulièrement ceux des petites et moyennes entreprises, tiennent même des discours

---

<sup>36</sup> Arrache, R., (2004), « L'apport de l'immigration sur la démographie et l'emploi », *Le Bulletin du CETECH*, vol. 6, n° 2, p. 29.

hostiles aux immigrants et rejettent les candidats issus de l'immigration<sup>37</sup>. Ils présument souvent que l'intégration des personnes de certaines communautés sera difficile ou impossible, sur la base parfois d'une seule expérience vécue ou de préjugés non vérifiés.

La discrimination indirecte ou systémique demeure importante. Elle se manifeste de nombreuses façons, par exemple la non-reconnaissance de l'expérience de travail et des formations des personnes immigrantes. Selon les études existantes, la déqualification affecterait les diplômés universitaires immigrants, à des degrés divers<sup>38</sup>. L'analyse de la situation doit cependant tenir compte des exigences particulières des emplois au Québec. L'exigence de l'expérience québécoise de travail, qui fait foi aux yeux de certains employeurs de la capacité d'intégration du candidat, est discriminatoire s'il s'agit d'une exigence sans lien avec l'emploi, de même que le mode de recrutement, lorsque sont privilégiés les réseaux personnels.

La dévalorisation du pluralisme a des conséquences négatives sur l'emploi des personnes des communautés culturelles, en particulier les personnes immigrantes. En effet, toutes les entreprises n'ont pas encore compris l'importance de compter au sein de son personnel des employés aux profils différenciés insufflant souplesse et dynamisme à l'entreprise. L'obligation que les candidats se comportent en tout point comme les Québécois natifs a pour conséquence d'éliminer dès le départ nombre de candidats qui sont immigrants ou qui sont perçus comme immigrants, comme c'est le cas des jeunes des minorités visibles<sup>39</sup>.

Dans ce contexte, les processus de gestion des ressources humaines nécessitent des modifications pour respecter l'égalité des chances et assurer l'accès à l'emploi des personnes des communautés culturelles qui sont nées à l'étranger ou qui font partie des minorités visibles. Les mesures correctrices concernent l'évaluation des emplois, la rémunération, la dotation, l'intégration organisationnelle, l'évaluation du rendement, la formation, les conditions de travail et les relations de travail. Les changements nécessaires ne sont pas uniquement de l'ordre des pratiques, mais ils doivent rejoindre les mentalités et les cultures organisationnelles. L'implication des hauts dirigeants de l'entreprise est essentielle.

Certaines pratiques sont insidieuses. Pour tracer le profil du candidat recherché pour un poste, les recruteurs se basent généralement sur les personnes qui ont déjà occupé le poste, par exemple en termes de sexe ou d'origine ethnique. Cela défavorise les personnes provenant de groupes qui n'ont jamais occupé ces postes dans le passé, notamment les femmes et les immigrants<sup>40</sup>. Les difficultés de communication jouent également un rôle important. L'expression et les attitudes des candidats des communautés culturelles peuvent être mal interprétées par les employeurs. Les compétences comportementales (« soft skills ») sont particulièrement sujettes à des

---

<sup>37</sup> El Yamani, M., (1997), *L'emploi des jeunes : un enjeu de société*, rapport préparé pour le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

<sup>38</sup> Voir notamment Ledoyen, A., (1992), *Montréal au pluriel, Huit communautés ethnoculturelles de la région montréalaise*, Montréal, Institut québécois de recherche sur la culture, Documents de recherche, n° 32.

<sup>39</sup> El Yamani, *op. cit.*

<sup>40</sup> Chicha, M. T., citée par Sylvie Lemieux, « La discrimination est encore présente dans les entreprises », *Les Affaires*, Montréal, 19 mars 2005.

interprétations subjectives et arbitraires. L'incertitude amène plusieurs employeurs à rejeter des candidats.

## **Secteur privé**

Certaines entreprises ont fait des efforts importants pour éliminer les pratiques discriminatoires et assurer une meilleure représentativité des communautés culturelles parmi leur personnel.

Les petites entreprises semblent moins bien outillées pour prendre en considération la problématique de la diversité. Plus fragiles, elles tendent à être plus conservatrices. Certaines manquent de vision stratégique dans le renouvellement des ressources humaines<sup>41</sup>.

Les données disponibles sur le pluralisme dans les entreprises privées concernent les entreprises qui se sont dotées d'un programme d'accès à l'égalité, parfois sur une base volontaire, parfois dans le cadre du Programme d'obligation contractuelle. Ce dernier a été implanté en 1989 et vise les entreprises de 100 employés et plus qui souhaitent obtenir du gouvernement du Québec un contrat ou une subvention de 100 000 \$ et plus. Depuis cette date, 288 entreprises se sont engagées dans ce sens. En 2003-2004, 175 entreprises ont été soumises à l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité<sup>42</sup>.

Un bilan réalisé en 1998 affirmait que les minorités visibles avaient progressé de façon significative, soit 18,9 %, dans les entreprises au cours de la période d'application des programmes, sans toutefois donner de précision sur le nombre total de postes en cause<sup>43</sup>. Cette progression s'est concrétisée dans les postes professionnels et techniques surtout, ensuite dans les postes semi-spécialisés et non spécialisés de la production et de la distribution. Malheureusement, aucune donnée actuelle ne permet de mesurer l'ampleur réelle des progrès.

Ce bilan positif ne s'explique pas par une conjoncture particulièrement favorable. En effet, les analyses de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse montrent que ces progrès ont été effectués dans une conjoncture où plus de la moitié des entreprises connaissaient une phase de réduction du personnel ou de restructuration importante.

---

<sup>41</sup> L'Indice, (1996), *Étude sur les producteurs de comportements racistes lors de l'insertion à l'emploi des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans, Le cas des jeunes Québécois d'origine haïtienne*, rapport produit pour le ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, Gouvernement du Québec.

<sup>42</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, (2004), *Rapport d'activités et de gestion 2003-2004*, Montréal.

<sup>43</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, (1998), *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec, Bilan et perspectives*, Montréal.

## Secteur public

La Charte québécoise des droits et libertés de la personne prévoit que le gouvernement exige de ses ministères et organismes, dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique, l'implantation de programmes d'accès à l'égalité. En 2001, ces programmes ont été étendus. En effet, la Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes publics vise l'ensemble des organismes publics qui emploient 100 personnes ou plus dans le secteur municipal, dans les organismes du réseau de l'éducation, dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans d'autres organismes comme les sociétés d'État, les établissements d'enseignement supérieur et la Sûreté du Québec pour ses effectifs policiers.

Les données du Secrétariat du Conseil du trésor montrent que les communautés culturelles représentent 2,6 % des effectifs en 2004-2005, contre 2,5 % en 2003-2004, et ce, malgré une réduction des effectifs dans la fonction publique<sup>44</sup>. Par contre, les personnes des communautés culturelles représentent 10,1 % des employés réguliers embauchés en 2004-2005. Ces données concernent la fonction publique et non les employés du secteur public en général, comme les employés des réseaux de la santé ou de l'éducation. À titre de comparaison, les personnes des communautés culturelles représentaient 1,7 % du personnel de la fonction publique en 1990.

Dans le secteur public en général, la représentation des personnes des communautés culturelles varie selon les réseaux et selon les régions. Cependant, les seules données dont on dispose sont encore partielles. Elles ne permettent pas présentement de tracer un portrait global de la situation.

Diverses mesures sont mises de l'avant par le Secrétariat du Conseil du trésor afin d'augmenter la représentation des communautés culturelles, des Autochtones et des anglophones dans la fonction publique. Ainsi, en 2004-2005, des sessions d'information portant sur le processus de sélection et les moyens d'évaluation des candidatures ont été offertes à 1 130 étudiants de ces groupes cibles, dans huit régions du Québec. Un mécanisme de référence de candidatures des personnes des groupes cibles a été mis en place. Une recherche visant à évaluer la validité interculturelle des moyens d'évaluation utilisés par le Secrétariat est actuellement en cours.

Par ailleurs, la concentration de la fonction publique dans la ville de Québec peut constituer un obstacle supplémentaire puisque les personnes des communautés culturelles et des minorités visibles sont installées en bonne partie dans la région de Montréal. Les obligations familiales envers des parents âgés ou les contraintes professionnelles des conjoints peuvent limiter la mobilité d'une partie des candidats potentiels.

Les organismes publics visés par la Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes publics étaient au nombre de 618 au 31 mars 2004. À cette date, 567 organismes avaient complété les analyses d'effectifs nécessaires à l'évaluation de la pertinence de mettre en place un programme d'accès à l'égalité et 185 avaient été avisés par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qu'ils devraient

---

<sup>44</sup> Secrétariat du Conseil du trésor, (2005), *Rapport annuel de gestion 2004-2005*, Gouvernement du Québec.

mettre en place un tel programme<sup>45</sup>. Les travaux se poursuivent. Il faut compter encore quelques années avant qu'ils donnent des résultats probants. Le bilan de la Commission fait ressortir la nécessité pour les établissements d'enseignement et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec d'intensifier leurs efforts de formation en matière d'accès à l'égalité.

## **Principales mesures gouvernementales visant une meilleure intégration sur le marché du travail**

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse agit activement depuis plusieurs années afin de sensibiliser et d'informer les entreprises et les employés sur leurs droits et responsabilités, en plus du soutien essentiel fourni en matière d'implantation de programmes d'accès à l'égalité.

D'une façon générale, plusieurs plans d'action gouvernementaux comportent des mesures qui visent à mieux soutenir l'insertion en emploi des personnes immigrantes et des minorités visibles, comme le Plan gouvernemental pour l'emploi intitulé *L'emploi : passeport pour l'avenir*, qui vise l'augmentation du taux d'emploi de certains segments de la main-d'œuvre, dont les immigrants et les personnes des minorités visibles. De même, la Stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en 2002, désigne les immigrants récents et les membres des minorités visibles parmi les groupes davantage touchés par la pauvreté et pour lesquels des efforts particuliers devront être consentis au cours des prochaines années.

De son côté, dans le cadre du Plan d'action 2004-2007 *Des valeurs partagées, des intérêts communs*, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ses partenaires ont mis en œuvre diverses actions, notamment celles visant à lever les obstacles liés à l'autorisation d'exercer une profession ou un métier réglementés. Par exemple, des fiches d'information présentant les démarches à accomplir pour obtenir le droit d'exercer une profession ou un métier réglementés sont diffusées auprès des candidats à l'immigration et des nouveaux arrivants. Des outils d'évaluation des compétences ont été élaborés et des formations d'appoint à l'intention des personnes formées à l'étranger ont été mises sur pied pour assurer une mise à niveau des compétences en fonction du contexte québécois de pratique.

De plus, le Groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés et l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger ont déposé à la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles leurs recommandations pour faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés. La mise en œuvre de certaines de ces recommandations a déjà été entreprise et le ministère étudie avec ses partenaires les moyens de donner suite aux autres recommandations.

En mai 2004, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celui de l'Immigration et des Communautés culturelles, dans le cadre de l'Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes

---

<sup>45</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, (2005), *L'accès à l'égalité en emploi; Rapport triennal 2001-2004, La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, Montréal.

appartenant aux minorités visibles, ont convenu d'associer leurs efforts afin de sensibiliser les entreprises aux avantages d'embaucher des personnes issues des diverses communautés culturelles.

Plusieurs mesures prévues dans le cadre de cette entente sont en voie de réalisation. Ainsi, le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), mis en œuvre par Emploi-Québec, vise à inciter les employeurs à embaucher des personnes des communautés culturelles et à créer dans l'entreprise des conditions qui favoriseront leur maintien en emploi à la fin de la période de subvention.

Emploi-Québec et ses partenaires ont également produit des publications visant à convaincre les employeurs d'adopter des pratiques d'embauche et d'encadrement favorisant l'insertion et le maintien en emploi des personnes issues de l'immigration, des minorités visibles ou de communautés culturelles<sup>46</sup>. Ces documents font aussi valoir les avantages de la diversité ethnoculturelle dans un contexte de mondialisation des échanges commerciaux.

Emploi-Québec accorde une attention particulière aux personnes nouvellement arrivées et aux membres des minorités visibles en tant que membres de groupes généralement défavorisés sur le plan de l'emploi. En 2005-2006, les personnes nées à l'étranger représentent 14,9 % de tous les nouveaux participants aux mesures et services d'Emploi-Québec.

Au fil des ans et selon les besoins régionaux, Emploi-Québec a adapté ses mesures afin de mieux répondre aux besoins des immigrants et des personnes des minorités visibles, notamment des activités d'immersion professionnelle destinées aux nouveaux arrivants diplômés et aux personnes des minorités visibles qui éprouvent des difficultés d'intégration au marché du travail dans leur domaine de compétence.

Plusieurs mesures visent également la gestion de la diversité ethnoculturelle en emploi. Ainsi, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles a mis sur pied en 2004 le Service-conseil en relations interculturelles. Sa mission consiste, entre autres, à élaborer et à diffuser, à l'intention des gestionnaires tant publics que privés, des outils, des guides pratiques et des formations visant l'embauche et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée. Les problématiques particulières vécues par les personnes issues des communautés culturelles sont prises en compte dans l'élaboration des divers outils de formation.

Par ailleurs, Emploi-Québec, en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, a procédé, au cours des dernières années, à la formation du personnel des centres locaux d'emploi sur la prestation de services en contexte interculturel afin de permettre aux membres du personnel d'intervenir plus efficacement auprès des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles.

---

<sup>46</sup> Par exemple, le *Guide pratique de la gestion de la diversité en emploi*, réalisé par la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec en collaboration avec le Mouvement québécois de la qualité, le Groupe Conseil Continuum et le Secrétariat du Conseil du trésor; le document *Réussir l'intégration des personnes immigrantes en entreprise : 51 solutions aux questions des employeurs* et ses variantes, réalisés par diverses directions régionales d'Emploi-Québec en collaboration avec les services Immigration-Québec et les Tables Éducation de ces régions.

Plusieurs mesures particulières s'adressent aux jeunes des communautés culturelles et des minorités visibles aux prises avec des taux de décrochage scolaire, de sous-scolarisation et de chômage beaucoup plus élevés que ceux de l'ensemble de la population. Ainsi, les activités de *Québec pluriel* s'adressent à des jeunes de 16 à 24 ans issus de minorités visibles et des jeunes de 16 à 35 ans arrivés au Québec depuis moins de cinq ans. Ces jeunes peuvent bénéficier de l'accompagnement d'un mentor, recevoir des conseils en orientation professionnelle, participer à des ateliers en recherche d'emploi, de formation professionnelle et sociale et de familiarisation à la réalité québécoise. Des stages dans les entreprises d'insertion sont également organisés à l'intention des jeunes des minorités visibles et des communautés culturelles vivant des problèmes d'exclusion. Des études seraient cependant nécessaires afin d'évaluer l'ampleur des besoins.

## **CHOIX STRATÉGIQUE : INTÉGRER LE PLURALISME DANS LA PRESTATION DES SERVICES PUBLICS**

Intégrer le pluralisme dans la prestation des services publics implique d'offrir des services adaptés aux caractéristiques de la clientèle desservie. Dans le cas des services publics, que ce soit dans les réseaux de l'éducation ou de la santé et des services sociaux pour ne nommer que ceux-là, cela nécessite une bonne communication entre les intervenants et les personnes qui ont besoin de services, donc des attitudes d'ouverture, une certaine formation interculturelle et des outils appropriés. Une représentation adéquate des personnes des communautés culturelles dans les divers milieux de travail est évidemment essentielle pour permettre à ces personnes de participer à l'évolution des milieux et des services.

Des modifications dans les pratiques s'avèrent également nécessaires, en particulier lorsque la liberté de religion est en cause, c'est-à-dire lorsque les exigences d'une institution entrent en conflit avec la croyance sincère d'une personne à l'égard d'un précepte religieux. Cela peut affecter le calendrier habituel de travail pour ce qui concerne les fêtes religieuses ou les pauses-prière, les menus respectant les prescriptions alimentaires de certaines confessions religieuses, le port de certains vêtements ou accessoires ou la disponibilité de certains espaces pour prier.

Le pluralisme n'est jamais exempt de tensions. Les conflits entre des exigences différentes, par exemple entre le port d'un uniforme et le port d'un foulard ou d'un turban, peuvent se régler par la recherche d'accommodement entre les parties. L'accommodement raisonnable est, de fait, une obligation qui découle des chartes canadienne et québécoise des droits de la personne. En vertu de cette obligation, l'institution doit, si cela ne cause pas une contrainte excessive à son fonctionnement, prendre – quant aux modifications qui permettraient de remédier aux difficultés que les exigences institutionnelles posent à l'égard de la liberté de religion – des mesures raisonnables pour s'entendre avec la personne à qui elle offre des services. Toutes les institutions publiques ou privées sont interpellées par le respect des droits, les accommodements raisonnables et la gestion de la diversité.

Chaque demande d'accommodement est spécifique et chacune est étudiée individuellement. Cependant, certaines institutions ont élaboré des politiques globales. Ainsi, certaines commissions scolaires ont une politique de tolérance face au port du voile dans leurs écoles. Ces politiques et ces pratiques peuvent varier d'une commission scolaire à l'autre et d'une école à l'autre. Les pratiques en matière d'accommodement sont donc perçues comme incohérentes et fonction, en partie, de la bonne volonté des institutions. Cette situation crée des tensions et alimente des attitudes négatives à l'égard des immigrants et des personnes des communautés culturelles et, plus particulièrement, à l'égard des personnes qui appartiennent à des confessions religieuses non chrétiennes.

### **Milieu scolaire**

La problématique de la discrimination en milieu scolaire dépasse la question des contenus des manuels et des programmes scolaires. Diverses enquêtes mettent en évidence les plaintes des jeunes des communautés culturelles face aux attitudes et aux

comportements de certains enseignants à leur endroit. Ces jeunes parlent de rejet, de mépris, d'insultes, d'évaluations négatives, d'attentes moins élevées à leur égard et d'orientation vers des voies professionnelles moins valorisées<sup>47</sup>. Les cas documentés restent exceptionnels mais, en raison de l'importance des enseignants en tant que modèles, ils ont un impact très fort sur l'imaginaire des jeunes et des parents. Dans ce contexte, la formation des maîtres est cruciale. Dans la Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport souligne l'importance de favoriser chez le personnel scolaire des attitudes d'ouverture à la diversité.

D'autres situations doivent également faire l'objet d'une attention particulière, comme l'incompréhension culturelle grandissante entre les professionnels de l'éducation et certains élèves et parents ainsi que les tensions interethniques entre élèves au secondaire<sup>48</sup>. Le ressentiment de certains jeunes et de leurs parents nourrit le sentiment de victimisation par rapport à l'école et à la société québécoise en général. Ces jeunes s'identifient donc difficilement à la société québécoise et ont tendance à se replier sur leur communauté d'origine<sup>49</sup>.

## **Santé et services sociaux**

### *Problématique*

Depuis les années 1980, le réseau de la santé et des services sociaux a fait des efforts importants de prise en compte des caractéristiques interculturelles. La question est abordée sous l'angle de l'interculturalisme, en particulier les chocs culturels et les incompréhensions culturelles. Les conflits de valeur ajoutent des obstacles supplémentaires aux relations entre les intervenants et leurs clientèles.

Les incompréhensions culturelles et les conflits de valeur sont propices au développement de stéréotypes et de préjugés et de dérives dans les diagnostics et les évaluations. Les situations identifiées concernent la notion de la famille, les modes d'éducation des enfants, les rapports inégalitaires entre hommes et femmes, la conception de la santé physique et mentale, la conception des services sociaux et du rôle des services sociaux<sup>50</sup>. Les valeurs et les conceptions différentes des besoins, qui ont une dimension psychologique et matérielle, du bien-être des enfants, de l'autonomie des femmes, de l'insertion des individus dans la famille élargie, sont toutes susceptibles de conduire à des évaluations inadéquates de la situation, entre autres des compétences parentales et à des interventions inappropriées. En 1998, afin de prévenir ces situations, le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère de la Famille et de l'Enfance, devenu aujourd'hui le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition

---

<sup>47</sup> Labelle, M., D. Salée et Y. Frenette, (2001), *op. cit.*; El Yamani, M., *op. cit.*; Bataille, P., M. McAndrew et M. Potvin, (1998), « Racisme et antiracisme au Québec : analyse et approches nouvelles », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 31, p. 115-144.

<sup>48</sup>Bataille, McAndrew et Potvin, *op. cit.*

<sup>49</sup> Potvin, M., (1997), « Les jeunes de la deuxième génération haïtienne à Montréal : entre la communauté réelle et la communauté représentée », *Sociologie et sociétés*, vol. 29, n° 2, p. 77-101.

<sup>50</sup> Legault, G. et M. Lafrenière, (1992), « Situations d'incompréhensions culturelles dans les services sociaux : problématique », *Santé mentale au Québec*, vol. XVII, n° 2, p. 113-121.

féminine, ont d'ailleurs mis à la disposition des intervenants auprès des nouveaux arrivants un guide d'intervention, *Avec les familles immigrantes, Guide d'intervention*.

Dans le cas des jeunes référés aux centres jeunesse, les décisions des travailleurs sociaux sont mises en cause notamment pour expliquer la surreprésentation des jeunes Haïtiens au sein du système québécois de protection de la jeunesse<sup>51</sup>. Bernard observe une discordance entre les motifs de signalement et les décisions des travailleurs sociaux. Cela se traduit par des retraits d'urgence de la famille, une judiciarisation et des références personnalisées significativement plus nombreux par rapport aux autres jeunes Québécois.

À la suite des incompréhensions interculturelles et des défaillances, réelles ou supposées, des institutions de santé et de services sociaux, la perception de racisme se développe parmi certaines personnes des communautés culturelles.

### *Principales mesures en place*

Les institutions de la santé et des services sociaux ont toutefois mis fermement de l'avant des principes d'égalité et ont fourni des efforts non négligeables en ce sens. Depuis plusieurs années, la réponse du réseau aux besoins de santé et de bien-être de la population doit tenir compte des caractéristiques ethniques, culturelles et linguistiques des communautés desservies. À ce propos, il importe de souligner qu'en 2004, depuis la réforme dans le secteur de la santé et des services sociaux, cette dimension est réitérée spécifiquement dans le cadre de référence pour les projets cliniques des réseaux locaux de services de santé et de services sociaux.

Le ministère de la Santé et des Services sociaux a créé en mai 2004 un Comité provincial à qui il a confié le mandat de lui fournir des avis sur la prestation des services de santé et de services sociaux aux personnes des communautés culturelles du Québec. Ce mandat a d'ailleurs été inclus dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Le Comité a déjà été consulté sur les orientations pour les services aux aînés en perte d'autonomie, le Plan d'action en santé mentale 2005-2010 : *La force des liens*, la Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux et d'autres dispositions législatives (2005, chapitre 32) et le cadre de référence sur les projets cliniques. Par ailleurs, il a produit des avis dans le cadre de consultations publiques sur les communautés noires, sur la stratégie d'action jeunesse et sur le règlement relatif aux critères sociosanitaires des résidences privées pour les personnes âgées.

Le ministère a mis sur pied, en même temps que le Comité provincial, le Secrétariat à l'accès aux services en langue anglaise et aux communautés culturelles qui a pour mission de coordonner les responsabilités ministérielles au regard de l'accès aux services de santé et aux services sociaux pour les personnes d'expression anglaise et les personnes issues des communautés culturelles. Le Secrétariat est présentement à analyser les questions de l'accès aux services et de l'adaptation des approches concernant les personnes des communautés culturelles et à actualiser les orientations ministérielles dans ces domaines. Les analyses produites jusqu'à maintenant montrent

---

<sup>51</sup> Bernard, L., (2004), *Discrimination systémique des jeunes Haïtiens au sein du système québécois de protection de la jeunesse*, Communication présentée au 4<sup>e</sup> colloque de l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes, Montréal.

les efforts consentis par le réseau de la santé et des services sociaux par rapport aux besoins de la clientèle issue des communautés culturelles.

Un grand nombre de projets (études, programmes et services) ont d'ailleurs vu le jour depuis les cinq dernières années, tant sur les plans national, régional que local, afin de favoriser l'accès aux services et l'adaptation des approches touchant les personnes des communautés culturelles. La vidéo et le guide d'accompagnement réalisés par A. Battaglini et intitulés *Préjugés. Prévenir le racisme chez les jeunes*, déjà cités, constituent l'un de ces projets. Le Centre jeunesse de Montréal a élaboré, pour sa part, un plan d'accès aux services pour les jeunes des communautés culturelles. Enfin, certaines régions offrent de la formation en relations interculturelles ou se sont dotées d'un comité régional multipartite sur l'accessibilité aux services de santé et aux services sociaux pour les personnes des communautés culturelles afin de répondre aux besoins particuliers de cette clientèle.

Les efforts déployés par le réseau ont misé également sur la collaboration constante de différents organismes communautaires œuvrant auprès des personnes des communautés culturelles. En 2001, l'organisme Alliance des Communautés culturelles pour l'Égalité dans la Santé et les Services sociaux (ACCÉSSS) a été mandaté par le ministère afin de produire un état de situation sur l'accessibilité des services de santé et des services sociaux pour les personnes des communautés culturelles.

Un projet intersectoriel, selon l'approche Villes et Villages en santé, visant à contrer la pauvreté et soutenir les familles défavorisées, en particulier celles provenant de minorités ethniques dans un quartier de Montréal (Montréal-Nord), a remporté un Prix d'excellence lors du colloque annuel du Réseau québécois de Villes et Villages en santé.

Le ministère a également réalisé quelques guides de pratiques et outils d'intervention adaptés aux communautés culturelles, notamment un magazine portant sur l'éducation sexuelle auprès d'une clientèle multiculturelle<sup>52</sup>. Il s'est également engagé en matière d'adaptation des activités de prévention de violence conjugale et de toxicomanie dans le Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2004-2009 et le Plan d'action interministériel en toxicomanie 2006-2011.

Le ministère de la Santé et des Services sociaux a donc multiplié les interventions pour sensibiliser les intervenants du réseau aux préjugés et éviter la discrimination dans le réseau de la santé et des services sociaux ainsi que pour favoriser l'accès aux services et l'adaptation de ses approches pour les personnes des communautés culturelles. Cependant, le réseau est vaste et la sensibilisation des intervenants progresse de façon variable selon les institutions et les régions.

## **Police et système judiciaire**

Les corps de police et le système judiciaire ont pour mandat d'assurer la sécurité publique et le respect des lois. Les policiers ont un rôle de premier plan en tant qu'intervenants sur le terrain. En plus d'assurer l'ordre et la sécurité publique, ils ont un

---

<sup>52</sup> Ministère de la Santé et des Services sociaux et Université du Québec à Montréal, (2005), *Ça s'exprime. Embrasser d'autres cultures : L'Éducation sexuelle auprès d'une clientèle multiculturelle*, Québec.

rôle de prévention et de répression de la criminalité. Le système judiciaire se situe en aval de leurs interventions et implique les juges, les procureurs et les avocats. Il est soutenu par d'autres intervenants, travailleurs sociaux, psychologues et criminologues. Les travailleurs des centres jeunesse et des établissements de détention forment le dernier maillon de la chaîne.

### *Pratiques policières*

Les policiers ont une importance toute particulière. Ils font partie du quotidien et sont les premiers à intervenir en cas de situation problématique ou de plainte du public. Ils détiennent une autorité en vertu des lois et possèdent les moyens de la faire respecter. Ils deviennent ainsi le premier symbole de l'ordre et de la justice. Les préjugés et la discrimination, même non intentionnelle, de la part de certains policiers ont donc un impact social et psychologique très fort. Mais tous les intervenants sont susceptibles de desservir l'ordre public et la justice si leurs évaluations sont faussées par des préjugés et des attitudes et des comportements inadéquats.

Deux types de comportements inadéquats de la part de certains policiers ont attiré l'attention des chercheurs, une sur-application de la loi (« over-policing »), dont l'exemple le plus connu est le profilage racial, et une sous-application de la loi (« under-protecting »)<sup>53</sup>. L'ampleur de ces phénomènes reste cependant à documenter.

Le profilage racial peut être défini comme toute action posée par des personnes en 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 tels que la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou sans un soupçon raisonnable, ce qui expose l'individu à un examen ou un traitement différentiel. Il repose sur divers stéréotypes, par exemple que les personnes d'un groupe particulier sont plus susceptibles d'être délinquantes ou criminelles ou qu'elles sont toutes pauvres, ce qui les rend suspectes lorsqu'elles conduisent une voiture de luxe.

Concrètement, le profilage racial se traduit par une surveillance particulière et des contrôles plus fréquents des personnes appartenant aux minorités visibles. Il est une des formes de profilage illicite. Les jeunes, particulièrement dans les quartiers défavorisés, et les sans-abri peuvent également être victimes de profilage illicite. Occupant l'espace public de façon importante, ils sont plus susceptibles d'être surveillés, d'être interpellés ou de recevoir des contraventions, particulièrement dans les villes où existent des politiques de lutte contre les incivilités. Les jeunes des minorités visibles des quartiers défavorisés sont très touchés car ces comportements répétitifs, quoique souvent posés par des policiers différents, produisent un effet de harcèlement.

L'autre comportement reproché à certains policiers est la sous-application de la loi dans le cas de certaines communautés culturelles. Cette sous-application est liée au malaise et à l'incertitude que ressentent certains policiers lorsqu'ils doivent intervenir auprès de personnes de communautés culturelles. En effet, l'intervention policière peut parfois être

---

<sup>53</sup> Brodeur, J.-P., (1993), *La police et les minorités ethniques*, Conférence donnée au Centre d'études ethniques, Université de Montréal, cité dans McAndrew, M. et M. Potvin, *Le racisme au Québec : éléments d'un diagnostic*, Centre d'études ethniques de l'Université de Montréal, rapport préparé pour le ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, mars 1996.

problématique dans un contexte interculturel, par exemple dans les cas de violence familiale chez certains nouveaux arrivants ou les problèmes de cohabitation liés au bruit, à la musique, etc. Certains policiers se sentent démunis face à de telles situations et peuvent avoir tendance à s'abstenir d'intervenir plutôt que de risquer de faire l'objet de plaintes par suite d'interventions inappropriées<sup>54</sup>.

Tant la sur-application que la sous-application de la loi sont perçues par certaines personnes des communautés culturelles comme l'expression de racisme de la part des policiers et minent la confiance envers l'institution policière et la justice. Ces personnes ont donc tendance à limiter la coopération avec les services policiers et à ne pas se plaindre lorsqu'ils sont victimes d'actes criminels<sup>55</sup>.

### *Système judiciaire*

Sur le plan du système judiciaire, la nécessité d'une plus grande disponibilité de l'information juridique destinée aux personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles a été soulignée, de même qu'un travail de formation systématique en matière de diversité culturelle auprès des intervenants judiciaires<sup>56</sup>. Parmi les autres dimensions qui doivent retenir l'attention, Noreau mentionne la langue des tribunaux et la traduction judiciaire, qui posent le problème de l'accès à la justice, et la diversité des origines culturelles des intervenants judiciaires, susceptible de favoriser la diversification des références et des compétences culturelles ou linguistiques<sup>57</sup>.

Il recommande spécifiquement que dans une perspective d'humanisation de l'activité judiciaire une réflexion soit entreprise, sur le plan de la magistrature et au sein du Barreau, sur les attitudes et les perspectives susceptibles de favoriser une meilleure reconnaissance du processus judiciaire par les justiciables d'autres origines et une plus grande ouverture des intervenants judiciaires (policiers, avocats, procureurs et juges) aux réalités diversifiées de ces justiciables. Il envisage également un plus grand recours à l'expertise des sciences humaines et sociales par la Cour, de même qu'une collaboration entre intervenants sociaux et judiciaires. Enfin, dans le cas précis de l'accommodement raisonnable, il souligne la nécessité que ce principe fasse l'objet d'une meilleure connaissance dans le milieu du droit et que les intervenants judiciaires soient formés de façon plus complète sur les conditions de sa mise en œuvre, de même que sur son extension possible et son utilité dans le cadre des rapports juridiques courants.

Par ailleurs, quelques études se sont concentrées sur le système qui s'adresse aux jeunes. En effet, la surreprésentation des jeunes des minorités visibles dans les centres jeunesse soulève beaucoup d'interrogations et de critiques. Le Tribunal de la jeunesse comme tel n'est pas mis en cause. L'examen des sanctions ne montre pas de différence

---

<sup>54</sup> Brodeur, communication citée; Pelletier, C., (1990), *L'apprentissage de la diversité au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal*, Les Éditions du CIDIHCA, Montréal.

<sup>55</sup> Commission des droits de la personne, (1988), *Enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques : annexes*, Comité d'enquête entre les corps policiers et les minorités ethniques et visibles, Montréal.

<sup>56</sup> Noreau, P., (2003), *Le droit en partage : le monde juridique face à la diversité culturelle*, Les Éditions Thémis, Faculté de droit, Université de Montréal.

<sup>57</sup> *Ibid.*

de traitement à l'égard des jeunes des minorités visibles<sup>58</sup>. Par contre, comme nous l'avons signalé dans la section sur les services sociaux, il semble exister, selon divers chercheurs, de la discrimination systémique et des biais dans les évaluations<sup>59</sup> et les recommandations des travailleurs sociaux qui préparent les rapports prédécisionnels<sup>60</sup>. Ces biais pourraient selon eux expliquer en partie la surreprésentation en question.

### *Principales mesures actuelles*

Diverses mesures ont été mises en place progressivement à la suite des rapports Bellemare, Malouf et Yarovsky, relativement à l'exercice des fonctions policières, l'implantation de programmes d'accès à l'égalité, la formation des policiers et le développement des liens avec la communauté. La Loi sur la police, adoptée en juin 2000, rehausse les exigences de formation, crée l'École nationale de police du Québec et accroît les exigences en matière d'éthique et d'encadrement des policiers.

Afin de favoriser le rapprochement avec la communauté, le ministère de la Sécurité publique a publié en décembre 2000 la Politique ministérielle *Vers une police communautaire*. Le Service de police de la Ville de Montréal s'est déjà doté d'une structure de concertation constituée d'un comité stratégique et de comités de vigie qui permettent de dialoguer avec les communautés et de tenir compte de leurs préoccupations de sécurité et de leurs besoins spécifiques<sup>61</sup>. Les corps policiers des autres municipalités, qui comptent une proportion moindre de communautés culturelles, sont à des degrés divers d'avancement dans leur travail de prise en compte de la réalité des communautés culturelles.

En août 2003, à la suite d'une rencontre avec des représentants du réseau associatif, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles a créé un groupe de travail sur le profilage racial. Ce groupe de travail, coprésidé par le ministère de la Sécurité publique et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, comprend des représentants de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, du Commissaire à la déontologie policière, de l'École nationale de police du Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, du ministère de la Justice et d'une dizaine d'intervenants communautaires. Les ministères et organismes gouvernementaux concernés, de même que les corps policiers, s'impliquent activement afin de mettre en œuvre le plan d'action convenu par le groupe de travail. Les travaux sont bien amorcés. Le travail de lutte contre le profilage racial et le profilage illicite constitue cependant un travail à long terme.

Le ministère de la Sécurité publique travaille de concert avec les corps policiers des principales villes québécoises afin de documenter la problématique du profilage racial et

---

<sup>58</sup> Faille, M., (1988), *Pratiques d'intervention des travailleurs sociaux auprès des jeunes de 14-17 ans d'origines haïtienne, italienne et de souche française*, Mémoire de maîtrise, École de criminologie, Université de Montréal.

<sup>59</sup> Faille, M., *op. cit.*; Douyon, E., (1982), « Les jeunes haïtiens et la justice des mineurs au Québec », *Enfants de migrants haïtiens en Amérique du Nord*, sous la direction de C. Pierre-Jacques, Centre de recherches caraïbes, Université de Montréal.

<sup>60</sup> Bernard, L., (2001), *Les trajectoires des jeunes d'origine haïtienne dans le système québécois de protection de la jeunesse*, Thèse de doctorat, Université de Montréal.

<sup>61</sup> Service de police de la Ville de Montréal, (2004), *Plan d'action corporatif 2005 du SPVM*, Montréal.

d'élaborer des stratégies de prévention, de sensibilisation et de suivi du profilage racial et illicite adaptables aux particularités du milieu couvert par chacun des corps de police.

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et l'École nationale de police du Québec collaborent afin d'assurer le suivi de l'intégration du concept de profilage racial dans les programmes de formation des futurs policiers et de favoriser l'harmonisation et la cohérence entre les programmes d'études des collèges et ceux de l'École nationale de police relativement à cette problématique.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a notamment analysé la jurisprudence relative au profilage racial. Elle a documenté les perspectives de recours civil et élaboré des lignes directrices visant à guider la recherche de la preuve relativement à cette problématique<sup>62</sup>.

Le ministère de la Justice a entrepris, de son côté, l'élaboration d'un plan de sensibilisation des substituts du Procureur général au phénomène du profilage racial. Ce travail est important compte tenu du pouvoir discrétionnaire exercé par les substituts tout au long des procédures criminelles. La sensibilisation des juges et des procureurs relève du Conseil de la magistrature.

Le Commissaire à la déontologie policière a également entamé une tournée d'information et de sensibilisation au sein des diverses communautés culturelles afin de mieux faire connaître les recours dont disposent les personnes qui estiment avoir été victimes de pratiques policières contraires au Code de déontologie policière.

En ce qui concerne le système correctionnel et la réinsertion des personnes contrevenantes, le Québec a adopté en 1995 une approche moins répressive, axée sur un traitement de la criminalité qui favorise davantage la prévention, la prise en charge sociale, la décriminalisation et le recours à des mesures civiles et sentencielles autres que l'incarcération. Dans cette perspective, les services correctionnels ont conçu et mis en place des ressources spécialisées pour accompagner, aider et comprendre les diverses clientèles, dont les personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles, et travaillent en collaboration avec de nombreux organismes communautaires. En 1994, le ministère de la Sécurité publique a créé un programme de sensibilisation et de formation destiné aux intervenants correctionnels.

---

<sup>62</sup> Turenne, M., (2006), *Prouver le profilage racial : perspectives pour un recours civil*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, Cat. 2.120-1.26; Turenne, M., (2006), *Profilage racial : lignes directrices pour fins d'enquêtes*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, Cat. 2.120-1.26.1.

## **CHOIX STRATÉGIQUE : AMÉLIORER LE RESPECT ET L'EXERCICE DES DROITS**

Le respect et l'exercice des droits sont compromis en l'absence d'ouverture au pluralisme. L'adhésion des citoyens aux valeurs sous-jacentes aux droits de la personne et l'adoption d'attitudes et de comportements concordants sont des conditions essentielles pour obtenir une baisse significative de la discrimination et des inégalités.

Même si l'apprentissage des valeurs de respect des droits de chacun et d'ouverture au pluralisme débute maintenant très tôt dans la vie des Québécois, il n'en reste pas moins que des efforts constants doivent être faits pour que tous puissent s'approprier de façon satisfaisante les valeurs civiques communes incluses dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

En effet, tous les citoyens n'ont pas une connaissance et une compréhension adéquates des lois existantes, des droits et des responsabilités de chacun. Ils ne possèdent pas non plus au même degré les habiletés nécessaires pour aller chercher l'information pertinente et l'utiliser judicieusement, notamment pour résoudre leurs conflits de façon pacifique. Certains n'exercent pas leurs droits faute de ces connaissances et de ces compétences, alors que d'autres n'envisagent le règlement de leurs différends que par un recours systématique aux tribunaux. Certaines personnes immigrantes et les citoyens plus faiblement scolarisés ont souvent besoin d'un soutien particulier. Les inégalités sociales continuent à marquer l'exercice des droits de la personne.

### **Dispositif juridique et administratif de lutte contre le racisme et la discrimination**

L'adoption, à l'échelle internationale, des principaux pactes sur les droits de l'homme a conduit le Québec à se doter d'une charte en vue d'assurer la mise en œuvre de ces conventions. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec, entrée en vigueur en 1976, est la pièce maîtresse du dispositif québécois des droits de la personne. Elle a un caractère quasi constitutionnel puisque les articles 1 à 38 ont prépondérance sur toutes les autres lois québécoises, sauf dérogation explicite. Elle s'applique aux secteurs public et privé. Elle interdit expressément la discrimination et le harcèlement (articles 10 à 20.1).

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (la Commission), instituée par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, a pour rôle d'assurer la promotion et le respect des principes énoncés dans la Charte. Elle a la responsabilité, entre autres :

- de faire enquête de sa propre initiative ou à la suite d'une plainte;
- de favoriser un règlement entre les parties en cause;
- de relever les dispositions des lois du Québec qui seraient contraires à la Charte et faire au gouvernement les recommandations appropriées;
- d'élaborer et d'appliquer un programme d'éducation en matière de droits et libertés;
- de surveiller l'application des programmes d'accès à l'égalité.

Outre le traitement individuel des plaintes, la Commission réalise des enquêtes systémiques. Ces enquêtes analysent les pratiques, les décisions ou les comportements, individuels ou institutionnels, intrinsèques à un système donné et qui produisent des effets discriminatoires sur un groupe visé. Dans le domaine du racisme et de la discrimination, la Commission a ainsi mené deux enquêtes majeures, l'une dans l'industrie du taxi en 1983 et la seconde relative aux relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques en 1988<sup>63</sup>. Ces enquêtes ont un effet structurant. Ainsi, l'enquête dans l'industrie du taxi a permis d'éliminer les pratiques discriminatoires des compagnies fautives. L'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques, pour sa part, a eu notamment comme conséquences l'adoption d'un Code de déontologie uniforme pour tous les policiers et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans divers corps policiers<sup>64</sup>. La couverture médiatique entraînée par ce type d'enquêtes contribue à la sensibilisation du public sur ces questions.

Le Tribunal des droits de la personne a été créé en 1990. Il s'agit d'une instance judiciaire spécialisée, dont les membres, juges et assesseurs, sont nommés pour leur expertise, leur sensibilisation et leur intérêt marqués en matière de droits et libertés de la personne. Ce Tribunal a compétence en matière de discrimination et de harcèlement.

Lorsque les parties en cause dans un litige ne peuvent s'entendre, la Commission peut proposer l'arbitrage du différend ou soumettre à un tribunal le litige qui subsiste. Elle peut saisir le Tribunal des droits de la personne si elle le juge opportun, et y agir à titre de représentante du plaignant. Sauf exception, seule la Commission peut porter une cause devant ce Tribunal.

### *Accessibilité et efficacité des recours*

Certains citoyens se plaignent de l'accessibilité aux recours, de la longueur du traitement des demandes et des résultats du traitement des plaintes par la Commission. En 2003-2004, cet organisme a ouvert 867 dossiers, dont 23 % pour les motifs « race », couleur, origine ethnique ou nationale et religion<sup>65</sup>. Le délai moyen de traitement des plaintes est de 370 jours, si l'on excepte certains dossiers particuliers dits « vieilliss », c'est-à-dire ouverts depuis plus de deux ans. Dans l'ensemble des dossiers fermés en 2003-2004, 22,2 % ont fait l'objet d'un règlement et 5,2 % ont été transférés au contentieux ou ont conduit à une proposition de mesures de redressement. En outre, 25,1 % ont été fermés en raison du désistement des plaignants et 47,5 % ont été fermés par décision des comités des plaintes pour divers motifs : preuve insuffisante (29,4 %), inutilité de poursuivre la recherche de preuve (15,2 %), double recours exercé par les plaignants (1,7 %) et cas ne relevant pas de la Charte ou de la compétence législative du Québec (1,1 %). Ces résultats sont globaux toutefois et ne concernent pas spécifiquement les dossiers reliés à la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion.

---

<sup>63</sup> Commission des droits de la personne, (1984), *Enquête sur les allégations de discrimination raciale dans l'industrie du taxi à Montréal : rapport*, Montréal; *Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités visibles et ethniques*, (1988), Rapport final (J. Bellemar, M. Alcindor, A. Normandeau, H. Taylor, J. Pelletier), Montréal.

<sup>64</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, (2003), *Après 25 ans, La Charte québécoise des droits et libertés*, volume 2, Études, Montréal.

<sup>65</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, (2004), *Rapport d'activités et de gestion 2003-2004*, Montréal.

L'efficacité demeure également une question préoccupante. De plus, les plaintes reçues par la Commission ne représentent, selon toute vraisemblance, qu'une proportion relativement faible des cas de discrimination vécus par les personnes des communautés culturelles. La capacité de traitement des plaintes se posera donc avec acuité lorsque les mesures gouvernementales de sensibilisation prévues en matière de discrimination auront porté ses fruits et engendré une augmentation des plaintes des citoyens.

La Commission reconnaît que la problématique des délais d'enquête est réelle et urgente. Elle a entrepris une révision en profondeur de ses processus d'activités, en particulier celui du traitement des plaintes qu'elle reçoit. Elle estime qu'elle doit agir pour rectifier les perceptions erronées de son action en matière de racisme et reprendre le dialogue avec les leaders des communautés culturelles.

Assurer l'exercice des droits dans ces circonstances est une question délicate. Les débats continuent dans le public sur les meilleurs moyens d'améliorer l'efficacité des recours et sur le soutien potentiel aux victimes.

### *Crimes haineux*

La propagande haineuse et les crimes motivés par la haine ne sont pas les manifestations les plus fréquentes des préjugés et de la discrimination. Ils requièrent toutefois une attention particulière. En effet, les dérapages auxquels ils conduisent constituent une menace à la sécurité publique. La propagande haineuse emprunte des canaux où la qualité de l'information n'est pas analysée et soumise à des règles déontologiques, comme les journaux à sensation, les lettres de lecteurs, les sites Internet et les tribunes téléphoniques.

En l'absence de statistiques policières, il est difficile d'évaluer le nombre de crimes haineux au Québec. Selon une enquête pilote réalisée par Statistique Canada en 2001 et 2002, 57 % des crimes motivés par la haine au Canada étaient alors motivés par la « race » ou l'origine ethnique, 43 % par la religion et 9 % par l'orientation sexuelle. Dans certains cas, plusieurs motifs pouvaient en effet être consignés. Les personnes de la communauté juive étaient le plus souvent visées (25 %), suivies par les Noirs (17 %), les Asiatiques du Sud (11 %) et les musulmans (11 %)<sup>66</sup>.

Au Québec, B'nai Brith Canada recensait 133 incidents antisémites en 2005<sup>67</sup>; cela représente 16 % des incidents recensés au Canada. Le nombre d'incidents est donc moins élevé qu'en 2004 (204), mais demeure supérieur à celui qu'on enregistrait en 2001 (78) ou durant les années 1990 en général. Ces incidents sont, par ordre d'importance, du harcèlement (58,6 %), du vandalisme (33,8 %) et de la violence (4,5 %).

Le Code criminel canadien contient des dispositions qui interdisent l'encouragement au génocide, l'incitation publique à la haine, la fomentation volontaire de la haine autrement que dans une conversation privée et les méfaits visant des lieux de culte

---

<sup>66</sup> Statistique Canada, (2004), *Enquête pilote sur les crimes motivés par la haine*, <http://www.statcan.ca/Daily/Français/040601/q040601a.htm>, consulté le 9 février 2006.

<sup>67</sup> B'nai Brith Canada, (2006), *Rapport des incidents d'antisémitisme, Préjugés et intolérance au Canada, 2005*, Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada, Toronto.

religieux. De plus, le Code criminel prévoit que sont notamment considérés comme des circonstances aggravantes des éléments de preuve établissant que l'infraction est motivée par des préjugés ou de la haine fondés sur des facteurs tels que la « race », l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur ou la religion.

Le Code criminel relève des compétences du gouvernement fédéral. Cependant, le ministère de la Justice du Québec participe au Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur la cybercriminalité mis sur pied en 2001, qui traite notamment de la propagande haineuse. En 2004, ce groupe de travail a fait plusieurs recommandations au ministère fédéral de la Justice, dont la création d'une ligne nationale de dénonciation de la propagande haineuse dans Internet et la mise sur pied d'un système de codage national des crimes motivés par la haine. Également, un sous-groupe de recherche s'est donné pour mission de surveiller et d'analyser les tendances et les faits nouveaux concernant la propagande haineuse.

Par ailleurs, un substitut du Procureur général du Bureau des affaires criminelles de la Direction générale des poursuites publiques du ministère de la Justice du Québec, spécialisé en matière de propagande et de crimes haineux, agit à titre de personne-ressource dans les poursuites intentées pour ce genre de crime.

Une forme d'aide aux victimes de discrimination pourrait également être envisagée. À l'heure actuelle, les victimes de racisme et de discrimination peuvent compter sur un nombre très restreint de ressources pour les guider dans leurs démarches ou pour obtenir du soutien psychologique.

## **QUESTIONS SOUMISES À LA CONSULTATION**

### ***Accès à l'emploi***

Que reste-t-il à faire pour assurer un traitement équitable des personnes des communautés culturelles, des personnes immigrantes et des minorités visibles sur le marché du travail?

### ***Éducation***

Quels changements doit-on apporter en milieu scolaire pour faire en sorte que les élèves évoluent dans un environnement exempt de préjugés et de discrimination?

### ***Santé et services sociaux***

Les préjugés et les incompréhensions culturelles constituent des obstacles importants à l'accès et à l'adaptation des services aux personnes des communautés culturelles. Outre les mesures déjà mises en œuvre par le ministère de la Santé et des Services sociaux, quelles actions sont susceptibles de favoriser des services adéquats et exempts de discrimination?

### ***Sécurité publique et justice***

Quelles mesures devraient être mises en place pour améliorer davantage les liens entre les communautés culturelles et les corps policiers?

Quels changements devrait-on apporter au sein du système judiciaire pour favoriser une plus grande ouverture des intervenants judiciaires aux réalités des justiciables des diverses origines?

### ***Exercice des recours***

Malgré un nombre important de personnes qui se sentent victimes de discrimination, le nombre de plaintes est relativement peu élevé. Comment expliquer cet écart?

Quelles améliorations pourrait-on apporter en matière de traitement des plaintes et de recours?

### ***Groupes vulnérables***

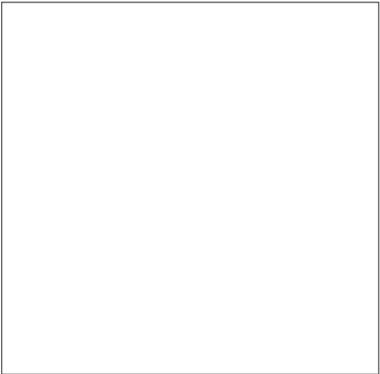
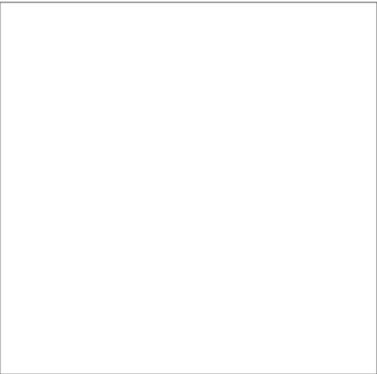
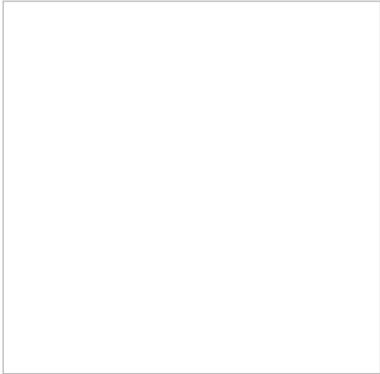
Quelles mesures spécifiques doivent être mises de l'avant pour prévenir et répondre aux situations particulières vécues par les groupes vulnérables?

### ***Aide aux victimes***

Quelle forme d'aide pourrait envisager le gouvernement pour mieux soutenir les victimes de racisme?







**Immigration  
et Communautés  
culturelles**

