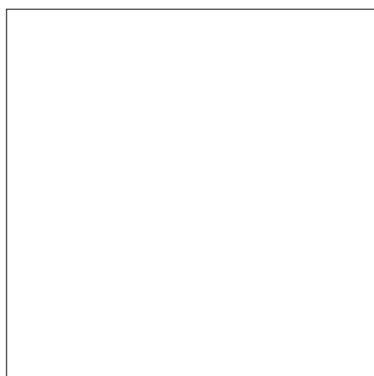
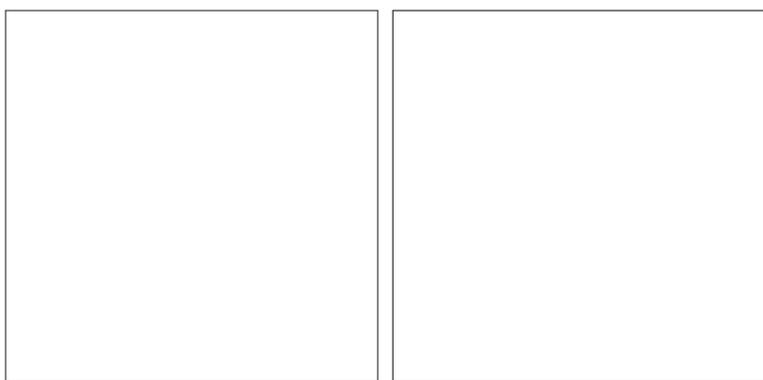


*Pour la pleine participation des Québécoises
et des Québécois des communautés culturelles*

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

Synthèse du 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**

Synthèse du document de consultation

Juin 2006

Avis aux lecteurs :

Le présent document résume les orientations et les choix stratégiques proposés en vue de l'élaboration d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Les organismes et les personnes qui souhaitent participer à la consultation doivent prendre connaissance du document complet qui présente de façon plus détaillée les notions, la situation québécoise, le bilan des interventions gouvernementales et les questions destinées à alimenter la réflexion publique.

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006

ISBN : Document imprimé : 2-550-47440-6

Version électronique : 2-550-47492-2

© Gouvernement du Québec – 2006

Tous droits réservés pour tous pays

Also available in English upon request

or on Website : 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 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 fluid and cursive.

Lise Thériault

Montréal, juin 2006

Remarques préliminaires

Le projet de politique dont veut se doter le Québec vise le racisme et la discrimination basée sur la « race »¹, 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.

La présente consultation 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.

De nombreuses actions gouvernementales sont déjà en œuvre afin de lutter contre le racisme et la discrimination. La politique envisagée 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.

Notions utilisées

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.

¹ 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 ».

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**² 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 discrimination³. 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.

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

² 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 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.

³ 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.

raison de leurs caractéristiques génétiques ou biologiques. Toujours susceptible de resurgir et de se traduire par des crimes haineux⁴, 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 immigrantes⁵. Selon une étude réalisée en juin 2005 pour le compte du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, un Québécois des communautés culturelles sur cinq s'est dit visé par des actes discriminatoires au cours de l'année précédant le sondage⁶.

Selon l'Enquête sur la diversité ethnique⁷, les personnes de toutes les minorités visibles à l'échelle canadienne se sentent victimes de discrimination ou de traitement injuste. Les personnes de confession hindoue, les musulmans, les bouddhistes, les Sikhs et les Juifs ont également déclaré avoir été victimes de discrimination. On notera qu'à l'exception des personnes de confession juive, la presque totalité de ces répondants appartient également aux minorités visibles.

Selon cette même enquête, 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.

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

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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.

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'origine⁸.

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.

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

Plusieurs défis interpellent la société civile et le gouvernement. L'analyse de la situation nous amène à proposer trois orientations : *Coordonner les efforts, Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination* et, enfin, *Renouveler nos pratiques et nos institutions*.

⁸ 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.

Orientation 1 : Coordonner les efforts

*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 affectent 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.*

On constate que, depuis le milieu du XX^e 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'effort. 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.

Orientation 2 : Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination

*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.*

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.

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.

Orientation 3 : Renouveler nos pratiques et nos institutions

*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.*

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.

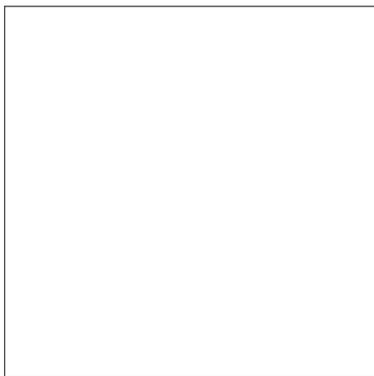
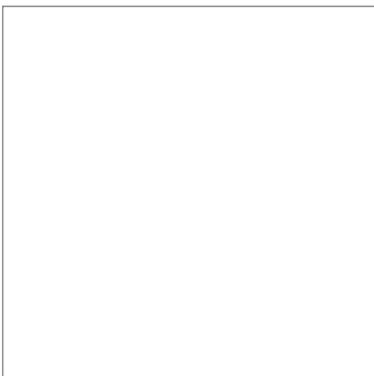
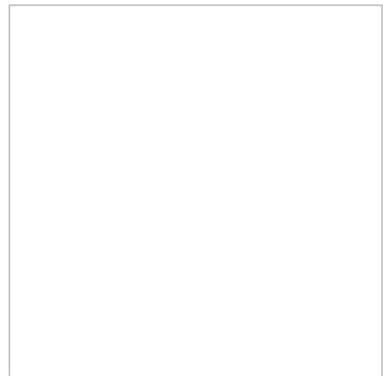
Le pluralisme est une réalité québécoise importante depuis des décennies. Les institutions doivent tenir compte de cette réalité dans leurs pratiques. L'amélioration de l'appareil et des pratiques de l'État et leur conformité aux exigences du droit à l'égalité sont des préoccupations importantes au Québec 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.



**Immigration
et Communautés
culturelles**

Québec 