



**Portrait local des enjeux de racisme  
et de discrimination à  
Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension**

Comité de lutte contre le racisme et la discrimination de  
Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension



Le présent portrait a été élaboré au cours des années 2022 et 2023 grâce au soutien financier du programme de subventions *Territoires d'inclusion prioritaires (TIP) 2021-2024*.

**COMITÉ DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION DE  
VILLERAY-ST-MICHEL-PARC-EXTENSION**

3565, rue Jarry Est, bureau 401  
Montréal (Québec) H1Z 4K6  
Téléphone : 514 729-9777 poste 116  
clrd.vsp@gmail.com

**DÉPÔT LÉGAL**

Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
© Comité de lutte contre le racisme et la discrimination de  
Villeray-St-Michel-Parc-Extension, 2023  
ISBN 978-2-9822017-0-5 (version papier)  
ISBN 978-2-9822017-1-2 (version électronique)

La féminisation, partielle, de ce document utilise la méthode du point médian (par exemple : répondant·e, participant·es).

Page couverture : DIÀLOGO – Mono Gonzalez – 2017 (MU)

## **COMITÉ DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION DE VILLERAY–SAINT-MICHEL–PARC-EXTENSION (CLRD VSP)**

Le CLRD VSP est un réseau de partenaires communautaires et institutionnels avec des expertises diverses désirant travailler ensemble à traiter les situations de racisme et de discrimination et à outiller les intervenant·es et la population de Villeray–St-Michel–Parc-Extension.

### **COMITÉ DE COORDINATION (CoCo)**

Noémie Célestin-Plante | Clinique Juridique de St-Michel  
Rosalie Di Lollo (jusqu'en juillet 2023) | Centre Génération  
Emploi  
France-Claudine Fortier | CIUSSS du Nord-de-l'île-de-  
Montréal  
Vincent-Thomas Hamelin | Arrondissement Villeray–  
St-Michel–Parc-Extension  
Jihane Lalaaj (jusqu'en juin 2023) | Carrefour Jeunesse  
Emploi du Centre-Nord  
Jenniffer Marin (à partir de juillet 2023) | Centre Génération  
Emploi  
Sandra Mbemba | Organisation des jeunes de Parc-  
Extension (PEYO)  
Mohamed Mimoun | Forum jeunesse de St-Michel  
Henri Scaboro | Poste de quartier 31 du SPVM

### **REMERCIEMENTS**

L'équipe tient à remercier les participant·es aux groupes de discussion et les partenaires ayant offert le soutien nécessaire à leur mobilisation. Leur implication contribuera à une meilleure compréhension des enjeux vécus par les citoyen·es de Villeray – St-Michel – Parc-Extension et favorisera la lutte au racisme et à la discrimination.

### **COORDINATION DU PORTRAIT**

Djémilatou Belem (depuis mai 2023)  
Pyeng Hwa Kang (de juillet à septembre 2022)  
Claude Lapommeray (de décembre 2022 à mars 2023)

### **RECHERCHE ET RÉDACTION**

Thierry Casséus

### **RÉVISION LINGUISTIQUE**

Louise-Andrée Lauzière

### **CONCEPTION ET RÉALISATION GRAPHIQUES**

Francis Therrien

### **CRÉDITS PHOTOS**

Olivier Bousquet

# Table des matières



# Table des matières

- Avant-propos ..... 10
- Introduction..... 14
- **Analyse des champs conceptuels du racisme et de la discrimination..... 18**
  - De la « race » au racisme..... 18
  - Racisme scientifique et racisme culturel : évolution ou modalités? ..... 19
  - Formes et niveaux de racisme : préjugé, discrimination et ségrégation..... 21
    - Stéréotype et préjugé : entre généralisation et hostilité..... 22
    - La discrimination à caractère raciste : des attitudes aux actes ..... 22
    - La ségrégation ou la discrimination dans l'espace physique..... 24
  - Racisation, intersectionnalité : des notions pour comprendre le racisme et la discrimination ..... 25
    - Race et racialisation : un regard critique ..... 25
    - La « race » croisée aux autres motifs de discrimination : l'apport de l'approche intersectionnelle ..... 27
- **Le racisme croisé aux discriminations à Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension : du global au local... 30**
  - Survol des principaux enjeux de racisme et de discrimination à Montréal..... 31
    - Enjeux de racisme en matière de sécurité publique..... 33
    - Enjeux de racisme et de discrimination dans l'accès au logement ..... 34
    - Enjeux de traitement et de représentativité dans le milieu culturel, artistique et médiatique ..... 36
    - Enjeux de racisme et de discrimination dans l'accès à l'emploi et aux soins de santé ..... 37
  - Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension : des traits communs, un portrait contrasté ..... 39
  - Les principaux enjeux de racisme et de discrimination sur le territoire de l'arrondissement ..... 42
    - Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension : des enjeux similaires de discrimination au logement ..... 43
    - Les discriminations rencontrées par les femmes à Villeray et Parc-Extension :
      - des conséquences multiples ..... 43
      - Les vulnérabilités liées au statut migratoire et à la « race » à Parc-Extension ..... 45
    - Profilage racial dans l'espace public à Parc-Extension et Saint-Michel ..... 45
- **Cadre méthodologique du portrait..... 48**
  - La démarche de collecte de données : l'entretien de groupe et l'entretien individuel semi-dirigé .... 48
  - Les grilles d'entrevue et les dimensions à explorer ..... 49

|   |           |
|---|-----------|
| Le processus de recrutement .....   | 50        |
| Analyser l'expérience de racisme : une méthodologie critique et intersectionnelle.....        | 52        |
| Un mot sur la fiabilité des conclusions.....  | 53        |
| ● <b>Présentation des résultats.....</b>  | <b>56</b> |
| Les caractéristiques des participant·es.....  | 56        |
| Le profil des participant·es racisés.....   | 56        |
| Le profil des intervenant·es de l'arrondissement impliqués dans le portrait.....              | 58        |
| Contextes et situations de racisme et de discrimination dans l'arrondissement .....           | 59        |
| Vivre du racisme auprès d'ami·es et de voisin·es .....  | 59        |
| Racisme dans les commerces .....  | 60        |
| Racisme à l'école .....   | 61        |
| Racisme au travail et dans le milieu de la santé.....   | 61        |
| Le profilage racial dans l'espace public et les jeunes.....                                   | 63        |
| Les mécanismes de (re)production du racisme par les médias .....                              | 64        |
| Le ciblage et la surmédiatisation des jeunes Noirs et Arabes.....                             | 64        |
| Généralisation à partir d'événements isolés et invisibilisation des figures de référence..... | 65        |
| Les conséquences du racisme et des discriminations sur le quotidien des participant·es .....  | 67        |
| Stratégies d'évitement, d'accommodation et de résistance .....                                | 69        |
| Le renforcement identitaire ou le rapport à soi et aux autres .....                           | 72        |
| Racisme systémique et conscience critique.....  | 73        |
| Une analyse intersectionnelle de l'expérience du racisme et des discriminations .....         | 73        |
| Les jeunes de l'arrondissement et le profilage racial dans l'espace public.....               | 73        |
| Le genre et la religion .....   | 75        |
| Le sexe et la race .....  | 76        |
| Statut migratoire croisé au sexe .....  | 77        |
| Le lieu d'origine/de résidence croisé à la race.....  | 77        |
| ● <b>Analyse des résultats et recommandations pour lutter contre le racisme .....</b>         | <b>80</b> |
| Vue d'ensemble de l'analyse des résultats.....  | 80        |
| Propositions pour lutter contre le racisme.....   | 82        |
| Les recommandations des résident·es .....   | 82        |

|   |     |
|---|-----|
| Lutter contre le racisme et les discriminations dans l'arrondissement :<br>le regard des intervenant·es ..... | 86  |
| ● Conclusion .....  | 90  |
| ● Annexes .....   | 94  |
| Affiches de recrutement.....  | 94  |
| Formulaire de consentement.....   | 95  |
| Questionnaire sociodémographique .....  | 99  |
| ● Bibliographie .....   | 106 |

**Avant-propos**



## Avant-propos

Conscient des enjeux de racisme et de discrimination existants dans l'arrondissement de Villeray–St-Michel–Parc-Extension, un comité a été créé afin d'étudier ces enjeux. Anciennement appelé comité contre le profilage racial, ce comité est devenu le comité de lutte contre le racisme et la discrimination de Villeray–St-Michel–Parc-Extension (CLRD VSP). Il est constitué d'une trentaine de partenaires, d'organismes et d'institutions. Le CLRD VSP a pour vision de faire reconnaître la diversité de l'arrondissement comme une force en mettant en avant le fait que tout·e citoyen·ne doit être traité·e avec respect, de façon équitable pour assurer leur participation pleine et entière dans toutes les sphères de la vie.

Animé par des valeurs humaines fondamentales conformes à celles stipulées par les normes internationales et nationales telles que la Charte internationale des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, le CLRD VSP s'est donné pour mission de favoriser l'inclusion par la mobilisation des partenaires autour des enjeux de racisme et de discrimination dans l'arrondissement.

Soucieux des conséquences négatives que peuvent entraîner ces enjeux et convaincus qu'ensemble, nous pouvons rendre les conditions de vie des citoyen·nes de notre arrondissement meilleures, nous portons le projet «Lutte contre le racisme et la discrimination à Villeray, Saint-Michel, Parc-Extension : je m'engage !» soutenu financièrement par le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM). Ce projet, d'une durée de 3 ans (2021-2024) a entre autres pour objectifs de mobiliser et de mettre en commun les expertises des organismes et institutions afin de renforcer la lutte contre le racisme et la discrimination et de faire de Villeray–St-Michel–Parc-

Extension, un arrondissement exemplaire en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. C'est dans cette perspective que voit le jour le « portrait local des enjeux de racisme et de discrimination à Villeray–St-Michel–Parc-Extension ».

Désireux de proposer des recommandations et des pistes d'actions qui répondent à des besoins réels vécus par les citoyen·nes de VSP, le cadre méthodologique de ce portrait a été centré sur une collecte de données constituée d'entretiens de groupes et d'entretiens individuels semi-dirigés qui ont été réalisés avec des personnes issues de l'arrondissement. Une analyse intersectionnelle de l'expérience du racisme et de la discrimination a aussi été réalisée. Le portrait se démarque par son originalité puisque les personnes qui ont participé aux entretiens ont pu elles-mêmes formuler les recommandations que vous trouverez dans ce portrait. Certain·es intervenant·es de l'arrondissement ont également pu contribuer à fournir des recommandations grâce à leurs partages.

Nous tenons à remercier les organismes communautaires et les institutions de VSP, les participant·es aux entretiens de groupe et le chercheur Thierry Casséus. C'est grâce à votre implication que ce portrait voit le jour. Nous sommes confiants que le portrait contribuera à la meilleure compréhension des enjeux vécus par les citoyennes et citoyens de VSP et favorisera ultimement la lutte contre le racisme et la discrimination.



# Introduction



## Introduction

La population du Québec riche de sa diversité travaille à favoriser le vivre ensemble et condamne le racisme et la discrimination. En effet, l'État québécois dispose de mécanismes de protection juridiques et institutionnels de droits humains protégeant toute personne présente sur le territoire, tels que la Loi sur l'immigration au Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Commissaire à la déontologie policière, le Tribunal administratif du logement, la nomination du ministre responsable de la Lutte contre le racisme, etc.

Malheureusement, des enjeux de racisme et de discrimination demeurent dans les villes du Québec. En effet, en juin 2020, l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) a publié un rapport de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémique dans les compétences de la Ville de Montréal. Ce rapport a permis de mettre en évidence le caractère systémique du racisme et de la discrimination dans 7 principaux thèmes tels que l'emploi à la Ville de Montréal; le profilage racial et social; la culture; l'urbanisme et l'aménagement du territoire; le logement; la participation à la vie démocratique et l'imputabilité accrue de la Ville. Les pistes de solutions évoquées dans ce rapport ont favorisé la création du Bureau de la commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques. En créant ce Bureau, la Ville de Montréal a attesté son engagement à lutter contre le racisme et la discrimination.

Le mandat confié au chercheur, soit celui d'élaborer un « portrait local des enjeux de racisme et de discrimination à Villeray–St-Michel–Parc-Extension (VSP) », s'aligne à cette lutte contre le racisme et la discrimination. Ce portrait a pour objectifs d'identifier et d'illustrer les enjeux de racisme et de discrimination présents dans l'arrondissement et de développer, sur la base des failles et des besoins recueillis, des solutions fiables pour lutter contre. Afin d'atteindre ces objectifs, le cadre méthodolo-

gique du portrait est composé d'un volet quantitatif et d'un volet qualitatif. Le volet quantitatif repose sur l'approche du racisme quotidien (*Everyday racism*) et sur l'analyse intersectionnelle. Le volet qualitatif se base sur des informations recueillies lors des entretiens de groupe et des entretiens semi-dirigés. Ce volet a permis d'amasser des témoignages et des recommandations. Ce cadre méthodologique nous permet de comprendre et d'interpréter la façon dont les expériences sont vécues et perçues par les citoyen·nes de VSP.

Le portrait est divisé en cinq grandes sections qui traiteront de l'analyse des champs conceptuels du racisme et de la discrimination, des enjeux de racisme et de discrimination vécus à Montréal et à VSP, par la suite seront présentées les sections portant sur le cadre méthodologique du portrait et la présentation de l'analyse des résultats. La dernière grande section fera état des recommandations des participant·es et des intervenant·es de VSP.





# Analyse des champs conceptuels du racisme et de la discrimination

## Analyse des champs conceptuels du racisme et de la discrimination

La question du vivre-ensemble est une réalité que connaissent toutes les communautés, mais elle constitue depuis une trentaine d'années un enjeu particulier pour les sociétés occidentales – dont le Québec – traversées par des vagues d'immigration récentes. Dans ce contexte, le racisme et la discrimination constituent des éléments dont les contours doivent être appréhendés. Il existe en effet un flou terminologique et théorique autour de ces notions : la « race » est ainsi appréhendée en fonction de considérations biologiques, juridiques, sociologiques et politiques ou tend à désigner tout type de comportement ou de tension entre diverses catégories sociales (racisme anti jeune, racisme anti-fumeur, etc.) (Labelle, 2006 ; Schnapper et Allemand, 2000). Il s'agira donc dans un premier temps de situer le racisme, ses manifestations, ses formes élémentaires et d'indiquer ses liens avec la notion de discrimination. Seront présentés deux outils critiques (le concept de racialisation et l'approche intersectionnelle) pour approfondir les dimensions complexes, dynamiques et singulières du triptyque race, racisme et discrimination.

### De la « race » au racisme

Si le mot « race » renvoyait au XVI<sup>e</sup> siècle au clan ou aux membres d'une même lignée, il est aussi devenu un outil de hiérarchisation à partir de cette période. Ce fut en effet dans le contexte de la découverte et de la colonisation du Nouveau Monde par l'Europe que la notion de race commença à être utilisée pour classer les êtres humains en fonction de leur phénotype<sup>1</sup> et légitimer la domination et l'asservissement de populations entières (Targuieff, 2018 ; Schnapper et Allemand, 2000 ; Gallissot, Kilani et Rivera, 2000). On assiste ainsi entre le XVIII<sup>e</sup> et le XX<sup>e</sup> siècle à la naissance et à la


---

1 Ensemble des caractères observables, apparents, d'un individu (<https://www.cnrtl.fr/definition/ph%C3%A9notype>).

consolidation du racisme scientifique grâce à l'apport « des voyageurs, des écrivains, des savants et théologiens » de l'époque dont les écrits visent à démontrer la supériorité de la « race » blanche sur les autres « races » et de les classer à partir de traits biologiques et de comportements prétendument observés (Wierviorka, 1998 : 18, 19). Le *Code noir* dans les colonies françaises fut élaboré en 1723 pour avaliser la condition juridique de l'esclave noir qui, considéré dès lors comme un bien meuble, était placé au bas d'une classification constituée du Blanc (au sommet) et du mulâtre (fruit de l'union du Blanc et du Noir) au milieu. La Révolution française de 1789, avec ses principes de liberté, d'égalité et de fraternité, a entraîné des turbulences sociopolitiques dans les colonies françaises, particulièrement à Saint-Domingue, qui s'est émancipée du joug français après avoir connu la seule révolution antiraciste de l'époque moderne. Cette percée historique n'a pas empêché le système esclavagiste de perdurer jusqu'en 1848 en France et jusqu'en 1865 aux États-Unis d'Amérique, puis de se muer en politique ségrégationniste, avec la mise en place des lois Jim Crow pour entraver l'effectivité des droits constitutionnels des Afro-Américains, acquis au lendemain de la guerre de Sécession (Maynard, 2018; Trouillot, 2015). Girod (2004 : 35) parle ainsi de « trois siècles de complicité » pour qualifier cette période dont le point culminant fut le nazisme qui, « en Europe, apparaît ainsi non pas comme un cataclysme sans signes précurseurs, mais comme l'héritage d'une pensée raciste forgée et véhiculée pendant des décennies par des “savants” et autres intellectuels bien-pensants ».

### **Racisme scientifique et racisme culturel : évolution ou modalités ?**

La littérature scientifique aborde généralement l'évolution du racisme en termes de racisme classique et de racisme culturel. Adossé à la science, le racisme classique aurait connu son apogée et son déclin avec l'idéologie nazie et l'holocauste de million de Juifs durant la Seconde Guerre mondiale. Ce génocide a d'ailleurs entraîné la création en 1945 de l'Organisation des Nations unies, dont le rôle



sera déterminant dans l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme par les États membres. Le préambule de la Charte des Nations unies affirme la foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et la Déclaration universelle des droits humains fait référence à ce principe. D'autres déclarations et conventions telles la Déclaration sur la race et les préjugés raciaux (1950) – qui a induit une remise en question des fondements prétendument scientifiques du racisme –, la Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1963) ainsi que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) seront par la suite adoptées ou signées par la plupart des pays qui traduiront ces engagements dans leur législation en conséquence (Labelle, 2011 ; MIFI, 2006).

Discrédité depuis 1945 et reléguée par les scientifiques au rang d'idéologie, « le racisme biologique qu'on peut appeler classique n'est plus, aujourd'hui, dans nos sociétés, la forme la plus fréquente, même s'il n'a pas disparu » (Schnapper et Allemand, 2000 : 6) ; ce racisme « cesse, simplement, de s'adosser sur la science pour s'appuyer plutôt sur la culture » (Wieviorka, 2006 : 934). Le racisme culturel est donc généralement considéré comme une nouvelle version du racisme, qui dénie à certains groupes la capacité de suivre les normes occidentales et qui les accuse de constituer un risque pour la cohésion nationale (Bentouhami-Molino, 2015). Notons toutefois que pour certains auteurs, ces deux types ne constitueraient finalement que les deux faces indissociables du racisme : inférioriser l'autre à partir de traits biologiques et l'exclure ou le marginaliser en raison de différences culturelles, soit « deux logiques distinctes, de hiérarchisation et de différenciation, contradictoires et pourtant nécessairement coprésentes dans toute expérience significative de racisme » (Wieviorka, 2006 : 36).

On peut donc appréhender le racisme à partir de deux usages : un emploi restrictif où les traits biologiques caractérisent l'intelligence et déterminent le comportement social, et un usage extensif du

concept, lequel ne se réduit plus à la catégorie ou « marque biologique » des individus, mais met en œuvre une « “biologisation de catégories” sociales (les musulmans ou les immigrés, par exemple) susceptibles d’oppression » (Taguieff, 1987 : 58, 59). De Rudder, Poiret et Vourc’h (2000 : 35) appuient cette position :

L’ethnie, la culture ou l’origine ont toujours fonctionné comme marques négatives en association avec le phénotype. Elles peuvent remplacer la « race » en étant traitées comme des empreintes substantielles, inscrites dans la continuité généalogique. Elles « endossent » alors les signifiés du mot *race*.

L’imaginaire raciste s’alimente par conséquent dans un mode de pensée essentialiste qui attribue des traits spécifiques à des individus en fonction de leur phénotype et de leur culture ou de leur religion, traits qui ne peuvent évoluer puisque considérés comme naturels (Schnapper et Allemand, 2000). Cette naturalisation de la biologie, de la culture et de la religion rejoint la définition du racisme proposée par Garneau (2019 : 89) :

Tout acte (parole, geste, comportement, pratique, politique publique, règlement) de manque de respect fondé sur un signe qui revêt les apparences de la permanence et qui active les inégalités raciales existantes à l’échelle macrosociologique.

## **Formes et niveaux de racisme : préjugé, discrimination et ségrégation**

L’idéologie raciste s’exprime par des formes diversifiées qu’il convient de décrire. Parmi les expressions qu’elle peut prendre, on admet le stéréotype et le préjugé qui peuvent conduire à la discrimination ainsi que la ségrégation. Si le stéréotype, le préjugé et la discrimination obéissent à une logique de hiérarchisation, la ségrégation est synonyme de différenciation, soit les deux usages du racisme (Wieviorka, 2006).

## **Stéréotype et préjugé : entre généralisation et hostilité**

Le stéréotype est le fait de « réduire l'individu à quelques traits censés caractériser son groupe d'appartenance »; il s'agit donc d'une « généralisation excessive qui fait fi des singularités » et qui pave la voie au préjugé (Garneau, 2019 : 87). Adossé au stéréotype, le préjugé est un jugement prédéterminé, sans contact préalable avec le destinataire du jugement (Wieviorka, 1998) et qui débouche sur une attitude négative ou hostile contre un ou plusieurs groupes ciblés :

« Il repose sur un sentiment de supériorité, une perception du groupe subordonné comme fondamentalement différent et étranger, un sentiment d'avoir le droit à un certain nombre de privilèges et d'avantages, et enfin, la peur ou le soupçon que le groupe subordonné veut accaparer les privilèges du groupe dominant » (Essed, 1991 : 45).

Le préjugé peut être qualifié de dimension cognitive du racisme, et non de racisme en acte. Le passage du préjugé à l'acte raciste correspond habituellement à la discrimination, autrement dit à la dimension comportementale du racisme (Essed, 1991 ; Garneau, 2019).

## **La discrimination à caractère raciste : des attitudes aux actes**

Le terme discrimination comporte deux usages dits *savant* et *courant* qui renvoient à l'idée de séparation et de distinction. Si le premier usage n'implique aucun jugement moral et réfère à l'idée de distinguer les objets les uns des autres (Legendre, 2005), le second emploi est passé dans le langage juridique pour désigner le traitement défavorable ou différentiel dont sont victimes certaines catégories de la population :

La discrimination est en général alimentée par des stéréotypes et des préjugés, conscients ou non, qui, en l'espèce, disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de leur couleur, de leur apparence ou de leur appartenance, réelle ou présumée, à un groupe (CDPDJ, 2011 : 14, 15).

En ce sens, tout comportement qui a pour effet de distinguer, exclure, ou préférer une personne en raison de ses caractéristiques personnelles et d'empêcher la personne d'exercer ses droits est discriminatoire et est prohibée par les conventions internationales et les législations internes, dont la Charte québécoise des droits et libertés de la personne :

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

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit ».<sup>2</sup>


Dans ce contexte, la discrimination raciale est ainsi définie par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale :

« L'expression « discrimination raciale » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ». (Lochak, 2004, p. 19).

La discrimination raciale peut s'observer dans des domaines aussi variés que l'emploi, le logement, l'accès aux soins, l'éducation. Le profilage racial en est un exemple : défini en Amérique du Nord comme une pratique discriminatoire exercée par une institution d'autorité qui, sur la base de préjugés et de stéréotypes, prend des décisions préjudiciables à des personnes ou des groupes racisés ; cette

---

2      Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12, art. 10.



pratique constitue depuis une quarantaine d'années une préoccupation sociale et scientifique aux États-Unis et au Canada (Campbell et Eid, 2009).

Par ailleurs, la discrimination s'exerce à plusieurs niveaux en fonction du contexte. On distingue généralement la discrimination directe (pratique se fondant sur une caractéristique personnelle d'un individu ayant pour effet le déni de traitement égal), la discrimination indirecte (une règle ou une pratique porte involontairement atteinte à un groupe de personnes et engendre un traitement inégal) et la discrimination systémique (Barreau du Québec, 2010; Turenne, 2005). Ce dernier niveau indique que la discrimination pénètre les institutions et en vient à orienter les politiques institutionnelles « sans que les décideurs en aient nécessairement conscience » (Wieviorka, 1998 : 30). Certains auteurs ajoutent à cette typologie un niveau de discrimination orchestré par l'État, appelé *racisme ou discrimination totale*, dont les composantes structurent le système politique et économique du pays concerné, comme on a pu le voir dans l'Allemagne nazie ou en Afrique du Sud avec l'apartheid (Schnapper et Allemand, 2000).

### La ségrégation ou la discrimination dans l'espace physique

Qualifiée de logique de différenciation, la ségrégation raciale est une forme de discrimination dans l'espace physique qui procède de l'instauration d'une mise à distance spatiale et un enfermement dans un espace physique regroupant des populations ayant des marqueurs culturels, religieux ou raciaux différents de ceux du groupe dominant (De Rudder, Poiret et Vourc'h, 2000). Cette pratique du refus de cohabiter avec l'Autre a eu cours lors de l'époque coloniale et prend aujourd'hui la forme de ségrégation résidentielle à Baltimore, Chicago ou Detroit, avec la relégation d'un groupe défavorisé par le groupe dominant dans des logements insalubres (Apparicio et Séguin, 2008) ou de ségrégation totale comme ce fut le cas en Afrique du Sud avec la politique de l'apartheid (Wieviorka, 1998).

## Racisation, intersectionnalité : des notions pour comprendre le racisme et la discrimination

Hormis l'appréhension de l'usage des notions de racisme et de discrimination, une analyse du champ conceptuel ne saurait se passer d'une réflexion critique pouvant permettre de cerner plus en profondeur la porosité de la race et, paradoxalement, la complexité du vécu des personnes racialement ciblées. Les perspectives de la Théorie critique de la race, des *Cultural Studies* et de l'approche intersectionnelles seront en ce sens mises à contribution.

### Race et racialisation : un regard critique

Si le racisme en tant qu'idéologie est remis en question depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, force est de constater qu'il n'a pas disparu pour autant. Son omniprésence transparait dans le discours ordinaire, mais aussi dans la terminologie classique encore utilisée dans les instruments de lutte contre le racisme, les recensements nationaux et les discours publics en Amérique du Nord et en Europe, ce qui tend à renforcer l'idée que les races en tant que catégories biologiques existent bel et bien (Labelle, 2006). La persistance de la race et du racisme trouve une explication éclairante dans les théories critiques de la race. Une analyse des fondements et du fonctionnement même du concept de race fait ressortir en effet qu'elle constitue l'un des systèmes discursifs qui visent la représentation de la différence dans les sociétés humaines (Hall, 2019). Quoique les variations biologiques ou physiques existent véritablement entre les groupes humains, elles n'acquièrent une signification que par la construction d'un savoir fondé sur la différence raciale (Hall, 2019). Un tel savoir a été établi comme vérité universelle à l'époque coloniale, d'abord par la religion et le droit, puis validé scientifiquement par la biologie; récusé sur le plan scientifique, il a été validé cette fois-ci dans le discours contemporain par les institutions juridiques, médiatiques ou publiques (Labelle, 2006). Ce savoir sur la différence produit de fait une classification raciale qui a permis et qui permet encore au groupe majoritaire de



définir, de construire, d'inférioriser et de criminaliser certaines catégories de la population à partir de marqueurs phénotypiques et culturels (Chan et Mirchandani, 2002; Hall, 2019).

Les races étant « inventées, manipulées, ou éliminées quand c'est nécessaire » (Delgado et Stefancic, 2001 : 7), les classifications administratives opérées (par exemple minorités visibles, minorités ethniques) renvoient en ce sens à une assignation arbitraire que récusent plusieurs chercheurs. Devant les difficultés de « désigner un groupe humain sans rapport avec une hérédité biologique », Schnapper et Allemand proposent par exemple le terme *de collectivité historique*, en insistant « que les groupes eux-mêmes sont historiques, qu'ils se renouvellent avec le temps et se transforment » (Schnapper et Allemand, 2000 : 13). Mais l'emploi d'une telle expression passe sous silence le fait que certaines portions de la population soient l'objet de *racisation* ou de *racialisation*, c'est-à-dire d'« un processus de production sociale, la face matérielle du rapport social raciste, faite de discrimination, ségrégation, harcèlement, agression, extermination, etc. » (Poiret, 2011 : 19). Ainsi, on parlera de groupe racisé ou racialisé pour désigner des « groupes porteurs d'une identité citoyenne et nationale précise, mais cibles du racisme », et de discrimination « à caractère raciste », pour ce qui s'opère en fonction du contexte sociohistorique, politique et culturel (Labelle, 2006 : 14; Haslanger, 2015).

De la même manière, Philomena Essed (1991) considère que le racisme opère à deux niveaux : individuel et institutionnel/systémique. La dimension micro ne peut cependant être analysée isolément de la dimension macro, car Essed soutient que le racisme est à la fois un processus historique et un système d'inégalité structurelle, créé et recréé à travers des pratiques quotidiennes. Autrement dit, le *racisme quotidien* transcende la distinction entre le racisme institutionnel et le racisme dit individuel en ce sens « qu'il englobe les formes de racisme interactionnelles et structurelles qui existent au sein de l'environnement socioculturel d'une organisation » (Essed, 1991 : 37). Ce sont cette perspective critique de la race et les terminologies qui y sont associées qui seront adoptées dans le cadre du présent rapport.

## La « race » croisée aux autres motifs de discrimination : l'apport de l'approche intersectionnelle

Théorisé initialement par les féministes afro-américaines à la fin des années 1980, le concept d'intersectionnalité permet de comprendre la singularité de chaque expérience vécue par les catégories et groupes racisés lorsque se recoupent des formes d'oppression basées par exemple sur la race, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, le lieu ou l'origine ethnique (Hill Collins et Bilge, 2020). De ce point de vue, l'intersectionnalité est considérée comme un outil qui examine et rend visible les oppressions imbriquées, lesquelles sont regroupées dans cette recherche en fonction de l'axe d'oppression commun, soit la discrimination raciale croisée au genre, au statut migratoire, à l'orientation sexuelle ou à l'âgisme<sup>3</sup> (Bilge et Roy, 2010). Il s'agit ici d'une approche qui, **refusant de mettre les oppressions sur le même plan d'égalité**, accorde un poids prioritaire à l'une des discriminations vécues, en l'occurrence la discrimination raciale (Bilge, 2010). De plus en plus intégrée dans la pratique judiciaire et dans les avis judiciaires rendus au Canada, l'approche holistique est également employée par la Commission ontarienne des droits de la personne sous la dénomination d'approche intersectionnelle de la discrimination pour analyser la discrimination lorsque les plaintes sont fondées sur des motifs multiples (CODP, 2001).

---

3 Une méthodologie basée sur cette approche sera présentée dans le chapitre méthodologique du présent portrait.





# **Le racisme croisé aux discriminations à Villeray- Saint-Michel- Parc-Extension : du global au local**

## Le racisme croisé aux discriminations à Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension : du global au local

Ce chapitre se donne pour objectif de présenter, à partir de la littérature scientifique disponible, les différents enjeux de racisme et de discrimination qui traversent notre territoire d'étude, soit l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Étant donné que les enjeux locaux s'enracinent dans des réalités plus globales, nous analyserons en premier lieu les situations contemporaines de racisme et de discrimination à l'échelle de la ville de Montréal. Cette revue systématique permettra de contextualiser le portrait de la situation et de faire tout lien utile avec les expériences des participant·es.



## Survol des principaux enjeux de racisme et de discrimination à Montréal

Située entre le fleuve Saint-Laurent et la rivière des Prairies, l'île de Montréal est considérée comme la métropole économique du Québec. Elle est également reconnue comme l'agglomération qui accueille la plus grande part des immigrant·es qui arrivent au Québec, soit « 85 % » de cette catégorie (IDQ, 2022). Selon Montréal en statistiques, « le poids des Montréalais issus de l'immigration au sein de l'ensemble de la population s'est également accru depuis 35 ans, passant de 21 % en 1981, à 34 % en 2016 », avec un total de 644 685 immigrant·es<sup>4</sup>. Les dix principaux lieux de naissance de cette population sont indiqués dans le tableau ci-contre :

Lieux de naissance de la population immigrante, Montréal

| Lieux de naissance | Nombre         | Proportion de la population immigrante totale (%) |
|--------------------|----------------|---|
| Haïti              | 50 155         | 7,8   |
| Algérie            | 40 135         | 6,2   |
| Italie             | 39 105         | 6,1   |
| France             | 38 170         | 5,9   |
| Maroc              | 37 365         | 5,8   |
| Chine              | 30 710         | 4,8   |
| Philippines        | 20 535         | 3,2   |
| Liban              | 20 020         | 3,1   |
| Vietnam            | 17 850         | 2,8   |
| Roumanie           | 14 250         | 2,2   |
| Autres             | 336 390        | 52,1  |
| <b>Total</b>       | <b>644 685</b> | <b>100,0</b>                                      |

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

<sup>4</sup> [https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL\\_STATS\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/POPULATION%20IMMIGRANTE%202020.PDF](https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/POPULATION%20IMMIGRANTE%202020.PDF)

C'est aussi dans les 19 arrondissements de Montréal que se concentre 92 % de la population ayant une identité autochtone dans l'agglomération de Montréal, soit 12 035 personnes<sup>5</sup>. Les personnes déclarant une identité autochtone sont réparties de la façon suivante dans la ville de Montréal :

#### Part de la population autochtone par arrondissement, Ville de Montréal

| Arrondissement                      | Nombre | Arrondissement                           | Nombre        |
|-------------------------------------|--------|--|---------------|
| Ahuntsic-Cartierville               | 490    | Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles | 790           |
| Anjou                               | 205    | Rosemont-La Petite-Patrie                | 1 245         |
| Côte-des-neiges-Notre-Dame-de-Grâce | 900    | Saint-Laurent                            | 285           |
| Lachine                             | 625    | Saint-Léonard                            | 255           |
| LaSalle                             | 700    | Verdun                                   | 710           |
| Le Plateau-Mont-Royal               | 935    | Ville-Marie                              | 650           |
| Le Sud-Ouest                        | 950    | Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension     | 745           |
| L'île-Bizard-Sainte-Geneviève       | 130    | <b>VILLE DE MONTRÉAL</b>                 | <b>12 035</b> |
| Mercier-Hochelaga-Maisonneuve       | 1 345  | <b>AGGLOMÉRATION DE MONTRÉAL</b>         | <b>13 100</b> |
| Montréal-Nord                       | 555    |  |               |
| Outremont                           | 100    |  |               |
| Pierrefonds-Roxboro                 | 420    |  |               |

Source : Ville de Montréal, 2016.


<sup>5</sup> [https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL\\_STATS\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/09J\\_IDENTIT%C9%20AU-TOCHTONE\\_2016.PDF](https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/09J_IDENTIT%C9%20AU-TOCHTONE_2016.PDF)

Si le gouvernement québécois s'est doté en 1990 d'un *Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* qui reconnaît entre autres le caractère pluraliste de la société et stipule que la participation et la contribution de tous sont favorisées (McAndrew et Potvin, 1996), on constate cependant que les groupes racisés de première et de deuxième générations ainsi que les populations d'identité autochtone sont confrontés, 33 ans plus tard, à des obstacles systémiques qui freinent leur inclusion dans la Belle Province (OCPM, 2020; Lefevre-Radelli, 2021). Plusieurs auteur·es ont analysé ces enjeux de racisme et de discrimination, dont les résultats seront brièvement présentés en lien avec la sécurité publique, l'accès au logement, le milieu culturel, artistique et médiatique ainsi que l'accès au marché de l'emploi et au système de santé.

### Enjeux de racisme en matière de sécurité publique

Le racisme en matière de sécurité publique a été documenté à Montréal sous forme de profilage racial et de violences policières depuis au moins 1985, date à laquelle le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) avait indiqué que les interactions entre les Noirs et des policiers du Service de police de la communauté urbaine de Montréal (SPCUM) se manifestaient par des actes d'agression physique et de confrontation ouverte (CRARR, 1988). D'autres événements plus tragiques occasionneront la tenue d'enquêtes, de consultations publiques et de recherches diverses dont les résultats feront état de pratiques différentielles à l'égard des communautés noires, autochtones, maghrébines ou latino-américaines (CDPDJ, 1988; Barreau du Québec, 2010; CDPDJ, 2011; CIM, 2017; Armony, Hassaoui et Mulone, 2019). Par exemple, l'analyse des données du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) fait ressortir la disparité de chances d'interpellation entre les différents sous-groupes de la population montréalaise :

Les personnes autochtones et les personnes noires affichent des disparités très élevées – entre 4 et 5 fois plus de chances que les personnes blanches – quant à leur probabilité moyenne de se faire interpellé par le SPVM. Quant aux personnes arabes, elles sont en



moyenne deux fois plus susceptibles d'être interpellées que les membres de la majorité non-racisée. Ceci dit, les jeunes arabes (15 à 24 ans) encourent, en moyenne, 4 fois plus de chances que les jeunes blancs de même âge d'être l'objet d'une interpellation (...) Les femmes autochtones constituent un groupe particulièrement ciblé par les interpellations policières : elles courent 11 fois plus de chances de se faire interpellé que les femmes blanches (Armony, Hassoui et Mulone, 2019 : 9, 10).

Le profilage racial est ainsi passé en quelques années d'une pratique occultée à un problème social reconnu et combattu par plusieurs villes au Québec à travers la mise en place de mesures d'équité, de diversité, d'inclusion, par la nomination d'un ministre responsable de la Lutte contre le racisme au gouvernement du Québec et, tout récemment, d'une commissaire à la lutte au racisme et aux discriminations systémiques à la Ville de Montréal<sup>6</sup> (Québec, 2020; Ville de Montréal, 2021; OCPM, 2020; SPVM, 2020). Si ces engagements récents traduisent une volonté au plus haut niveau de combattre le racisme en matière de sécurité publique, il n'empêche que les différentes manifestations contemporaines du profilage racial entraînent de lourdes conséquences. On peut, par exemple, nommer la méfiance des jeunes noirs, latino-américains et arabes ainsi que des femmes musulmanes vis-à-vis des corps policiers de la grande région de Montréal, le sentiment maintes fois exprimé d'être des citoyen·nes de seconde zone ainsi que le risque de repli communautaire en raison d'une perception d'être victime d'un racisme total (OCPM, 2020; Québec, 2020).

### Enjeux de racisme et de discrimination dans l'accès au logement


Comme le profilage racial, le racisme et la discrimination dans l'accès au logement ne sont pas nouveaux à Montréal. En 1988, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avait révélé l'existence de discrimination raciale à l'encontre de la communauté noire à plusieurs phases de la démarche de recherche d'appartement (Garon, 1988). Dans une recherche effectuée en 1996,

---

6 [\[https://montreal.ca/unites/bureau-de-la-commissaire-la-lutte-au-racisme-et-aux-discriminations-systemiques\]](https://montreal.ca/unites/bureau-de-la-commissaire-la-lutte-au-racisme-et-aux-discriminations-systemiques).

McAndrew et Potvin avaient indiqué que s'il pouvait exister des nuances dans les rapports entre propriétaires et locataires racisés potentiels, on pouvait déceler un « racisme [qui] est parfois présent dans les comportements de certains propriétaires à l'égard de locataires potentiels issus des minorités visibles » (1996 : 113).

Vingt-six ans plus tard, peu de choses ont changé : on retrouve actuellement les mêmes caractéristiques de ce racisme croisé à d'autres motifs de discrimination dans le secteur locatif à Montréal où se concentrent, rappelons-le, « 85 % des immigrant·es accueillis au Québec » (IDQ, 2022). Si, jusqu'à présent, « le racisme en matière de location de logement est peu documenté (...), il fait l'objet de récriminations régulières » auprès de la Commission des droits de la personne et « existe dès l'affichage – certains types de locataires étant parfois ciblés –, au moment de la demande d'entretien ainsi qu'à la suite de la première visite » (Québec, 2020 : 19). À cet effet, les résultats de la consultation publique menée il y a trois ans par l'Office de consultation publique de Montréal (2020) ont montré comment l'âge, l'origine ethnique, la religion, la condition sociale et le statut migratoire peuvent se conjuguer pour créer un visage d'exclusion et de marginalisation. Ainsi, les logements abordables occupés par les étudiant·es internationaux, les réfugié·es, les demandeurs et demandeuses d'asile ainsi que les migrant·es à statut précaire sont mal entretenus et infestés de vermine, tandis que les nouveaux arrivant·es se buttent aux exigences de l'histoire de crédit, de la connaissance de la langue française et à la méconnaissance de leurs droits de locataire. Par ailleurs, les quartiers qui accueillent la plus grande proportion d'immigrant·es (en l'occurrence Montréal-Nord, Saint-Michel, Parc-Extension, Côte-des-Neiges, Saint-Léonard) sont ceux-là mêmes qui comportent la plus grande proportion de logements insalubres, mal chauffés l'hiver et impropres à l'habitation. Les données font finalement mention de la difficulté pour les hommes autochtones de se trouver un logement à louer en raison de préjugés liés à leur condition sociale et par crainte d'« amener d'autres Autochtones ici » (O'Bomsawim, 2011 : 105); et des



difficultés pour les femmes racisées et autochtones d'accéder à un logement adéquat – notamment en raison de leur statut migratoire et familial, de la connaissance de la langue française, de la méconnaissance de leurs droits – et de cohabiter dans un contexte de harcèlement psychologique et sexuel (CDPDJ, 2020 ; OCPM, 2020). Cette dernière situation est qualifiée de « féminisation et de racialisation de la pauvreté » en raison de « l'intersection complexe des motifs de discrimination et des effets croisés de différents systèmes d'oppression dont sont victimes les femmes autochtones et les femmes racisées » (CDPDJ, 2020 : 18).

### Enjeux de traitement et de représentativité dans le milieu culturel, artistique et médiatique


Les milieux culturels et médiatiques n'étant « pas exempts des contradictions qui traversent la société québécoise » (McAndrew et Potvin, 1996 : 195), on y recense également plusieurs enjeux de racisme et de discrimination. La recherche menée en 1996 par McAndrew et Potvin sur le racisme au Québec insistait sur le traitement biaisé des crimes commis par les groupes racisés ainsi que sur la « représentation négative » qui leur est accordée « dans les tribunes radiophoniques, dont la cote d'écoute dépend du sensationnalisme » (1996 : 195). Cette recherche du sensationnalisme se retrouve dans la presse écrite et a été mise en exergue en 2008 par Rachad Antonius dans une analyse du traitement de l'information concernant l'islam, les Arabes et les musulmans dans les principaux quotidiens du Québec :

De notre analyse, nous retiendrons que les pratiques journalistiques du *Journal de Montréal*, fondées sur le sensationnalisme, ont pour conséquence une stigmatisation des immigrant·es, une focalisation de l'altérité sur les signes religieux, et une représentation de l'islam comme altérité absolue et comme un danger qui est en train d'envahir l'espace public et de menacer l'identité nationale. En dépit des quelques textes où les immigrant·es étaient regardés avec une certaine empathie, le *Journal de Montréal* a contribué à transformer des questions locales d'accommodements en crise (2008 : 6).

On ne peut que constater actuellement la sous-représentation et le traitement inéquitable des communautés racisées et autochtones dans le milieu culturel, médiatique et artistique québécois. Plusieurs acteurs racisés et autochtones ont dénoncé « un grand nombre d'obstacles systémiques qui mettent à mal le processus d'équité culturelle » (DAM, 2018 : 26) : refus de subventionner les œuvres de plusieurs artistes racisés sous prétexte qu'elles ne répondent pas aux normes établies ou en raison d'une conception eurocentrée des arts ; composition homogène des jurys qui invalide toute œuvre ou performance ne répondant pas aux critères européens ; sous-estimation des compétences des professionnels racisés qui freine leur embauche et leur progression dans le milieu culturel et médiatique ; et impossibilité pour les artistes latino-américains, asiatiques et africains d'intégrer le milieu culturel et médiatique ou de devoir se défendre contre une perception stéréotypée de leur rôle (DAM, 2018 ; CRIQ, 2009). Plusieurs acteurs mettent par ailleurs en lumière l'existence dans les médias de stéréotypes négatifs associés généralement à la communauté chinoise (alimentés par ailleurs par la couverture médiatique et publique sur la COVID-19) et aux jeunes racisés et autochtones ainsi qu'une image des artistes racisés basée sur ces clichés. On peut finalement constater une absence de groupes racisés et autochtones dans les espaces décisionnels du milieu artistique, culturel et médiatique, ce qui constitue un frein à toute démarche visant à assurer une représentation équitable des groupes racisés dans les médias. Les conséquences de ce traitement discriminatoire vont d'un sentiment d'exclusion de la société québécoise à des demandes de reconnaissance (mobilisation collective pour la défense des droits) (OCPM, 2020 ; DAM, 2018 ; Cleveland *et al.* 2020 ; Henry, James *et al.* 2021).

### Enjeux de racisme et de discrimination dans l'accès à l'emploi et aux soins de santé

L'accès à l'emploi constituant un facteur d'intégration socioéconomique majeur pour les immigrant·es et les nouveaux arrivant·es en particulier, la discrimination à l'embauche et dans le marché de l'emploi entraîne par conséquent des retombées majeures sur les groupes racisés (IDQ, 2022). Ainsi, une enquête de *testing* réalisée en 2011 par la CDPDJ qui s'était fixée comme



objectif « de mesurer l'ampleur de la discrimination subie par les minorités racisées dans certains segments du marché du travail montréalais à l'étape du recrutement » avait conclu qu'« une tendance significative à la discrimination à l'encontre des candidats aux noms à consonance arabe, latino-américaine et africaine ressort de l'analyse », avec notamment « 1,62 fois plus de chances pour un candidat [de la population majoritaire] d'être recruté par rapport aux [chercheurs d'emploi racisés] » (CDPDJ, 2021 : 4, 55).

Il est aujourd'hui admis que la présence des immigrant·es sur le marché du travail s'est améliorée et « la part de l'emploi occupée par les immigrants [est passée] de 21,2 % à 30,7 % entre 2011 et 2021 » (IDQ, 2022 : 4), mais les données indiquent que les progrès sont encore lents en termes d'accès à l'emploi dans plusieurs secteurs pour les groupes racisés. Ainsi, accéder à un emploi dans le secteur de la construction représente un enjeu pour les populations racisées, qui ne représentaient en 2016 que « 4,4 % de la population active expérimentée dans le secteur de la construction tout en constituant 12 % de la population active de toutes les industries » (Québec, 2020 : 22). Outre les difficultés à faire reconnaître l'expérience et les diplômes étrangers, les minorités racisées se buttent à une fermeture à leur intégration dans les ordres professionnels et sont encore sous-représentées dans le secteur public et dans les conseils d'administration des sociétés d'État (Québec, 2020). Finalement, les communautés autochtones constituent la catégorie la « moins représentée dans la fonction publique montréalaise, et ce, malgré un taux de chômage plus élevé chez les personnes autochtones que dans le reste de la population » (OCPM, 2020 : 84). En ce sens, dans une recherche menée sur le racisme à l'égard des Autochtones en milieu urbain au Québec, plusieurs participant·es autochtones établis à Montréal ont témoigné de situation de racisme vécue au niveau de la recherche d'emploi, par exemple du refus d'embauche d'un candidat du milieu de la mode dont le portfolio est jugé trop axé sur « le design de mode autochtone » (O'Bomsawim, 2011 : 103).

Soulignons finalement différents enjeux de racisme et de discrimination dans l'accès aux soins de santé. On peut mentionner l'existence d'obstacles liés à la discrimination raciale et linguistique dans l'accès aux soins de santé pour les demandeurs et demandeuses d'asile ainsi que l'impossibilité pour les enfants de migrant·es sans statut de recevoir gratuitement des soins de santé même s'ils sont citoyen·nes canadiens (Québec, 2019). Soulignons également le témoignage de jeunes Autochtones indiquant avoir vécu des expériences multiples de racisme et de discrimination dans le réseau montréalais de la santé et avoir expérimenté un milieu non sensibilisé aux réalités autochtones (CjM, 2016).

### **Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension : des traits communs, un portrait contrasté**

Circonscrit au nord par Ahuntsic et Montréal-Nord, à l'ouest par la ville de Mont-Royal, au sud par La Petite-Patrie et à l'est par Rosemont et Saint-Léonard, l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension s'étend sur une superficie de 16,5 km<sup>2</sup>. Ces trois quartiers abritent 143 853 habitant·es, ce qui en fait le deuxième arrondissement le plus densément peuplé à Montréal (Ville de Montréal, 2018). La présence des jeunes s'avère significative lorsque l'on considère que les groupes d'âge 0-14 ans, 15-24 ans et 25-34 ans constituent ensemble 48 % de la population du territoire alors que l'âge moyen de la population est de 38,3 ans (Ville de Montréal, 2018).

#### **Part des jeunes dans la population de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension**

| <b>Tranche d'âge</b> | <b>Proportion (%)</b> |
|----------------------|-----------------------|
| <b>0 à 14 ans</b>    | 17                    |
| <b>15 à 24 ans</b>   | 12                    |
| <b>25 à 34 ans</b>   | 19                    |

Source : Ville de Montréal, 2018.

L'arrondissement a connu de nombreuses vagues d'immigration au cours de son histoire. Plus de 75 communautés culturelles différentes y sont présentes et impriment leurs marques dans les différents quartiers. La population immigrante est fortement représentée avec plus de deux personnes sur trois issues directement ou indirectement de l'immigration; « 42 % de la population totale, soit 60 205 personnes, est issue de l'immigration » (Ville de Montréal, 2018) et est davantage concentrée dans les quartiers de Saint-Michel et Parc-Extension (Centraide, 2021). Les immigrant·es proviennent majoritairement d'« Haïti (12,3 %), d'Algérie (7,6 %), du Vietnam (6,3 %), de l'Italie (6 %), du Maroc (6 %), de la Grèce (5 %), de la France (4,3 %) et de l'Inde (4,1 %). Aussi, 47 % de la population s'identifie à une minorité visible », ce qui illustre l'importance de la diversité dans l'arrondissement (Ville de Montréal, 2018).

Dans l'ensemble de l'arrondissement, 36 % de la population de 25 à 64 ans détient un diplôme de niveau universitaire (Ville de Montréal, 2018). Il n'en demeure pas moins que la sous-scolarisation constitue un enjeu important dans les trois quartiers. Dans le quartier Parc-Extension, 1/3 des personnes n'a pas de diplôme de fin d'études secondaires. Le taux de décrochage scolaire y est de « 25 %, ce qui est supérieur à la moyenne montréalaise de 18 % » (Centraide, 2021). Pour l'accès à l'emploi, la grande majorité de la population des 15 ans et plus est en activité (63,8 %), avec un taux d'activité plus important chez les hommes (68,6 %) que chez les

### Population immigrante selon le lieu de naissance, Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension, 2016

| Lieu de naissance | Proportion (%) |
|-------------------|----------------|
| Haïti             | 12,3           |
| Algérie           | 7,6            |
| Vietnam           | 6,3            |
| Italie            | 6,0            |
| Maroc             | 6,0            |
| Grèce             | 5,0            |
| France            | 4,3            |
| Inde              | 4,1            |
| Autres            | 48,4           |
| <b>Total</b>      | <b>100,0</b>   |

Source : Ville de Montréal, 2018.

femmes (59,1 %). Les personnes actives travaillent principalement pour un employeur (85 %) tandis que la proportion de travailleurs autonomes est faible (10 %). La tendance au travail à domicile est présente dans l'arrondissement avec 6 % de travailleurs effectuant leur activité à domicile. Avec un revenu médian individuel de 23 432 \$ et un revenu médian pour un ménage de 43 139 \$ avant impôt, la situation est de loin moins enviable que ce que l'on voit dans la voisine ville de Mont-Royal où le revenu médian des ménages est de 109 540 \$ (CMM, 2021). La situation est plus préoccupante pour « 19 % des ménages de l'arrondissement, qui ont un revenu inférieur à 20 000 \$ ». En ce sens, une proportion importante de la population vit avec un revenu jugé faible : Parc-Extension (38 %), Saint-Michel (30 %) avec des variations à l'intérieur du quartier (« 40 % dans Saint-Michel-Est, 22 % dans Villeray ») (CMM, 2021).

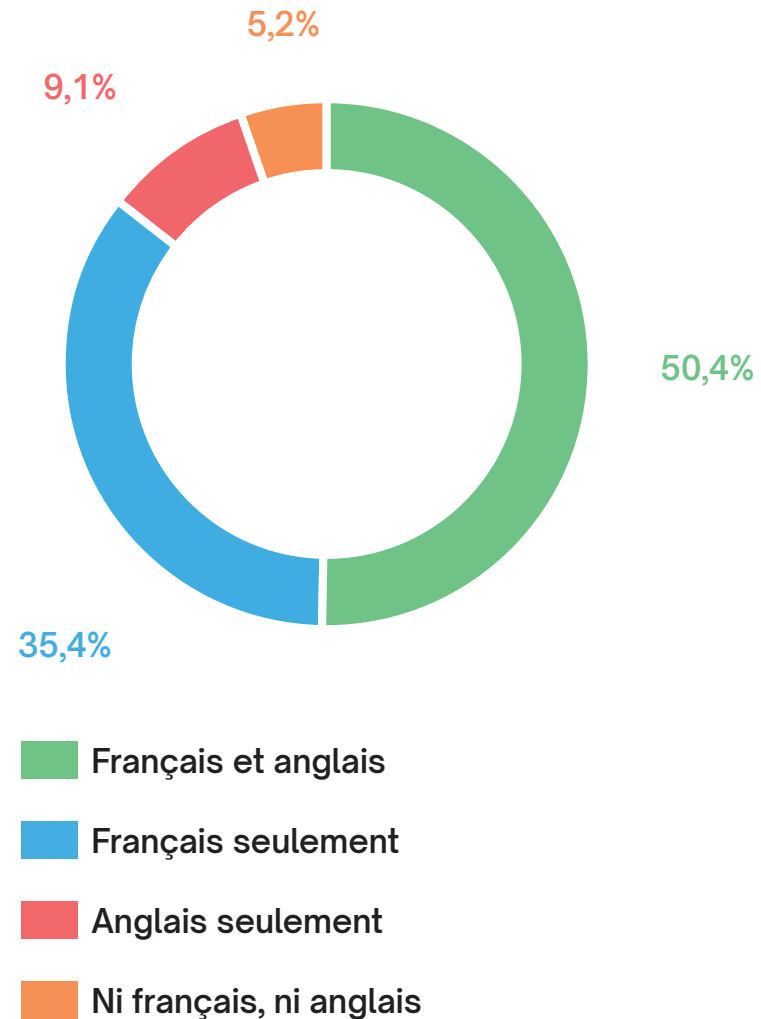
Par ailleurs, le taux d'utilisation du transport en commun est assez important dans l'arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension : « 45,2 % » de la population active utilise le transport en commun contre « 42 % » qui utilise l'automobile comme conducteur ou passager. Dans l'arrondissement, « 72 % » de la population est locataire, ce qui est plus élevé que la proportion Montréalaise (« 60 % »). Par ailleurs, le loyer représente une part importante des dépenses pour de nombreux résident·es. Près de « 34 % » des locataires consacrent 30 % de leur revenu à se loger, ce qui constitue une situation peu reluisante dans un contexte de cherté de la vie. Les coûts d'habitation représentent 30 % ou plus du revenu pour 20 675 ménages, soit une proportion de 32 % de l'ensemble des ménages de l'arrondissement (Ville de Montréal, 2018).

En outre, il y a lieu de mentionner la grande diversité linguistique présente au sein de la population. La moitié de la population est capable de communiquer dans les deux langues officielles et 35 % communiquent en français seulement (Ville de Montréal, 2018). Mais avec l'apport de l'immigration, les variations linguistiques au sein de la population sont remarquables. Les proportions de personnes qui ont une langue maternelle autre que le français ou l'anglais sont de « 53 % » à Saint-Michel et « 69 % » à Parc-Extension (Centraide, 2021).

### Les principaux enjeux de racisme et de discrimination sur le territoire de l'arrondissement

Les principaux enjeux recensés au Québec se retrouvent à plus petite échelle dans l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Ces enjeux, qui résultent plus particulièrement de situations de discrimination à caractère raciste croisées à la condition sociale, au genre, à la religion, à l'origine ethnique, au statut migratoire, sont regroupés en fonction du logement, du genre, du statut migratoire et de l'âge.

### Connaissances linguistiques




Source : Ville de Montréal, 2018.

## Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension : des enjeux similaires de discrimination au logement

Les recherches et consultations effectuées dans l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension ont documenté différentes discriminations au logement qui sont qualifiées « [de] discriminations raciales, ethniques et/ou religieuses, parfois cumulées; [de] discriminations envers les familles avec enfants, qui cachent souvent des discriminations raciales et ethniques » (Reiser et Breault, 2021 : 6). Les attitudes discriminatoires vont de déclarer un logement déjà loué (alors que ce n'est pas le cas), à exiger un historique de crédit aux nouveaux arrivant·es en passant par refuser de louer un appartement parce que la personne est musulmane ou noire, ou parente de plusieurs enfants. Les témoignages indiquent aussi que le fait d'avoir un accent étranger ou de porter des signes religieux comme le voile peut entraîner un refus non motivé. Paradoxalement, certains propriétaires ciblent de nouveaux arrivant·es ou des immigrant·es ayant une méconnaissance de leurs droits pour leur passer des appartements insalubres (Reiser et Breault, 2021). La discrimination se prolonge même après l'emménagement des immigrant·es et des nouveaux arrivant·es, prenant la forme de harcèlement de nature raciste, psychologique et sexuel de la part des propriétaires et des voisin·es. Entravant l'intégration des nouveaux arrivant·es et des immigrant·es, ces différentes discriminations ont un impact majeur sur la santé mentale et physique des personnes concernées (CFIA, 2019; Reiser et Breault, 2021; BINAM, 2022).

## Les discriminations rencontrées par les femmes à Villeray et Parc-Extension : des conséquences multiples

Les enjeux de racisme et de discrimination rencontrés par les femmes racisées de Villeray et de Parc-Extension se situent – mis à part le domaine du logement déjà traité – sur le plan des services de garde et des programmes de francisation, de l'accompagnement psychosocial et communautaire



et de l'emploi. Les femmes enceintes ou avec des enfants en bas âge témoignent de difficultés à apprendre le français puisqu'elles n'ont pas accès aux garderies subventionnées, une situation qui accroît leur isolement et est susceptible de mener à l'apparition de problèmes de santé mentale. De la même manière, les restrictions d'accès aux garderies subventionnées pour les femmes demandeuses du statut de réfugiée nuisent à leurs démarches de recherche d'emploi, de sécurité économique et d'apprentissage de la langue (BINAM, 2022 ; CFIA, 2019).

Par ailleurs, les femmes racisées bénéficient de l'encadrement des organismes communautaires du milieu, qui sont à la fois perçus comme facteurs « d'émancipation ou d'isolement » : tout en contribuant à l'inclusion des bénéficiaires, le milieu communautaire génère paradoxalement certaines attitudes internes (infantilisation et rejet, hostilité, traitement différencié, manque de professionnalisme et intervention empreinte de jugement) et des interventions ignorantes de la réalité migratoire ou perçues comme non professionnelles, ce qui entraîne le repli sur soi d'une partie de femmes immigrantes (Institut F, 2020 : 5, 6). Le racisme touche également les intervenant·es œuvrant dans les organismes de l'arrondissement et s'exprime par une absence de progression professionnelle et par un traitement différencié basé sur la race, l'origine ethnique, la culture ou la religion (Institut F, 2020).


Finalement, les données indiquent des enjeux de discrimination raciale croisée à la condition sociale et au genre qui entravent l'intégration des femmes racisées de l'arrondissement. Ainsi, à Villeray, le processus d'embourgeoisement pousse de plus en plus de femmes racisées à s'installer dans l'est du quartier, où malheureusement les ressources communautaires manquent cruellement (CFIA, 2019). On peut également noter dans Villeray un manque de « représentativité des femmes racisées au sein des espaces décisionnels, le manque d'activités inclusives (pour les femmes sans statut, les handicapées et les lesbiennes, par exemple) » (CFIA, 2019 : 3).

## Les vulnérabilités liées au statut migratoire et à la « race » à Parc-Extension

La littérature révèle la vulnérabilité des minorités racisées à Parc-Extension face à plusieurs enjeux de racisme et de discrimination relative au statut migratoire qui s'entrecroisent avec les motifs d'oppression liés au genre, à l'emploi, à l'accès aux soins de santé, au lieu, à la santé mentale et à la « race » (BINAM, 2022). Plusieurs « personnes immigrantes issues de la communauté sud-asiatique qui résident [dans] le quartier Parc-Extension [étant] des demandeurs d'asile » (BINAM, 2022 : 6), on peut comprendre comment ce statut migratoire précaire constitue un motif de discrimination important car il empêche l'accès aux services les plus essentiels (santé, logement, emploi, programmes de francisation) et augmente l'anxiété par peur de la déportation. Paradoxalement, les nouveaux arrivant·es détenteurs d'une résidence permanente ne sont pas mieux lotis : ne parlant pas la langue du pays d'accueil, vivant dans un quartier pauvre où les ressources et services sont soit sous-représentés, soit inexistant dans leur langue d'origine, ces immigrant·es sont en butte également à une situation d'emploi précaire et à des abus de la part de propriétaires de logement profitant de leur méconnaissance des procédures locales relatives au logement (Table de quartier de Parc-Extension, 2019 ; BINAM, 2022). Le manque d'inclusion des groupes racisés dans les espaces de prise de décision, les discriminations à l'emploi auxquelles font face les femmes musulmanes particulièrement, le manque d'investissement public et privé au sein d'un quartier ayant peu de ressources sociosanitaires et de loisir « contribuent (...) à renforcer les inégalités ethnoraciales » et renvoient par conséquent au concept de « racisme systémique » (Table de quartier de Parc-Extension, 2019 : 2).

## Profilage racial dans l'espace public à Parc-Extension et Saint-Michel

Quoique la littérature scientifique ait documenté depuis une trentaine d'années des expériences de profilage racial au Québec, peu de recherches se sont penchées sur ce phénomène dans l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension (CDPDJ, 2011 ; Armony, Hassaoui et Mulone, 2019).



La recherche de Charest sur l'évolution des pratiques d'interpellation à Montréal avait déjà indiqué qu'à « Saint-Michel, [de 2001 à 2007] le volume mensuel d'interpellations pour les Noirs (surtout des hommes de 10 à 34 ans) est passé de 23 à 44, une augmentation importante de 91 % (comparativement à 15 % pour les Blancs) » (2009, p. 11). De son côté, Casséus (2016, 2021) avait constaté que l'expérience de profilage racial des jeunes dans les espaces publics de quartiers très ciblés (Saint-Michel, Montréal-Nord, Côte-des-Neiges) est similaire en termes de ressentis et de contextes d'interpellation et que les jeunes mettent en place différentes stratégies qui renforcent le profilage ou permettent d'y résister. De façon similaire, Livingston, Rutland et Alix (2018) ont publié un rapport sur le profilage racial dans le quartier Saint-Michel, en indiquant comment la sur-surveillance policière et les interpellations de rue ont provoqué chez des jeunes de multiples traumatismes, de la méfiance envers la police et une érosion de leur sens de la citoyenneté. Plus récemment, une consultation menée par la Table de quartier de Parc-Extension (2019 : 5) indique sommairement l'existence de « profilage racial et [de] la grande présence policière dans le quartier », sans préciser si les cibles policières sont des adolescent·es, de jeunes adultes, des femmes ou des aîné·es, et les manifestations et les conséquences de cette pratique discriminatoire sur les personnes qui en sont l'objet. Il n'a par ailleurs pas été possible de recenser de recherches sur le profilage racial visant les résident·es du quartier Villeray.



# Cadre méthodologique du portrait

ALEGRÍA – Julian Palma – 2015 (MU)

## Cadre méthodologique du portrait

La démarche méthodologique du portrait s'inscrit dans une perspective qualitative dont la finalité est de rendre compte en profondeur de l'expérience vécue de racisme (Pires, 1997). La démarche est également réflexive et subjective en ce sens qu'elle intègre à la fois une posture et une attitude qui favorisent une pensée critique à l'égard du processus de recherche tout en accroissant une conscience de soi et des autres (Pariseau-Legault, 2018). De ce point de vue, le matériau utilisé, l'outil de recueil de données, les processus d'échantillonnage et de recrutement ainsi que les procédures d'analyse et d'interprétation des données seront construits et analysés en fonction de cette démarche réflexive.

### La démarche de collecte de données : l'entretien de groupe et l'entretien individuel semi-dirigé

Afin de répondre au mandat du Comité de lutte contre le racisme et la discrimination de VSP, les participant·es<sup>7</sup> au portrait ont été invités à prendre part à des entretiens de groupe. Appelé diversement groupe de discussion, entretien en profondeur, entretien collectif, focalisé ou centré, groupe restreint, *l'entretien de groupe* est « une discussion de groupe organisée autour d'un thème central, d'où l'appellation de *focus group* (qui signifie se centrer sur, faire le point sur un élément particulier) » (Morgan, 1993 : 141). Cette technique de collecte d'informations est utilisée le plus souvent auprès de groupes restreints, composés de 6 à 12 personnes environ et relativement homogènes, c'est-à-dire ayant les mêmes catégories socioprofessionnelles ou identitaires (Boutin, 2018).

---

7 Les critères de recrutement se retrouvent en annexe (affiches 18-25 ans et 25+).

Les avantages de l'entretien de groupe sont multiples : il favorise la communication, car le participant se sent soutenu par les autres et est amené à se rappeler des expériences similaires aux récits partagés. L'entrevue de groupe permet à chacun de comparer son point de vue à celui des autres et de l'affiner tout en faisant ressortir les points d'accord et de désaccord dans un groupe donné. Finalement, cette technique permet de collecter un plus grand nombre de renseignements et le chercheur parvient à une meilleure compréhension de son objet d'étude (Boutin, 2018; Leclerc *et al*, 2011).

## Les grilles d'entrevue et les dimensions à explorer

Deux grilles d'entrevue ont été élaborées dans le cadre du présent portrait :

1. Visant les résident·es racisés demeurant dans l'arrondissement ou le fréquentant régulièrement. La **première grille d'entrevue** a été articulée autour du thème central de l'expérience de discrimination de nature raciste dans différents contextes et a comporté les dimensions suivantes à explorer : 1) Les types d'expérience<sup>8</sup> de racisme croisés éventuellement à d'autres facteurs de discrimination (genre, âge, condition sociale, handicap, lieu de résidence, etc.); 2) les différents ressentis durant et après les situations vécues; 3) les conséquences du racisme (croisé éventuellement aux autres facteurs de discrimination) sur le parcours des participant·es; 4) les stratégies pour faire face au racisme au quotidien; et 5) les recommandations pour lutter contre le racisme.
2. S'inspirant librement des principes de la méthode d'analyse en groupe (Van Campenhout, Chaumont et Franssen, 2005), la **deuxième grille d'entrevue** visait à recueillir le témoignage d'intervenant·es œuvrant ou ayant œuvré dans l'arrondissement. Les dimensions abordées ont concerné : 1) le travail de ces intervenant·es auprès des résident·es, 2) les types d'expérience de racisme vécus ou observés par les intervenant·es, 3) leur compréhension du racisme et de la discrimination

---

8 Voir la section relative à l'analyse des données du portrait.

de nature raciste vécus par les résident·es à partir de *vignettes* synthétisant les situations tirées des entrevues précédentes ainsi que 4) diverses recommandations pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale à Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension.

## Le processus de recrutement

Le processus de recrutement s'est déroulé d'août 2022 à février 2023. Trois démarches ont été effectuées durant la période mentionnée en vue de trouver des participant·es : le ciblage d'organismes communautaires et d'institutions académiques par les membres du CLRD-VSP, l'envoi de deux affiches (18-25 ans et 25+) et de messages d'invitation aux organismes et institutions ciblés et à d'éventuels participant·es par courriel ainsi que des appels téléphoniques aux organismes et à des résident·es de l'arrondissement. Le recrutement a également été effectué à l'aide des médias sociaux, puis du bouche-à-oreille à partir de la stratégie boule de neige. Les entretiens ont eu une durée variable : en moyenne de soixante minutes à deux heures pour les sept entretiens de groupe. Par ailleurs, les participant·es ont reçu une compensation de 25 \$ pour leur présence.

Le recrutement a stagné un moment puis s'est accéléré à la fin de l'année 2022 grâce aux efforts du chargé de projet nouvellement arrivé et des organismes membres du comité de coordination. Quarante-cinq participant·es, dont les caractéristiques seront décrites dans la section relative à la présentation des résultats, ont livré leur témoignage au chercheur et au chargé de projet.

La dimension réflexive s'est invitée dans le recueil des récits d'expérience en fonction de différentes tactiques : la première a été l'écoute active combinée à une ouverture d'esprit sans jugement. Au lieu de se considérer comme un expert de la question, le chercheur est demeuré ouvert à ce qui est progressivement apparu, aux nouveaux enjeux qui ont pu émerger à partir des expériences décrites,

et a adapté les questions de la grille d'entrevue en fonction des témoignages et des discussions de groupe (Paillé et Mucchielli, 2016).

Par ailleurs, sa position de chercheur produit de facto une asymétrie de pouvoir qu'il n'a pas cherché à occulter; elle l'a aidé à faire « de l'enquête elle-même un dialogue à plusieurs voix », autrement dit, une recherche coproduite avec les participant·es. De ce point de vue, chaque entrevue réalisée a été soumise à l'appréciation de la personne participante qui elle-même a eu à confirmer ou infirmer le résumé fait par le chercheur à la fin du groupe de discussion (Grosfoguel, 2011; Kocadost, 2017 : 29). La troisième tactique réflexive a consisté à s'interroger au fil des entrevues sur son univers interprétatif de départ en vue d'en considérer l'adéquation avec le terrain : au fur et à mesure des entrevues, des constats ont confirmé la concordance des expériences vécues avec la littérature scientifique portant sur le racisme. Cependant, un modèle d'expérience de racisme n'a pas pu être formulé en raison de la diversité des expériences et du nombre restreint de participant·es.

Il est pertinent à ce stade de mentionner que nous (en l'occurrence le chercheur et le chargé de projet) faisons partie des minorités racisées et qu'en conséquence, nous pensons que nos caractéristiques personnelles ont pu faciliter le déroulement des entrevues. Nous estimons que certains participant·es arabes ou noirs se sont sentis à l'aise en notre présence, mais nous ne pouvons pas confirmer que cette proximité subjective ait pu orienter leur témoignage. Par ailleurs, comme personnes racisées, nous n'avons pas caché aux participant·es le fait de nous être sentis interpellés par leur expérience, et certaines de nos réactions ont probablement été très loin d'une posture de neutralité. Mais nous pensons, comme tout chercheur, que cette dynamique fait partie du processus de recherche, à condition toutefois de garder une attitude critique de sa propre vision (Haas et Masson, 2006; Lejeune, 2019; Smith, 1987).

## Analyser l'expérience de racisme : une méthodologie critique et intersectionnelle

Pour analyser l'expérience de racisme, deux approches ont été mobilisées. Il s'agit d'abord de l'approche du racisme quotidien (*Everyday Racism*) qui considère que les dimensions macro et micro du racisme sont interdépendantes : autrement dit, le racisme est à la fois un processus historique et un système d'inégalité structurelle, créé et recréé à travers des pratiques quotidiennes (Essed, 1991). De ce point de vue, la dimension micro du racisme sera examinée à travers l'expérience du racisme qui n'est pas vue ici comme uniquement *personnelle*, mais comprend également *l'expérience indirecte* (racisme contre d'autres personnes racisées, qui peut être observé et signalé), *l'expérience médiée* (des événements racistes visant à nuire à un sous-groupe plus vaste de personnes racisées, souvent communiqués par les médias de masse), ainsi que *l'expérience cognitive* (l'impact de la connaissance du racisme sur la perception de la réalité) (Corbeil 2017 : 72).

L'analyse intersectionnelle est le deuxième outil méthodologique qui a été utilisé dans la recherche pour appréhender l'impact des axes d'oppression sur l'expérience. En effet, l'expérience de racisme n'est pas homogène mais diffère en fonction de la présence et de l'impact d'autres axes de discrimination liés au sexe, à l'âge, au handicap, à l'ethnicité, à la nation, au genre, à l'orientation sexuelle, au lieu de résidence et à la religion chez le participant (Hill Collins et Bilge, 2020). Le présent portrait posant le racisme comme forme d'oppression prédominante, l'analyse s'efforcera de voir comment se joue l'articulation entre cet axe et les différentes formes d'oppression et enfin comment l'importance d'une ou de plusieurs formes d'oppression influe d'une manière ou d'une autre sur l'expérience de racisme du participant (Bilge, 2010).

## Un mot sur la fiabilité des conclusions

En relatant les témoignages entendus, ce portrait ne cherche pas à prouver la véracité des expériences et observations rapportées, mais plutôt à comprendre et à interpréter la façon dont ces expériences sont vécues et perçues par les personnes racisées et à les mettre en relation avec ce que d'autres sources de données indiquent à propos du racisme vu comme phénomène social. Cela dit, par la technique de la triangulation des données, les témoignages de participant·es ont été croisés avec la littérature scientifique ainsi qu'avec les points de vue d'intervenant·es œuvrant ou ayant travaillé dans l'arrondissement, et l'existence de constantes tend à confirmer la véracité des propos tenus (Savoie-Zajc, 2000).





# Présentation des résultats

## Présentation des résultats

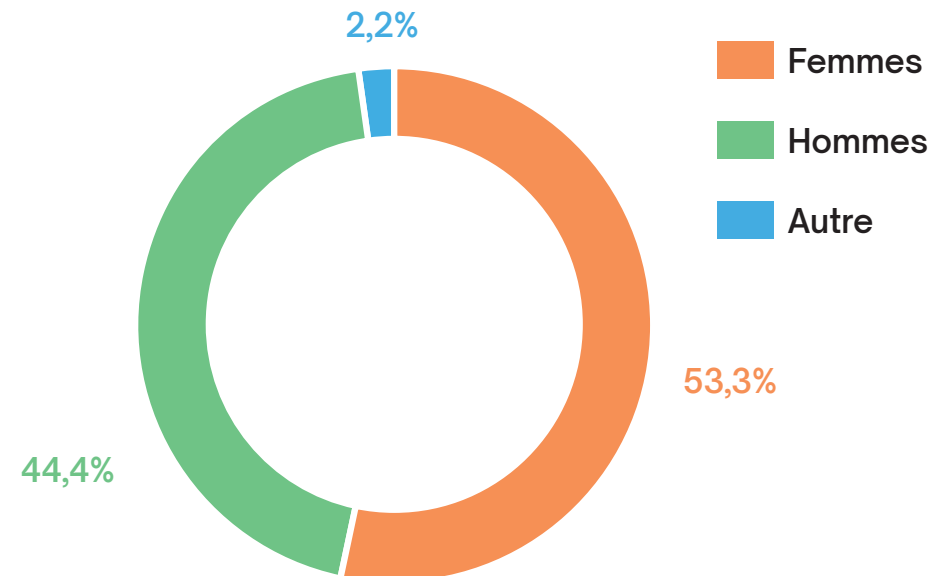
Dans ce chapitre seront décrites, d'une part, les caractéristiques des participant·es ayant relaté des situations de discrimination et de racisme et, d'autre part, les expériences observées, entendues et vécues en fonction du contexte ainsi que les modulations des expériences en fonction de l'imbrication de divers motifs de discrimination. Comme indiqué plus haut, les récits d'expérience des participant·es sont croisés avec les témoignages et observations des intervenant·es œuvrant ou ayant œuvré dans l'arrondissement, en vue de confirmer les récits ou d'apporter des précisions sur le racisme et les discriminations vécus et observés.

### Les caractéristiques des participant·es

#### Le profil des participant·es racisés

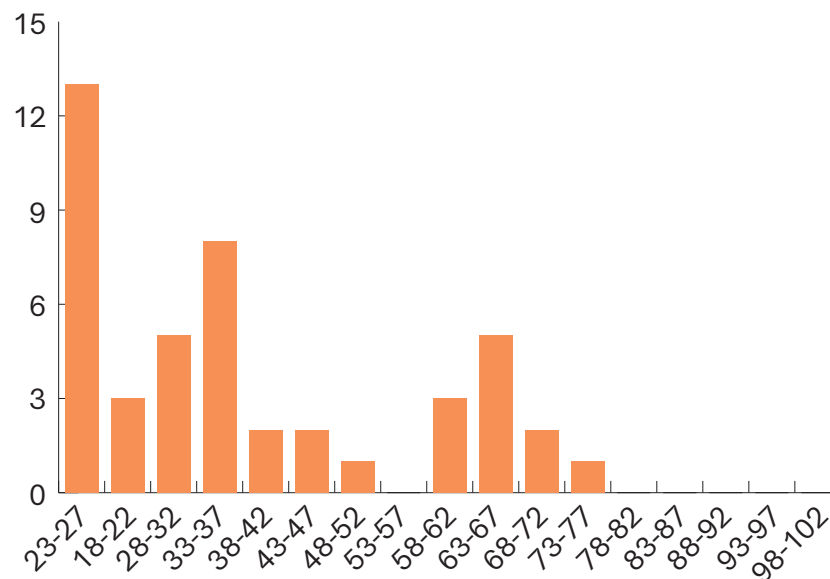
Les entrevues ont été réalisées auprès de quarante-cinq (45) personnes ayant résidé ou résidant au moment de la rédaction du portrait dans les trois quartiers de l'arrondissement. La majorité de l'échantillon est constituée de personnes de genre féminin (24 femmes contre 20 hommes).

Répartition des répondant·es selon le genre

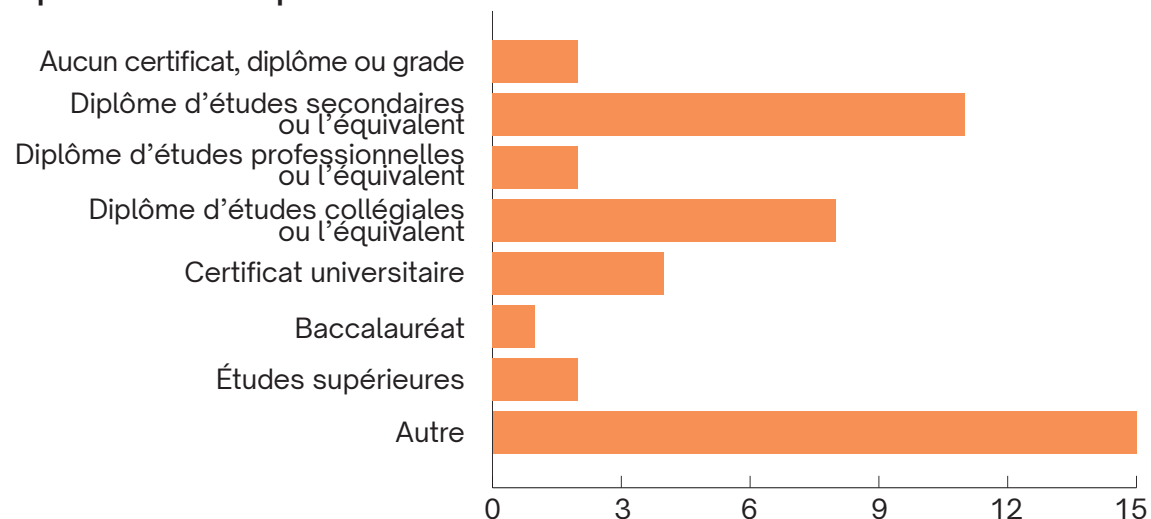


Les catégories d'âges 18-22 ans (13 personnes) et 33-37 ans (8 personnes) sont les plus représentées. En ce qui concerne l'emploi, 15 participant·es se déclarent en emploi, 15 sont en recherche d'emploi alors que le reste est aux études (7), à la retraite (2) ou appartient à la catégorie *autre* (6).

Répartition des répondant·es selon l'âge



Répartition des répondant·es selon la scolarité



En ce qui concerne le niveau scolaire le plus élevé atteint au moment des entretiens, 11 participant·es ont un diplôme d'études secondaires, 15 se situent dans la catégorie *autre* (ont eu une formation à l'étranger non située dans les modalités proposées), alors que 8 personnes détiennent un diplôme d'un établissement non universitaire (collège, cégep).

En ce qui concerne l'origine ethnique, 14 participant·es proviennent de l'Asie du Sud-Est, tandis que les autres participant·es sont d'origine arabe (13), noire (11) et latino-américaine (7). Notons que la moitié des personnes interrogées proviennent de l'Inde (13) et de l'Algérie (10).

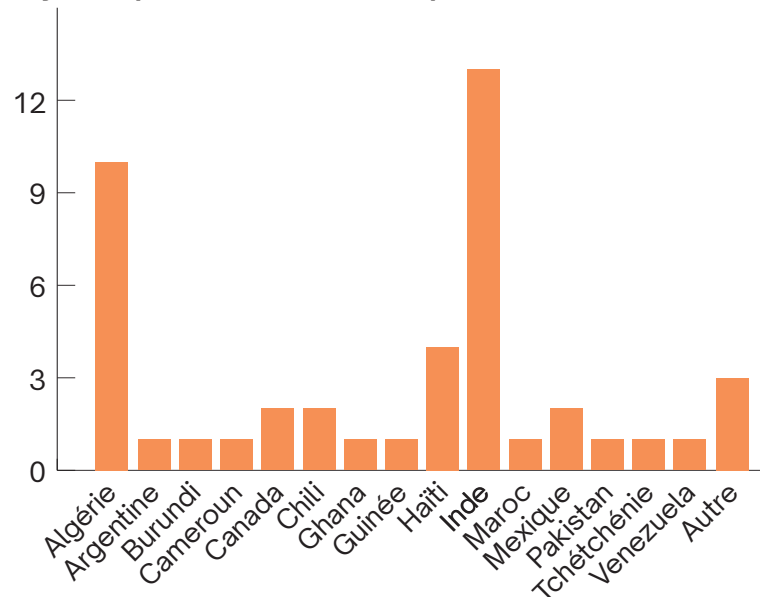
Les motifs de racisme et de discrimination varient au sein de l'échantillon. L'origine ethnique est mentionnée par 33 participant·es (sur 45). Les autres raisons invoquées (par 21 participant·es sur 45) sont les signes religieux, l'apparence vestimentaire et le statut migratoire.

Le quartier de Parc-Extension vient en tête avec vingt-deux expériences de racisme identifiées, suivi de Saint-Michel (11 situations vécues) et de Villeray (10 cas recensés). Corrélativement, le quartier Parc-Extension est le lieu de résidence de la majorité des répondant·es (27 participant·es); tandis que 10 d'entre eux habitent à Saint-Michel et 8 personnes vivent à Villeray. Les participant·es se sont dans l'ensemble déclarés intéressés à s'engager à faire des propositions au Comité de lutte contre le racisme et la discrimination de VSP pour lutter contre le racisme (33 participant·es sur 45).

### Le profil des intervenant·es de l'arrondissement impliqués dans le portrait

Huit intervenant·es et professionnels·lles des trois quartiers travaillant sur diverses thématiques (emploi, jeunesse, milieu scolaire, immigration, famille, femme, etc.) ont participé à la constitution du portrait<sup>9</sup>. Tout en contribuant à documenter des situations de racisme et de discrimination observées dans différents

Pays de provenance des répondant·es



9 Soulignons que la moitié des intervenant·es appartenait à un groupe racisé (noir et magrébin).

contextes dans le milieu, l'implication des professionnel·les et intervenant·es communautaires a permis de porter un regard plus analytique sur l'expérience des résident·es à partir de vignettes synthétisant les situations vécues. En outre, les propositions émises lors de cette démarche d'analyse en groupe pour lutter contre le racisme et la discrimination ont été croisées aux recommandations des résident·es afin de donner un portrait exhaustif de la réalité (Van Campenhoudt, Chaumont et Franssen, 2005).

## **Contextes et situations de racisme et de discrimination dans l'arrondissement**

Les témoignages des participant·es indiquent que les situations de racisme et de discrimination surviennent dans différents milieux et contextes : chez des ami·es et avec des voisin·es, dans les commerces, à l'école, dans les cliniques médicales, au travail et dans l'espace public. Les réalités décrites peuvent aller du plus subtil au plus violent :

Moi, je ne me vois pas finir ma vie au Québec... Et c'est pas que moi. En fait le racisme il est plusieurs fois caché. Vous voyez? En France, par exemple, ils sont directs, on le voit à l'entrée des écoles primaires; ici il est plus subtil. (F, 18-25, Saint-Michel)

Ils attaquent toujours les musulmans parce que les hommes, vous ne pouviez pas reconnaître les hommes qui sont musulmans, mais maintenant les femmes parce qu'elles portent le hijab et l'écharpe hijab, elles sont toujours attaquées. (H, 25+, Parc-Extension)

### **Vivre du racisme auprès d'ami·es et de voisin·es**

Les voisin·es et ami·es sont considérés généralement comme des personnes qui peuvent secourir en cas de besoin et à qui on peut faire confiance. Pourtant, trois participant·es ont indiqué avoir vécu de la discrimination à caractère raciste dans des contextes familiaux sous formes d'injures, de rejet et d'agression et certains en gardent des séquelles durables :

Cette expérience-là, il m'est arrivé quand j'étais jeune. Mais je peux dire que c'est en 2013. A cette époque-là j'étais autour de 12-13 ans. T'es jeune, ce n'est pas facile à cet âge-là. C'est pour ça que je m'en souviens toujours. En fait, c'est un soir que j'allais chez un pote pour m'amuser. A l'époque on jouait à la PS4 et on s'amusait bien. Et une fois quand il était l'heure je rentrais chez moi, parce qu'il était assez tard et puis du coup mon pote m'accompagne et après il m'attrape à la porte et il me dit : « ce serait mieux que tu ne peux plus revenir ici parce que ma mère n'est pas très confortable avec les personnes de ta couleur ». (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

Moi c'était mon père, il y a quelques années, ils ont acheté une maison sur Saint-Michel. Le premier mois qu'on habitait là-bas il y avait un monsieur, je ne sais pas si c'était notre voisin. Il se garait toujours comme proche de notre garage. A un moment donné il s'est fâché parce que mon père a garé sa voiture à sa place. Il a commencé à l'insulter, à dire : « “espèce de petit singe” ! Vous venez d'aménager, mais moi je vais vous faire partir ! ». Puis je pense qu'à un moment donné il a pris sa voiture puis il l'a enfoncé dans la voiture de mon père. Puis il a dit : appelez la police et déposez une plainte ! (H, 18-25, Saint-Michel)

Ben moi j'habitais dans Parc-Ex, j'avais un ami là, il était caucasien. Là je crois qu'on allait fumer un buzz ou une cigarette dehors, parce qu'on ne pouvait pas fumer à cause des voisin·es. Il me dit : « ah je vois juste tes dents, je ne te vois plus ». Moi je crois que j'étais fâchée après, je l'ai plaqué parce que je ne voulais plus lui parler. (F, 18-25, Parc-Extension)

## Racisme dans les commerces

Le racisme dans les commerces est relaté par deux participant·es qui pointent du doigt des comportements d'employés considérés comme discriminatoires. Les situations décrites dévoilent des attitudes renvoyant à des clichés relatifs aux Arabes (considérés comme terroristes) et aux Noirs (vus comme délinquants) :

« Mon père il est barbu. Le plus drôle, il y a environ deux ans, parce que lui, il est vraiment bien comme ça. Il va au Maxi sur Crémazie comme ça. Justement il était au maxi, en train d'acheter

des choses; il y avait un Blanc, un Québécois, il était en train de faire le sac. Lui il a mal au dos, il disait « s'il-vous-plait, est-ce que tu peux m'aider? » Mais je n'étais pas là. Mais le gars il a dit « je n'aide pas les gens comme toi, tu es terroriste, *criss* il ressemble à Ben Laden, *criss* il ressemble à Ben Laden » et puis il est parti ». (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

J'habite à Parc-Extension, et quand je fais mes emplettes dans certains magasins, les gens ne savent pas que je parle anglais, je les entends qui disent : la femme noire, il faut la suivre. C'est dégoûtant, j'en ai marre. Ça fait que je n'ai plus envie d'être là. A chaque fois que je rentre, on me suit, on me demande : Ça va? As-tu besoin de quelque chose? J'ai le droit d'acheter; si je vole, vous avez le droit de fouiller mes affaires. Ça me met hors de moi. Ça arrive souvent. (Femme, 25+, Parc-Extension)

## Racisme à l'école

Deux participant·es ont témoigné avoir vécu ou observé des situations de discrimination à caractère raciste dans deux écoles. Ces situations renvoyant à des motifs de discrimination liés à l'origine ethnique et à la langue ont impliqué des élèves de la même école secondaire :

À l'école [Louis-Joseph-Papineau], quand il y avait le corona, donc là à l'école, il y avait un Chinois à l'école avec nous en classe. Chaque jour qu'il entrait en classe, bah les élèves se moquent de lui parce qu'il est Chinois et tout, c'est ça. (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

Là, j'étais à Louis-Joseph-Papineau, je venais d'arriver au Canada, puis là il y avait pleins de gens qui se moquaient de moi parce que je parlais pas bien français. Puis on me disait que si j'étais à ta place j'allais pas quitter mon pays juste comme ça. C'étaient des élèves. (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

## Racisme au travail et dans le milieu de la santé

En contexte professionnel, les situations de racisme et de discrimination sont variées et impliquent clients, partenaires et employeurs. Ces situations peuvent entraîner des rapports tendus entre l'em-

ployé racisé et le client, des situations conflictuelles avec un employeur et, plus particulièrement, des dynamiques empreintes de préjugés entre partenaires communautaires :

Moi, je suis résident de Saint-Michel depuis 4 ans et quand je travaillais, c'était mon premier emploi au Maxi Papineau. Je travaillais pendant l'époque de la pandémie, donc moi j'étais commis de service. Je me tenais devant les portes et tout. Je vous dis : mettez votre masque, etc. Tu vois. Il y a un gars qui arrive, genre la quarantaine, cinquantaine et tout, Québécois. Eh bien déjà moi je dis bonjour, il ne me répond pas. Là, tu vois, il n'avait pas de masque donc je lui demande de porter son masque gentiment et tout mais il ne me répond pas. Là je redemande parce que c'était interdit de rentrer sans masque. Là il se retourne, il me dit : « J'ai pas d'ordre à recevoir d'un Arabe. » Là j'ai été choqué. (H, 18-25, Saint-Michel)

Lorsqu'on est dans des réunions de travail, avec d'autres organismes communautaires [...], on est en train de donner nos idées, alors on nous dit : vous les immigrants, vous êtes agressifs, parlez un peu plus doucement. Les Québécois, lorsqu'ils s'énervent : oui, ça leur tient à cœur ! C'est comme ça qu'on le vit dans des réunions de travail. [...] Alors, moi je suis agressive, mais elle, ça lui tient à cœur le problème des pauvres, on travaille toutes les deux dans des organismes communautaires du quartier et on était sur le même sujet. (F, 25+, Villeray)

J'étais au travail, et quand j'ai fini mon travail, j'ai entendu bien : Je déteste les Arabes, les immigrant·es, pourquoi voulez-vous travailler avec nous ? Le lendemain, mon boss commence à me couper mes jours de travail, il m'a coupé une journée ; je travaille quatre jours, trois jours, deux jours. Chaque semaine, une journée. C'était durant la Covid. J'ai commencé à m'inquiéter, car j'ai des enfants, une femme, qu'est-ce qui va se passer avec ma famille. J'ai porté plainte à la CNESST pour ça, J'attends presque deux ans. L'année passée, on m'a appelé pour faire une conciliation. Je dis d'accord, donc on finit avec la conciliation, et j'ai terminé avec ça. (H, 25+, Parc-Extension)

Dans un autre contexte, une demandeuse d'asile a relaté avoir connu des difficultés avec le système de santé et des services sociaux : étant donné son statut migratoire, son fils n'a pas pu accéder aux soins de santé que son cas exigeait, même en étant muni de la couverture offerte par le Canada dans

le cadre du Programme fédéral de santé intérimaire : « Mon fils était malade, je suis allée voir un médecin, je lui ai demandé de prescrire des médicaments à mon fils. Le médecin m'a dit qu'il ne pouvait pas le faire parce que mon fils et moi sommes des demandeurs d'asile » (F, 25+, Parc-Extension).

## Le profilage racial dans l'espace public et les jeunes

Les situations de profilage racial dans l'espace public sont rapportées majoritairement par les jeunes adultes de 25 ans et moins, mais également par les adultes de plus de 25 ans qui relatent cependant des événements s'étant déroulés dans l'arrondissement des années auparavant. Les témoignages font état d'identification, d'interpellations routières par la police sur fond de suspicion et d'agressivité verbale :

Quelques mois, je dirais cet été [2022], il y a eu des policiers qui sont venus ici au parc [François-Perrault] dire qu'il y a du monde qui ont des fusils. Ils sont venus sur nous, on était un groupe d'Algériens, d'Arabes. Le parc était bondé, on s'est dit : il y a beaucoup de monde qui pourraient avoir des fusils. Ils ont dit « non non non, on sait que c'est vous! » Qu'est-ce qui les fait dire, qu'est-ce qu'ils voulaient dire par là? Alors moi, il y en a un qui m'a pris en particulier et m'a dit « c'est quoi l'affaire? » et il commence à s'énerver. Je ne suis pas rentré dans son jeu. Et il m'a dit mot pour mot : « vous les estis d'Arabes on sait que c'est vous, un jour on va vous pogner ». J'en ai plein comme ça, mais c'est juste elle que j'ai en mémoire. (H, 18-25, St-Michel)

Comme forme de racisme, moi, j'aurais dit que... je crois que c'est une forme de racisme et que ça fait des années de ça que je conduisais mon auto. Je crois que le policier m'a vu. Mais moi, j'allais vers l'ouest et lui allait vers l'est (...) Oui, c'est à Parc-Ex. Ça s'est passé devant le parc Jarry. Le policier m'a vu, il a fait demi-tour, il m'a arrêté, il m'a accosté. Il y avait un policier noir et un policier blanc. Le policier noir ne m'a jamais parlé. Il ne m'a jamais adressé, il ne m'a pas dit si je suis correct. C'est le policier blanc qui m'a adressé la parole pendant toute la conversation. Là il pensait que c'est une voiture volée. Et pourtant, ce n'est pas une voiture volée, c'est ma voiture. Il m'a fait descendre de l'auto puis il m'a demandé certains papiers. Pendant toute la conversation le policier noir était prêt à m'arrêter. Mais pourtant j'étais à 100 % légal. Le policier blanc était un peu, je crois, il s'attendait à ce que je sois agressif avec

lui mais je ne lui ai pas donné l'opportunité parce que je connais mes droits et puis je suis légal dans tout ce que je fais. Ayant vu que je suis un gars légal ils m'ont laissé partir. Ça fait plus que 10 ans. (H, 25+, Parc-Extension)

## Les mécanismes de (re)production du racisme par les médias

La majorité des participant·es interrogés soulignent la contribution des médias dans la (re)production du racisme et des discriminations à partir de mécanismes mis à nu tels le ciblage et la surmédiation d'une catégorie sociale, l'exagération de faits, la généralisation à partir d'événements isolés et l'invisibilisation. De tels mécanismes ne sont généralement pas décortiqués et reconnus en raison du crédit accordé par la population aux informations présentées dans les médias, ce qui est souligné de manière critique dans les témoignages suivants :

« Moi je dis que oui, parce que par exemple on va dire Madame Ginette, là qui habite au fin fond de Québec quand ils parlent des femmes arabes sur TVA Nouvelles, ça va toujours être une femme avec une burqa. Elle n'est pas venue à Montréal, n'a pas vu la diversité qui a et tout. Donc pour elle dans sa tête, toutes les Arabes sont comme ça, alors que peut-être même dans notre pays à nous, je veux dire peut-être moins que 5 % des femmes arabes portent burka dans même dans les pays musulmans, c'est pas toutes les femmes arabes qui portent le voile, la burka. Donc, je trouve que les médias, c'est comme on dit, c'est comme une comédie, ils montrent ce qu'ils veulent montrer ». (H, 18-25, Saint-Michel)

## Le ciblage et la surmédiation des jeunes Noirs et Arabes

L'association entre minorités racisées et délinquance/gangs de rue est, selon plusieurs participant·es, un facteur majeur influençant la perception et le comportement des membres de la population majoritaire. Les jeunes Noirs et Arabes particulièrement sont vus comme des voleurs et des délinquants et sont la plupart du temps montrés comme tels, une représentation médiatique qui ne semble pas remise en question par nombre d'auditeurs, particulièrement les personnes d'un certain âge :

Pour mon cas, j'ai l'impression que la façon dont les médias montrent les minorités, par exemple les Noirs sont mauvais, ils volent, fait en sorte que les gens réagissent d'une manière raciste avec nous. Pourquoi me suivre dans les magasins ? (F, 25+, Parc-Extension)

Moi y a un truc que j'ai remarqué dans les médias par exemple, quand ils parlent d'incident qui a lieu peu importe en lien avec des jeunes, en général déjà, ils vont directement utiliser le mot gang directement. Une fois j'ai vu ça en ligne, en fait, il y avait un truc, je sais pas ce qui s'était passé. Je pense que c'était un mec de Saint-Léonard et là dans les médias, ça a été écrit oui, telle personne avec le nom de famille tout au complet faisant partie de la gang de STL, genre Saint-Léonard, etc. En fait, ils vont bien mettre la photo de l'individu en plus, et moi perso à chaque fois je tombe sur des trucs comme ça sur TVA Nouvelles, peu importe, ça va vraiment être que de jeunes Arabes avec leurs photos ou des Noirs ou whatever, bref toutes les minorités quoi. On va bien voir leur nom, la situation va être décrite comme si un gros danger et tout et ça va toujours être que dans le négatif on va rarement voir des trucs très positifs sur les jeunes, sur les minorités comme ça et eux, ils nous poussent à voir ça à chaque jour. (F, 18-25, Saint-Michel)

### Généralisation à partir d'événements isolés et invisibilisation des figures de référence

Cette représentation médiatique jugée raciste va au-delà des catégories sociales ciblées pour englober des espaces géographiques, en ce sens que des incidents isolés survenus dans un coin de rue sont reliés à tout un quartier qui est dès lors considéré comme le repaire de gangs de rue. Une telle généralisation tend à créer un sentiment de peur chez les résident·es affectés·es par les clichés véhiculés :

J'ai par exemple un problème, au lieu d'essayer d'élaborer et de trouver une solution. Qu'est-ce qu'on va trouver comme solution, qu'est-ce qu'on va offrir au peuple ? ils vont exagérer le sujet, ils vont juste montrer que le côté négatif qui s'est passé, par exemple récemment, dans la violence armée tu vas juste voir les grands titres « le Far West, le Far Est » ça fait peur aux gens. Ils sont chez eux, oui c'est vrai, tu peux être victime collatérale, ce n'est pas tout le quartier... donc au lieu de faire des textes pour reconforter la population, ils font des

textes pour leur faire plus peur. Comme par exemple si on revient trois ans en arrière, il y avait plus de jeunes au [nom d'un organisme], là on en a moins, parce que depuis le Covid, depuis l'augmentation des crimes, les parents ont peur de lâcher leurs enfants vers six heures sept heures; et je les comprends parce que avec tous ce qui se passe dans les médias et ce qui se passe dans les rues les parents ils ont peur de perdre leur enfant; et ça c'est en partie à cause des médias, car les parents là ils font plus attention et laissent moins libres, plus possible à la maison. (H, 18-25, Saint-Michel)

Certains participant·es dénoncent par ailleurs une forme d'invisibilisation médiatique des minorités racisées qui passe par l'instrumentalisation de figures racisées dans la sphère médiatique et la reconnaissance d'expertise de personnalités non racisées sur des enjeux que ces dernières ne maîtrisent pas :

Bon moi, je peux dire honnêtement... il y a deux cas, soit ils ignorent le sujet. T'auras toujours une réponse qui tourne autour du pot, ce n'est pas une réponse claire. Ou ils vont utiliser des personnes, des minorités visibles bien sûr, mais ces personnes-là, ils ont des textes là qui sont rédigés qu'ils vont juste le lire... c'est comme des pions. Pour prouver voilà on les inclut, on les inclut une autre façon. Ils vont utiliser, ils vont donner la parole aux personnes dont les narratifs commenceront à ce qu'ils veulent promouvoir. Je dis que ça sert à invalider l'expérience de beaucoup de personnes. Dans le sens que si l'on va dans les médias par exemple, il y a toujours les mêmes personnes qui parlent, les mêmes personnes qui passent. Ces personnes-là vont dire que moi j'ai été très accepté par le Québec, j'ai été accueilli à bras ouvert, moi je n'ai jamais rien vécu de mauvais, alors ce sont des personnes qui eux c'est leur quotidien de vivre du racisme, leurs expériences se font invalider, puis pas reconnaître. (H, 18-25, Saint-Michel)

Autre chose que je voulais ajouter, quand il y a des problèmes qui se passent dans un quartier comme Montréal-Nord, et qu'il a des Blancs qui en parlent dans les médias, par exemple TVA Nouvelles... par exemple, il y a un Noir qui s'est fait tuer, au lieu d'aller voir un Blanc, pourquoi tu ne vas pas voir la communauté noire, pour comprendre c'est quoi l'affaire? Le Québécois va parler, mais il ne sait pas ce qui se trouve dans la problématique. Va voir le Noir pour t'expliquer au lieu de passer par un Blanc qui va juste enflammer les choses. Vous voulez résoudre un problème, ou vous voulez juste comme? C'est là où on voit qu'ils veulent pas résoudre le problème. Ils ne veulent pas résoudre le problème parce que ça leur rapporte de l'argent. (H, 25+, Parc-Extension)

Il faut souligner que deux personnes sur l'ensemble des participant·es ont cependant indiqué ne pas voir l'influence déterminante des médias dans les situations de racisme décrites (« Oh non! Je ne pense pas que les médias jouent un rôle dans ce qui arrive aux immigrants » H, 25+, Parc-Extension), tout en admettant, en ce qui concerne l'un d'entre eux, une surmédiatisation de crimes commis par les minorités racisées :

Les médias n'influencent pas forcément. Parce que tu vois même dans les médias, on voit des gens genre de gauche, des gens de droite, du milieu, etc. Tu vois, c'est pas parce que je vois des gens de gauche qui disent que tout le monde doit vivre genre ensemble, que moi en tant que raciste, si je l'étais, genre je dirais ouais, j'avoue il a raison, je pense. Ce qui veut dire donc d'un certain côté les médias ils n'influencent pas réellement. C'est sûr que s'ils médiatisent trop sur certains sujets comme ce qu'elle a dit genre les crimes sont faits par les Arabes je sais pas quoi, c'est sûr que ça va augmenter les stéréotypes, mais ça influence pas tant que ça, tu vois? (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

## **Les conséquences du racisme et des discriminations sur le quotidien des participant·es**

L'expérience de racisme a engendré chez les participant·es une diversité de conséquences qu'on peut décliner en impacts psychologiques et physiques, postures et stratégies face au racisme et aux discriminations, renforcement identitaire et développement d'une conscience critique.

Tous les participant·es ont témoigné avoir ressenti de l'humiliation, de l'étonnement ou un certain choc face aux situations discriminatoires auxquelles ils ont été confrontés. Ainsi, tandis qu'une participante demandeuse d'asile a exprimé son désarroi dans un contexte de discrimination dans l'accès aux soins de santé pour son fils malade (« face à ces situations, je me sens très mal, mais j'ai aussi un sentiment d'impuissance : que puis-je faire face à ça? » F, 25+, Parc-Extension), un jeune Michelois rend ainsi compte de sa réaction :

C'est juste pour dire que peu importe les stratégies que tu penses mettre en place, ça peut quand même te frapper puis te laisser comme déséquilibré. Moi je ne vais pas me mordre la langue, moi je vais parler genre... puis c'est quand ça t'arrive pour de vrai et puis que t'es dans le moment... t'es figé, t'es comme « est-ce que ça, ça vient de se passer? » Parce que la première réaction effectivement c'est l'étonnement. Si tu réagis d'une façon, c'est quand t'es hors de cette situation-là et puis qu'après tu reprends tes idées comme « Oh my God » puis tu réalises comme « wow ». (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

Au-delà des sentiments de choc et d'impuissance, les impacts décrits par les participant·es peuvent être plus profonds et plus traumatisants, tels que le développement de maladie chronique reliée à des comportements malsains pour cet employé ayant vécu de la discrimination à caractère raciste, ou tels qu'un sentiment d'infériorité affectant le cheminement de cette jeune participante aux prises avec les effets de la représentation médiatique jugée raciste de son quartier :

Je fais maintenant de l'hypertension, j'ai du stress, j'ai passé deux années très difficiles, je me chicanais toujours avec ma femme et mes enfants. Avec le stress, je n'ai pas contrôlé mes émotions. Je me sens toujours différent, c'est la vérité; j'ai fait ma citoyenneté mais je reste toujours différent. Au travail, on reste toujours entre Africain et Arabes. Il y a une distance entre nous et les autres. Maintenant quand je rentre au travail, je ne discute pas, je mets juste une distance entre moi et eux. (H, 25+, Parc-Extension)

Par exemple la façon dont [les médias] parlent du quartier, très criminel, gangs de rue, tout ça ça m'affecte aussi quand je m'en vais ailleurs. Quand je me suis rendue au cégep, je pense que j'ai une sorte de syndrome d'imposteur... quand tu es dans le quartier et que tu fréquentes d'autres jeunes c'est très diversifié, beaucoup de monde qui partagent tes expériences, ton quotidien. En général alors que t'es rendu au cégep, tu commences à élargir ta vision des choses, tu commences à rencontrer plus de monde, tu réalises que « ah ce n'est pas tout le monde qui vient de Saint-Michel », « ce n'est pas tout le monde qui vient de quartiers défavorisés ». Puis moi, ce que ça m'a fait, sans me comparer à d'autres personnes je suis quelqu'un que je me considère comme très privilégiée dans la vie, mais je trouve aussi que quand je me retrouve dans cette situation ou je fréquente d'autres du monde par exemple des types qui

sont très très privilégiés, je me sens le syndrome d'imposteur. Je suis une fille qui vient de Saint-Michel, je parle de gens qui viennent de l'ouest... d'ailleurs je me dis que « est-ce que j'ai ma place, est-ce que c'est vraiment là ma place, est-ce que je suis aussi bonne qu'eux, est-ce que c'est ça que j'aimerais faire? » Tout ça ça m'affecte beaucoup. Syndrome d'imposteur au sens est-ce que j'ai ma place ici, est-ce que je suis là pour juste remplir un quota. Ça affecte beaucoup ma confiance en moi, parce que c'est les préjugés que les gens ont envers le quartier de quand je dis que je viens de Saint-Michel auquel automatiquement ils pensent au quartier défavorisé, gang des rues, etc., mais ce n'est pas ça ma réalité. Puis je sais que ce n'est pas la réalité de beaucoup de monde qui vivent à Saint-Michel. Mais je pense que le fait que le monde le voie comme ça et ça m'affecte. (F, 18-25, Saint-Michel)

### Stratégies d'évitement, d'accommodation et de résistance

Comme indiqué précédemment, tous les participant·es ne se comportent pas de manière homogène face aux situations de discrimination. Décrite par quelques participant·es, la stratégie d'évitement consiste ici à refuser de se retrouver dans des situations semblables à des expériences antérieures (ce qui est le cas pour le premier participant victime de racisme durant son enfance de la part de la mère d'un ami) ou de s'éloigner de contextes susceptibles de dégénérer. Cette tactique témoigne pour certains d'une maturité acquise au fil des interpellations policières :

Je me suis senti très mal sur le coup. Très jeune, une de mes premières expériences dans ce genre de situation. Même en ce moment je suis toujours marqué, mais au moins j'ai toujours une peur à rencontrer les parents de plusieurs potes... euh... je ne sais pas trop comment ils vont réagir. Je préfère m'éloigner de ce genre de situation. (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

Ne pas jouer le jeu du policier, le policier va toujours gagner au bout de la ligne; sinon c'est la matraque. Moi j'évite certains débats avec les policiers, moi je suis un diplomate, man. Si je vois que le débat ne mène à rien, ok c'est beau, je me disperse. (H, 25+, Parc-Extension)

Un ami sortait du métro, puis le policier l'appelle par son nom, c'était une sorte de provocation. L'ami a tout simplement ignoré le policier, car s'il avait mal réagi, il se serait peut-être

retrouvé en prison... ils abusent de ça. Je comprends mais il y a aussi le côté que... s'ils sont là pour tester, cela veut dire ils aiment ça piquer les gens, pour voir dans ce cas où tu peux arriver, tu vois ce que je veux dire. J'ai vu dans certaines situations, certaines personnes de la communauté noire où des policiers emploient un certain discours puis ils savent que tel ou tel individu... tu commences à le piquer, le gars va s'énerver après. J'en ai vu beaucoup ici dans Parc-Extension. (H, 25+, Parc-Extension)

La stratégie d'accommodation vise de son côté à se conformer au système ou à ce que l'on attend de soi de manière à pouvoir évoluer comme le citoyen ordinaire, autrement dit sans se faire remarquer ou sans amorcer un conflit parfois nécessaire. De ce point de vue, « montrer patte blanche » dans les commerces, ne pas réagir publiquement à l'offense subie ou ne pas en tenir compte, occidentaliser son nom ou celui de ses enfants (pour les parents arabes) entrent dans cette logique comportementale :

Moi aussi, j'ai vécu du stress, ça change aussi psychologiquement comment tu vois les gens. Maintenant quand je vais dans un magasin, je me chèque, je fais attention pour que les gens ne pensent pas que je vais cacher des choses dans mon sac; même quand je rentre, j'ai envie tout le temps de montrer mes mains... C'est pas intéressant... (F, 25+, Parc-Extension)

J'ai pas énormément de stratégies pour éviter ce genre de situations, si j'en reviens à votre question; moi je dirais surtout que quand ce genre de situations m'arrive, j'essaie surtout de raisonner et me dire que cette personne-là n'a pas eu la chance de recevoir une bonne éducation, peut-être elle a vécu dans un mauvais environnement, quelque chose lui est arrivé à cause d'une personne venant de ma communauté, du coup en disant ça je peux peut-être lui dire j'excuse la personne et puis moi je suis pas quelqu'un qui va combattre la flamme par la flamme. Moi j'ai toujours montré de la gentillesse même si on me crache au visage. Alors peut-être je vais questionner cette personne-là : pourquoi autant de haine envers moi alors qu'il ne me connaît pas? Pour moi c'est un peu fou que quand je me réveille le matin, je me dis : il y a une multitude de personnes qui me déteste et qui ne me connaît pas juste du fait que j'ai la peau noire. (H, 18-25, Saint-Michel)

Moi, par exemple, je suis issu de l'immigration, mais mes parents m'ont donné un prénom un peu français, genre. Moi, je m'appelle [Jérôme]; ils ont fait ça pour que quand on va voir mon CV et tout, ils voient [Jérôme]<sup>10</sup>. Ça aide. (H, 18-25, Saint-Michel)

À l'inverse de la tactique d'accommodation, la stratégie de résistance consiste à afficher une volonté de défendre ses droits brimés et d'adopter une posture qui peut verser dans l'affrontement quand le contexte l'exige. C'est le cas du premier participant qui choisit de mener un combat avec la jeune génération, ainsi que des deux autres participantes qui n'hésiteraient pas à confronter leur interlocuteur au besoin :

Ça fait des années que je suis à Montréal; Moi je me considère moitié-moitié, car il y a une certaine évolution qui a été faite ici à Montréal, et en plus la génération est différente. Je crois que j'ai quand même mis mon grain de sel dans certains trucs ici à Montréal; J'essaie d'avancer, je suis Noir à vie, je ne vais jamais changer de couleur, faut que j'avance avec le système québécois, je ne peux pas mettre ça derrière moi. Tu vas toujours rencontrer des policiers qui n'aiment pas les minorités visibles. Il faut montrer l'exemple à la génération qui vient après nous. C'est un combat qui ne finit jamais. (H, 25+, Parc-Extension)

Moi, je reste moi-même puis je vais dans l'affrontement si ça ne plaît pas à la personne ou ça ne plaît pas à moi, on va essayer de trouver un juste milieu; mais que je ne sois pas perdante et la personne ne soit pas perdante. Moi je suis toujours dans l'affrontement. Quand quelqu'un m'insulte... je ne vais pas m'abaisser à son niveau l'insulter en retour, mais je vais quand même lui répondre d'une façon classe; sans m'énerver ou sans crier, mais je vais faire ça classe et lui qui va se sentir mal d'une façon directe. (F, 18-25, Saint-Michel)

Pour mon entourage, la plupart sont comme moi, question de sourire ou pas ça vient avec ta personnalité, ta gentillesse, c'est le minimum, on est courtois de base quand on parle à une personne qu'on ne connaît pas. Mais d'un moment qu'il y a malaise ou quelqu'un sous-entend quelque chose on va directement à l'affrontement. Il faut être clair, oui tu as le droit de parler... (F, 18-25, Saint-Michel)

---

10 Il s'agit ici d'un nom d'emprunt.

## Le renforcement identitaire ou le rapport à soi et aux autres

Face à des situations de racisme et de discrimination dans l'arrondissement, le témoignage de la plupart des participant·es fait état d'un renforcement de l'identité racisée, avec des expressions comme « immigrant·es », « Noirs », « Arabes », « Algériens », « les gens qui nous ressemblent », ce qui témoigne à la fois d'un repli identitaire et d'une affirmation de sa différence dans une société aux relents racistes :

Comme conséquence, moi il y a des endroits où je n'aime pas trop traîner parce que je sais que la police cible les jeunes Arabes, la police nous contrôle pour rien dans le quartier, chaque fois qu'on nous montre qu'il y a une différence entre nous et le reste de la population, ça pousse à te retrancher vers des personnes qui te ressemblent, tu vois ce que je veux dire ? (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

Je fumais une cigarette, il y a juste une femme qui a craché par terre et qui a dit « espèce d'Arabe de merde, vous savez que fumer et polluer l'air », elle est partie. Voilà comment j'ai ressenti encore je m'en foutais. Bon, j'ai eu de la chance, qu'on m'a enseigné depuis que je suis tout petit que le monde qui font ça généralement, ils ont leur histoire ou sont mal éduqués... Ouais je suis fier d'être Algérien. (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

C'est sûr que toute la population québécoise n'est pas raciste. Il y a plusieurs endroits à Montréal où tu vas trouver des racistes, mais je prends ça pour de l'ignorance, j'essaie de les comprendre. Je ne m'attarde pas sur les petits trucs qui ne marchent pas, je vis avec ceux qui sont corrects. De là, j'ai une identité que je ne compte pas changer : je suis Noire, Africaine, Camerounaise, et je ne compte pas m'identifier comme Québécoise un jour ; même si un jour je suis Canadienne, ce n'est que la citoyenneté, ce n'est pas mon identité. Je ne compte pas changer mon identité au fait : je m'intègre là où je suis, mais je ne me renie pas. (F, 18-25, Parc-Extension)

## Racisme systémique et conscience critique

Finalement, certains participant·es développent une conscience critique qui dépasse l'interaction entre deux individus pour englober toute la société québécoise. Cette dernière est considérée comme un système producteur ou garant de l'idéologie raciste qui dicte le comportement des membres de la population majoritaire :

Comme j'avais dit la dernière fois je l'avais dit, on ne naît pas raciste, on devient raciste. À chaque fois que je passe dans les cours d'école, je regarde les enfants dans la cour d'école qui sont en train de jouer, c'est là que je me sens comme... tu comprends? Mais après, à un moment donné, quand je sors de la cour d'école et puis je regarde le monde je dis : mais non c'est quoi cette hypocrisie-là? C'est quoi? C'est quoi ça qui me dit c'est eux-mêmes, c'est le système qui plante ça dans la cervelle des gens. (H, 25+, Parc-Extension)

## Une analyse intersectionnelle de l'expérience du racisme et des discriminations

Les situations de racisme affectent les participant·es de manières différentes, car elles varient en fonction de divers motifs de discrimination. Comment se vivent les discriminations quand on réside dans un quartier stigmatisé, ou quand on est une femme racisée et/ou voilée, une demandeuse d'asile, un croyant portant des signes religieux, un jeune racisé ?

## Les jeunes de l'arrondissement et le profilage racial dans l'espace public

L'analyse des entrevues indique que les jeunes Noirs et Arabes de 18-25 ans sont la catégorie ayant eu la plus grande expérience d'interaction avec la police dans l'arrondissement, spécifiquement parce qu'ils se promènent en groupe dans l'espace public et qu'on leur attribue une tendance à la petite délinquance. Un participant qui a vécu diverses situations d'interpellation policière dans l'arrondissement confirme cette sur-surveillance policière :

Bon, regardez, c'est aussi sur Pie-IX et Everett mais un peu plus loin, en gros il y a une garderie là-bas et nous, on aime bien rester là-bas et jouer au foot parce que c'était quand-même pas loin et parce qu'il y avait aussi Jack qui résidait pas loin. Du coup on pouvait aller là-bas. Et un jour, [il y a deux ans] on est là-bas, on joue normal et tout et une voiture de police qui vient. Ils viennent faire une grosse arrestation et pourquoi? Parce qu'ils ont vu trois Arabes comme ça et ils ont dit : On nous a dit que vous avez un pistolet, c'est quoi? On ne l'avait pas. C'est du profilage racial. En fait, ils ont reçu un appel comme quoi nous, on avait une arme à feu. On n'avait pas d'arme. Ils ont fait l'arrestation, ils ont fouillé, ils ont libéré. Il y avait quatre voitures de police. Euh tu avais une qui venait comme ça, une à contresens et il y en a deux autres qui sont venues en patrouille, ça fait quatre. (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

Par ailleurs, les témoignages montrent que les jeunes de moins de 25 ans manifestent une attitude impulsive qu'on ne retrouve plus chez les plus âgés, ce qui, combinée aux interpellations chroniques, peut créer une situation explosive :

Mais si vous remarquez que chaque nouvelle génération depuis la nuit des temps, ils ont toujours détesté la police. Avant il n'y avait pas de réseaux sociaux, mais les jeunes aussi détestaient la police, il y a un problème qui part de la police qui fait que les gens les détestent. Il y a un problème chez la police depuis plus de quarante-cinquante ans, pas juste les réseaux sociaux qui vont justifier ça, même plus tard il y aura un problème avec les jeunes même si c'est nous-mêmes par exemple, on va être aptes à appeler la police pour notre sécurité, nos enfants ne vont pas les appeler; ils vont attendre encore vingt ans pour les appeler. (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

Bon, en fait comme vous le savez ici sur le [nom d'un organisme], il y a une époque, il y avait une activité. On sortait de l'activité puis [nom d'une intervenante] était assise à côté de moi. Je conduisais une Ford modifiée là-bas. Puis il y avait [Sophie]<sup>11</sup> qui est blanche. On a grandi dans le même quartier. C'est comme si c'est ma petite sœur. A l'époque, j'étais jeune, j'étais quand même un peu *hot*. Puis la police nous arrête. Puis là, à un moment donné, comme il demande

---

11 Il s'agit ici d'un nom d'emprunt.

à [Sophie] de sortir du véhicule parce qu'il voulait savoir est-ce qu'elle allait bien tout ça, puisqu'à l'époque il y avait des affaires de proxénètes. C'était quand même chaud. Et puis là à un moment donné, quand le policier est en train de dire bon elle va sortir du véhicule, là moi j'avais peur. Là, [nom intervenante] était à côté, là elle parlait avec les policiers pour essayer d'expliquer la situation. Vu qu'à l'époque ils étaient un peu tordus, ils ne comprenaient rien. Moi j'étais à deux doigts... cette journée-là, j'aurais pu faire une gaffe irréparable (...) Mais c'était dans le temps où les choses tournaient un petit peu *wrong*. Les policiers abusaient aussi des Noirs. Pour eux ces derniers n'étaient jamais clean. (H, 25+, Parc-Extension)

## Le genre et la religion

Porter des signes religieux visibles dans l'espace public ou en milieu professionnel tout en voulant vaquer à ses occupations comme tout le monde, voilà un dilemme auquel sont confrontés certains participant·es venus de l'Asie du Sud et de l'Afrique du Nord. Quoique les participant·es sikhs aient été en butte à des situations de discrimination fondée sur la religion, ce sont surtout les femmes qui sont visées. En tout état de cause, la discrimination basée sur le sexe et la religion limite la circulation dans l'espace public et empêche la jouissance des droits civils pour une portion des résident·es de l'arrondissement :

Je suis allé appliquer à un emploi, mais on m'a demandé de raser ma barbe, sinon je ne pourrai pas obtenir le poste. Je n'ai donc pas pu obtenir l'emploi que je convoitais parce que je ne pouvais pas, en raison de ma religion, raser ma barbe. (H, 25+, Parc-Extension)

Euh déjà, l'endroit où c'était, c'était au parc Jarry. Je pense que vous connaissez tous le grand parc où il y a une aire de jeux pour les enfants, où tu peux voir toutes sortes de personnes, toutes sortes d'âges, etc. En fait, j'étais avec mes copines, et c'était vers le terrain de jeu pour les gosses (...) Les femmes voilées sont regroupées, c'était, elles discutent entre elles et là je vois qu'il y a des gens en fait, plus des vieilles femmes, femmes âgées plutôt ensemble et tout assises et tout et je vois qu'elles regardent super mal puis que dès que les enfants ils passent à côté d'elles, elles vont faire des gestes assez brusques et tout... J'étais assise dans un parc

où il y a des gosses, c'est normal qu'il y a des gosses et tout qui jouent, etc. Puis après ça, genre à un moment donné y avait une des mamans voilées qui voyaient bien que les vieilles femmes avaient des réactions pas très normales, et donc elles sont directement parties leur parler. Les vieilles femmes les ont regardées mal comme si elles les repoussaient; et ça nous a choqué mes copines et moi. (F, 18-25, Saint-Michel)

Dans la religion sikhe, lorsque tu prends de l'eau bénite, tu dois porter un pendentif religieux comparable à une croix dans la religion catholique. Quand je suis allé au travail (l'entreprise se trouve à Parc-Extension), mon supérieur m'a expliqué que je ne peux venir travailler en portant ce motif religieux. J'ai donc contourné cet ordre en portant un plus petit motif religieux. (F, 25+, Parc-Extension)

## Le sexe et la race

Quand le sexe croise la « race » comme motifs de discrimination, plusieurs situations peuvent apparaître qui amènent des réflexions venant à la fois d'hommes et de femmes ayant vécu ou observé des situations d'oppression. Par exemple, une femme racisée peut être ciblée parce qu'elle est à la fois femme et noire (« on dit qu'ici tout le monde est égal, mais dans la réalité, même si je change de citoyenneté, on va toujours me juger en tant que femme, en tant que Noire, en tant que ceci, cela, etc. » (F, 25+, Parc-Extension); par ailleurs elle est victime de racisme pour d'autres raisons que les hommes racisés et ses réactions sont invalidées précisément parce qu'elle est une femme :

Moi je dis c'est sûr que par exemple les expériences d'une femme noire, je parle de genre de ma position en tant que femme noire... l'expérience d'un homme noir puis d'une femme noire, ça va être différent le racisme ou la discrimination que les deux vont vivre, ça va se manifester de façon différente. Euh, oui ça va se faire, mais ça va être comme par exemple dans un contexte professionnel si un homme noir il a un certain coupe de cheveux, ça va être ça ou... mais moi ce que je peux remarquer c'est que les hommes ils ont tendance à dire le racisme ouvertement, ça va se faire de façon plus violente... avec le stéréotype de gangster, genre criminalisé, avec la police aussi, le plus souvent c'est les hommes qui vont être ciblés, alors que

je trouve que pour une femme les stéréotypes ça va plus être *loud*... Les femmes sont doublement discriminées. L'affaire c'est que les femmes vont être victimes de racisme, par exemple si jamais une femme réagit, par exemple c'est une femme noire dans son lieu de travail qui se fait discriminer la plupart du temps. Si jamais un jour... si moi j'en ai assez, si jamais elle décide un jour de se prononcer contre ça, il se peut très bien que la situation se retourne contre elle en voulant dire qu'elle est trop sensible, vous les femmes noires-là vous créez trop de drames. (F, 18-25 ans, Saint-Michel-Villeray)

### Statut migratoire croisé au sexe


Les difficultés liées au statut migratoire frappent particulièrement les demandeuses d'asile ayant des enfants en bas âge : ne pouvant travailler ou apprendre la langue du pays d'accueil parce que leurs enfants ne sont pas autorisés à accéder aux garderies subventionnées, leur intégration dans la Belle Province est pour ainsi dire entravée ou compromise :

Parce que l'on est des demandeurs d'asile, nos enfants ne sont pas acceptés dans les garderies subventionnées. On nous demande d'apprendre le français, nous voulons trouver un emploi, mais il n'y a nulle part où mettre nos enfants. (Femme, 25+, Parc-Extension)

### Le lieu d'origine/de résidence croisé à la race

Le lieu d'origine ou de résidence constitue une forme de stigmatisation quand il est croisé à la race, comme si ces deux motifs de discrimination suffisaient pour brosser le portrait de l'individu rencontré. Alimentée par les médias, cette assignation à la fois géographique et biologique peut contribuer à créer une forme de nervosité et même d'hostilité chez collègues et interlocuteurs :

On me demande lorsque je sors à l'extérieur ou je sors de la ville : « tu viens d'où ? » je dis : « je viens de Saint-Michel », ils disent d'un ton fort : « Oooohh ! » c'est pour dire que n'importe qui... faut faire attention. Voilà, c'est tout ! (H, 18-25, Saint-Michel)



Le fait d'habiter dans un quartier comme Parc-Ex influence la perception des gens. Je travaillais à Molson là où on faisait de la bière. C'est plus la communauté québécoise ; je peux compter combien de Noirs travaillent là-bas, il n'y en a même pas cinq. J'ai un monsieur qui m'avait demandé dans quel quartier que je vis, j'avais dit Parc-Extension. Il m'a répondu : comment je fais pour vivre-là, il avait ses préjugés par rapport à Parc-Extension et tout, comme les gangs de rue et tout. Je lui ai dit que c'est là que je vis et que j'ai grandi, mais à part de ça, quand tu disais où t'habitais, la conversation finissait là. La personne se dit que tu vis dans tel quartier, elle veut pas avoir des problèmes avec toi. Quand je m'asseyais dans la cafétéria, les gens ne voulaient pas s'asseoir avec moi, car je suis un membre de gang de rue. À un moment donné, j'étais un peu surpris car le gars il m'a dit si je connais des Bo-Gars. J'étais traumatisé, j'ai dit : « de quoi tu me parles » ? Il pense que je suis un membre de gang de rue parce que je suis Noir, que j'habitais tel quartier. Moi je viens travailler, tes préjugés garde-les pour toi. (H, 18-25, Parc-Extension)



# Analyse des résultats et recommandations pour lutter contre le racisme

EXQUISITE CORPUS – Nikki Küntzle – 2018 (MU)

# Analyse des résultats et recommandations pour lutter contre le racisme

## Vue d'ensemble de l'analyse des résultats

Il ressort de l'ensemble du corpus que divers enjeux de racisme et de discrimination modèlent l'expérience quotidienne des résident·es de l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Des situations de racisme et de traitement différencié vécues chez des ami·es, auprès de voisin·es, dans les commerces, dans l'espace public, dans les milieux de santé et de travail ont été abondamment rapportées par les participant·es au portrait. Ces témoignages rejoignent ceux déjà recensés dans la littérature à Montréal et confirment les résultats des études menées préalablement dans l'arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension (BINAM, 2022; CFIA, 2019; Institut F, 2020; Livingston, Rutland et Alix, 2018; Table de quartier de Parc-Extension, 2019).

Les témoignages indiquent également que les situations de discrimination entraînent des conséquences majeures sur les résident·es de l'arrondissement : chocs, diminution de l'estime de soi, marginalisation, maladie chronique, renforcement de l'identité racialisée, repli identitaire et même spatial, autant d'impacts en cohérence avec les écrits sur la question. Les stratégies d'évitement, d'accommodation et de résistance relevées dans les entrevues mettent en relief des postures d'affirmation et de soumission qu'on retrouve dans d'autres recherches et qui indiquent des manières de rester maître du jeu, de se protéger de situations perçues comme injustes et de lutter pour la reconnaissance de ses droits (Glover, 2007; Casséus, 2016; Livingston, Rutland et Alix, 2018).

Si ce portrait illustre la diversité de contextes et de situations de racisme dans l'arrondissement, l'une de ses originalités est de mettre en lumière deux enjeux essentiels mais non abordés dans les

études sur le racisme et les discriminations à Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Les différentes études avaient porté sur les jeunes, les femmes ou les adultes, mais n’avaient pas permis d’avoir un regard intersectionnel qui prenne en compte à la fois l’âge, le genre, la religion, le sexe, la race, le statut migratoire et le lieu d’origine des résident·es, tel qu’on peut l’appréhender dans ce portrait. On peut par exemple comprendre comment le lieu de résidence peut devenir un motif de discrimination et influencer négativement sur l’estime de soi du participant racisé ou créer de la nervosité ou de l’hostilité chez des interlocuteurs de la population majoritaire. On peut également saisir que le racisme et la discrimination ne sont pas vécus de la même façon en fonction des catégories racisées, les femmes vivant par exemple un racisme plus subtil dans les milieux de travail ou dans l’espace public (lorsque la race est croisée à la religion). D’un autre côté, quoique la contribution des médias dans la reproduction du racisme ait déjà été analysée à Montréal sous un angle corporatif, ses diverses conséquences sur le quotidien des résident·es (repli spatial et identitaire, méfiance envers les médias, renforcement de l’identité racisée) n’ont jamais été illustrées dans l’arrondissement avant cette recherche (OCPM, 2020).

Pour autant, ce portrait comporte certaines limites qu’il convient de souligner. Même si elles permettent de parvenir à une description fine de diverses expériences de discrimination et de racisme dans l’arrondissement, les entrevues réalisées ont insuffisamment abordé les situations survenues dans les milieux scolaires et de la santé. En outre, certaines catégories racisées ou traditionnellement discriminées n’ont pas pu être entendues (communauté LGBTQ+, migrant·es sans papier, jeunes de moins de dix-huit ans, Autochtones, personnes racisées en situation d’itinérance, etc.) en raison de diverses contraintes matérielles et temporelles. La mise en œuvre de recherches futures et/ou d’outils de collecte de données peut s’avérer une voix prometteuse pour construire une typologie ou un modèle théorique des expériences de racisme et de discrimination dans l’arrondissement.

## Propositions pour lutter contre le racisme

Dans cette deuxième section seront abordées les diverses recommandations et propositions des résident·es et des intervenant·es sociaux ayant participé à la réalisation du portrait. Les recommandations des résident·es sont dirigées vers l'arrondissement, les milieux communautaire et politique, tandis que les propositions des intervenant·es concernent le milieu communautaire et l'arrondissement.

### Les recommandations des résident·es

Les recommandations des participant·es pour lutter contre le racisme et les discriminations s'articulent en cinq grands points : la formation et la sensibilisation, les activités interculturelles, la mobilisation citoyenne et l'action sociopolitique ainsi que la contribution des organismes communautaires dans l'accompagnement des immigrant·es.

Selon deux participant·es, la lutte contre le racisme requiert la mise en place **d'une politique de formation et de sensibilisation au racisme** qui viserait particulièrement des catégories ayant manifesté consciemment ou par ignorance des comportements racistes dans l'arrondissement :

Moi perso, euh, vu que j'ai remarqué que c'est beaucoup plus, genre les vieux qui sont, qui commettent du racisme j'ai l'impression qu'il faudrait peut-être non plus aussi sensibiliser les vieux qui eux vont juste se fier aux médias, ce qu'on leur donne dans les journaux, etc. Donc plus peut-être faire des activités avec eux. (F, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

Et de la formation aussi, peut-être que les gens ignorent, ils ne savent pas, c'est de l'ignorance. Peut-être que les gens devraient aller donner des brochures dans les magasins ou au travail qui parlent de racisme. Peut-être que les gens qui ne savaient pas que c'était mauvais l'apprendront ainsi. (F, 25+, Parc-Extension)

Pour certains participant·es, la **sensibilisation** devrait viser tous les résident·es des quartiers à l'étude et prendre différentes formes : « On pourrait, je sais pas moi, faire des publicités, des capsules ou

mettre des affiches dans le quartier. Pour agir contre la discrimination et le racisme, pour sensibiliser les gens contre le racisme » (H, 18-25, Saint-Michel–Villeray). D'autres participant·es proposent de dépasser les limites de l'arrondissement en vue de sensibiliser les acteurs médiatiques à assurer une couverture équitable et inclusive et de former les chauffeurs de la STM ainsi que les agents du Service de police de la Ville de Montréal aux enjeux de racisme et de discrimination :

Il faut juste que les médias fassent juste plus de preuves d'honnêteté et de transparence et qu'ils s'appuient moins sur les préjugés, les stéréotypes. En fait, je pense qu'ils savent ce qui marche, ce qui fait parler aussi. Je pense qu'ils savent. Aux médias de faire preuve de plus d'honnêteté et de transparence et de moins s'appuyer sur les préjugés, les stéréotypes dans leurs articles. (F, 18-25, Saint-Michel–Villeray)

Au moyen des médias, nous devons donner une certaine éducation aux chauffeurs pour prévenir et lutter contre tout acte de racisme et de discrimination. La femme doit être protégée par le chauffeur du bus. Il doit interférer avec la personne dans ce bus. Voilà que personne n'interfère. Personne n'est intervenu du tout. Zéro, zéro réponse. (H, 25+, Parc-Extension)

Étant donné que c'est les policiers des fois qui vont vraiment viser des jeunes Arabes, des jeunes Noirs, j'ai l'impression que vraiment ce serait plus dans les techniques policières, mais ça même si on peut pas changer le truc, je sais que vous ne pouvez rien y faire, mais je veux dire que c'est vraiment à eux qu'il faudrait apprendre ces choses, mais sûrement on le fait déjà mais je pense que c'est tellement banalisé chez eux... Mais si ces gens-là sont capables de faire ça, c'est qu'ils sont couverts d'un autre côté, hein. (F, 18-25, Saint-Michel–Villeray)

Favoriser les échanges et les activités entre des groupes de cultures différentes est la voie royale à l'élimination du racisme pour plusieurs participant·es. Pouvant être implantées au niveau des écoles (« Il faut favoriser des activités multiculturelles et multigénérationnelles dans les écoles », H, 18-25, Saint-Michel–Villeray), ces activités peuvent aussi constituer le socle des actions mises en œuvre au niveau de l'arrondissement :

Nous sommes dans l'arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension, ça fait des années qu'on a un symbole Vivre-ensemble. Alors l'arrondissement, il est en train de travailler pour vivre ensemble, mais j'ai jamais vu des actions vivre-ensemble. Quelles sont les actions? Oui, on a des slogans écrits partout, mais quelles sont les actions qui nous permettent de vivre ensemble? Moi, j'habite ici mais je vivais avant à Longueuil. On était les seuls immigrant·es dans le coin. Déjà, ils ne nous disaient même pas bonjour. Quand nos enfants sont partis à l'école du quartier, là ils ont commencé à nous dire bonjour, donc c'est l'éducation en premier lieu. Alors il y a d'autres actions, je ne sais pas qui est en train de réfléchir. Il faut donc faire des actions pour accompagner le mot *vivre-ensemble*. (F, 18- 25, Villeray)

Il faut noter que pour certains participant·es, les échanges interculturels ne doivent aucunement viser les résident·es de l'arrondissement qui, pour la plupart, ont déjà une compréhension des autres cultures. Pour ces participant·es, le racisme serait importé puisque provenant de régions éloignées de Montréal et n'ayant pas encore expérimenté d'activités interculturelles :

Ce n'est pas facile d'aimer quelqu'un qu'on ne connaît pas. Moi je dirais plutôt de « cultiver les gens » Par exemple, quand moi j'allais à l'école, on va dire que je mange du riz avec des épinards, eux ils mangent pas ça. Là ils demandent : C'est quoi ça? Au lieu de dire : est-ce que tu peux m'expliquer ce que tu manges? C'est ça le problème, aujourd'hui, on n'a pas cette compréhension-là. Si le Québécois ne vit pas à Saint-Michel, Villeray, Pie-IX, il connaît rien, lui dans son coin il connaît pas ça. Au lieu de parler de racisme ici, allez là-bas, amenez des groupes de gens qui vont donner leur histoire vécue à Montréal. Parce que nous, nos enfants, ils sont ensemble dans les écoles de quartier, plus tard ils ne seront pas racistes, car à la fin de la journée, ils connaissent l'ami arabe, ils connaissent l'ami haïtien. Mais le Québécois qui habite à Saint-Quinquin là, lui c'est lui qu'on doit éduquer pour que quand il vient ici, il amène pas son racisme. (H, 18+, Villeray)

La lutte contre le racisme et la discrimination devrait passer, selon plus d'un, par la **mobilisation des résident·es** autour de la réalité du racisme et des discriminations mais aussi par une **forme de pression collective** auprès des élu·es provinciaux en vue de prendre en compte les revendications des personnes victimes de racisme et de discrimination :

Il faut rassembler les gens, il faut en parler, créer un mouvement. Plus qu'on en parle, plus qu'on voit certaines réalités, il faut pas le garder entre nous, il faut montrer aux parents qu'il y a plusieurs formes de racisme, il faut combattre puis passer le flambeau. (H, 25+, Parc-Extension)

Il faut qu'ils ramènent leurs voix à l'assemblée. Parce que même s'ils sont là il y a des élus de toutes sortes... il y a les quartiers où il y a le plus d'immigrant·es [...] même les grands dirigeants des partis savent placer leurs élus. Mais l'élu peut gagner dans un quartier là où on a voté. Il faut que lui il prenne la responsabilité, qu'il écoute les gens qui ont voté pour lui et ramène leur voix à l'Assemblée nationale devant le premier ministre et devant les autres ministres. (H, 18-25, Saint-Michel-Villeray)

Il est utile de souligner que chez les personnes demandeuses d'asile, les propositions qui reviennent ont trait aux enjeux liés à **l'apprentissage de la langue**. Il est ici question de rémunération pour apprendre le français, ainsi que de démarches pour trouver des interprètes qualifiés et empathiques pouvant faciliter l'accès aux services de base. L'importance des organismes communautaires est également mentionnée par les participant·es :

Une proposition est d'accommoder les gens qui viennent d'arriver au niveau linguistique : Il faut être capable de les accommoder en attendant qu'ils apprennent ta langue ou leur trouver des interprètes, en gros les aider à trouver une meilleure façon de se faire comprendre à la base. Il faudrait également donner deux mille dollars à chaque personne pour qu'on apprenne le français. On ne peut pas apprendre le français en même temps qu'on travaille. Donne-moi de l'argent, je vais l'apprendre le français, et après ça je vais aller travailler. (F, 25+, Parc-Extension)

Lorsqu'on arrive ici, on comprend que les organismes à but non lucratif sont la première ligne de front dans le soutien de base. Mais il devrait y avoir plus d'organisations et elles devraient être mieux organisées par le gouvernement, car il devrait y avoir des interprètes dans chacune des langues, mais pas seulement des interprètes mais des personnes qui leur expliquent comment fonctionne le Québec et qui peuvent nous aider à faire des visites et leur montrer comment se débrouiller, faire l'épicerie, apprendre la langue, travailler, devenir des citoyen·nes québécois. (F, 25+, Parc-Extension)

Les gens apprennent le français, se débrouillent en français, mais ils ne peuvent pas toujours comprendre l'interprétation des phrases au complet; il faudrait quelqu'un qui puisse leur expliquer dans leur langue, de façon polie et gentille. La question de la gentillesse est importante, vraiment importante. (H, 25+, Parc-Extension)

Finalement, deux participant·es invitent à adopter un point qu'on pourrait qualifier d'utopique, une perspective basée sur **l'amour des autres** susceptible de faire disparaître le racisme dans l'arrondissement : « le monde ils viennent d'un autre pays, mais du monde comme vous autres. Aimons-nous les uns les autres, c'est ce qui va enlever le racisme » (H, 25+, Villeray); « on a perdu cette valeur humaine : l'amour. Sans cette base, on ne peut rien faire. L'amour est la meilleure des solutions » (F, 25+, Villeray).

### Lutter contre le racisme et les discriminations dans l'arrondissement : le regard des intervenant·es

Complétant les propositions des résident·es, les recommandations des intervenant·es se concentrent sur les actions à mener par les intervenant·es sociaux et par l'arrondissement en vue de favoriser le vivre-ensemble, l'inclusion et la défense des droits. Les propositions pour lutter contre le racisme sont les suivantes :

**Impliquer activement les communautés racisées dans les prises de décision sur la question du racisme.** Les cadres de l'arrondissement et les intervenant·es ont tendance à décider de l'orientation des programmes alors que ce sont les résident·es qui devraient décider par eux-mêmes des politiques de lutte contre le racisme. Venant d'horizons divers, détenteurs de connaissances et de compétences multiples et ayant éventuellement vécu des situations de racisme, les communautés racisées sont les mieux placées pour faire des propositions qui collent à la réalité. Par ailleurs, en vue de rejoindre les communautés racisées, il est essentiel, selon les intervenant·es, de privilégier une approche de proximité, c'est-à-dire aller à la rencontre des gens dans leur milieu au lieu d'attendre qu'ils se présentent dans les organismes communautaires.

**Écouter et amplifier la voix des jeunes et créer des espaces intergénérationnels** : Certains intervenant·es misent sur la création d'espaces où les jeunes peuvent discuter non seulement avec les autorités locales, provinciales, fédérales, les acteurs communautaires, mais aussi de manière intergénérationnelle. Cela peut permettre de discuter en toute franchise de situations de discrimination et de casser des préjugés entretenus dans tous les milieux.

**Soutenir les organismes de défense des droits de la personne** : Il s'agit pour les intervenant·es de promouvoir et de participer d'une manière ou d'une autre (par sa présence, par des ateliers ou des formations) aux activités organisées par les organismes qui font des actions de sensibilisation, de mobilisation contre le racisme, contre toutes les formes de discrimination.

**S'impliquer dans la défense des personnes victimes d'actes de racisme** : Participer à la lutte contre le racisme et les discriminations requiert également que les intervenant·es puissent accompagner les résident·es victimes d'actes discriminatoires. Il faut porter une attention particulière aux jeunes qui vivent de tels actes dans le milieu scolaire et qui sont susceptibles de se défendre physiquement s'ils ne sont pas entendus. Par ailleurs, selon certains·es intervenants·es, l'accompagnement doit prendre en compte les répercussions psychologiques liées à la situation.

**Offrir une formation antiraciste aux personnes travaillant dans l'arrondissement** : Une des propositions concerne la mise en place d'une formation antiraciste pour toute personne travaillant dans l'arrondissement, formation qui aborderait les concepts tels que les stéréotypes, les discriminations ou le privilège blanc de manière très concrète et pratique.

**Combattre le discours haineux dans l'arrondissement** : le discours haineux étant aujourd'hui particulièrement présent sur les réseaux sociaux, il s'agit selon les intervenant·es de le débusquer, de le dénoncer et d'en faire ressortir les ressorts de façon à permettre aux résident·es de se positionner. Une

autre proposition est de créer des espaces de dialogue entre toutes les communautés de manière à dissiper les malentendus et à briser le sectarisme existant dans tous les milieux.

**Évaluer son propre travail d'intervenant·e et son milieu d'intervention** : selon certains intervenant·es, les préjugés existent aussi chez les intervenant·es non racisés et peuvent interférer dans leur pratique d'intervention. Il faut en ce sens effectuer une autoévaluation régulière, faire une démarche de déconstruction de soi et de ses pratiques. Par ailleurs, il est indispensable de dénoncer dans son milieu de pratique des situations de racisme et de discrimination dont se rendraient coupables d'autres professionnel·les et intervenant·es sociaux.

L'un des moyens de combattre le racisme est **d'ajouter une touche multiculturelle aux festivités québécoises**. Le Québec étant une terre d'accueil, il serait judicieux de mettre en lumière les figures racisées ayant participé à l'évolution du Québec, de manière à ne pas montrer une seule facette à la fête nationale du Québec, par exemple. Cela permettrait une appropriation par les communautés racisées des éléments culturels du territoire.

**Conclusion**



## Conclusion

Conformément à son projet *Lutte contre le racisme et la discrimination: je m'engage!*, le Comité de lutte contre le racisme et les discriminations de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension s'était engagé à réaliser un portrait local permettant une compréhension commune des enjeux.

Le portrait local réalisé a révélé que les situations de racisme et de discrimination se produisent dans différents contextes (parc, transport en commun, épicerie, magasin de vêtements, garderie, milieux de travail et de santé) et avec différents protagonistes (voisin·es, ami·es de la famille, policiers et policières, employé·es de commerce, intervenant·es communautaires). Ces différentes interactions engendrent des conséquences psychologiques et physiques (choc, estime de soi faible, colère, impuissance, tension artérielle élevée), identitaires (renforcement de l'identité racisée, risque de ghettoïsation) et professionnelles (licenciement, méfiance entre intervenant·es racisés et blancs). Cependant, les situations de racisme et de discrimination affectent les participant·es de manières différentes, car elles varient en fonction de divers motifs de discrimination, par exemple quand on réside dans un quartier stigmatisé, quand on est une femme racisée et/ou voilée, une demandeuse d'asile, un croyant portant des signes religieux ou un jeune racisé. Le rôle des médias dans la reproduction du racisme dans l'arrondissement et de ses impacts sur l'estime de soi de certains participant·es est finalement mis en lumière dans les entrevues.

D'un autre côté, les propositions des participant·es et des intervenant·es permettent d'appréhender la mission essentielle de l'arrondissement et du milieu communautaire dans la lutte contre le racisme et les discriminations. La formation et la sensibilisation au racisme, les activités interculturelles pour opérer un rapprochement entre diverses communautés, la mobilisation citoyenne et l'action sociopolitique pour faire pression sur les élu·es provinciaux ainsi que la contribution des organismes commu-

nautaires dans l'accompagnement des immigrant·es sont des points soulevés par les participant·es. Complétant les propositions des résident·es, les recommandations des intervenant·es se centrent sur la posture réflexive des professionnel·les en action communautaire, mais aussi sur les diverses activités à initier ou renforcer afin de permettre un meilleur vivre-ensemble dans l'arrondissement.

Somme toute, la réalisation de ce portrait se veut une opportunité pour le Comité de lutte contre le racisme et les discriminations de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension (CLR-D-VSP) d'illustrer les divers enjeux de racisme et de discrimination présents dans l'arrondissement, de travailler ensemble avec les partenaires à traiter les situations de racisme et de discrimination et à outiller les intervenant·es de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension et la population.



**Annexes**



# Annexes

## Affiches de recrutement

**PROJET SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION  
À VILLERAY- ST-MICHEL -PARC-EXTENSION**

**TON EXPÉRIENCE ET TON POINT DE VUE  
NOUS INTÉRESSENT**

Participez à une entrevue de groupe de deux heures maximum pour en discuter !

Contact : Thierry  
Tél.: 438-503-7981  
portrait.clrdvsp@gmail.com

18 à 25

Minorités racisées

Villeray

Parc-Extension

St-Michel

Expériences de racisme

Victime de discrimination

Recherche menée par le comité de lutte contre le racisme et la discrimination

**OUI**

\*Nous protégerons l'identité et l'anonymat de tous les participant.e.s.  
Une compensation de 25 est prévue pour ta participation !

**PROJET SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION  
À VILLERAY- ST-MICHEL -PARC-EXTENSION**

**TON EXPÉRIENCE ET TON POINT DE VUE  
NOUS INTÉRESSENT**

Participez à une entrevue de groupe de deux heures maximum pour en discuter !

Contact : Thierry  
Tél.: 438-503-7981  
portrait.clrdvsp@gmail.com

25+

Minorités racisées

Villeray

Parc-Extension

St-Michel

Expériences de racisme

Victime de discrimination

Recherche menée par le comité de lutte contre le racisme et la discrimination

**OUI**

\*Nous protégerons l'identité et l'anonymat de tous les participant.e.s.  
Une compensation de 25 est prévue pour ta participation !

# Formulaire de consentement

(Participant)

**Titre de la recherche :** Portrait local des enjeux de racisme et de discrimination à Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension (VSP)

**Chercheur :** Thierry Casséus, doctorant en travail social, Université de Montréal

**Mandataire :** Comité de lutte contre le racisme et la discrimination de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension

**Financement :** Ville de Montréal

## A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

### 1. Objectifs de la recherche

Ce projet de recherche vise à mieux comprendre les situations de racisme et de discrimination que vivent les résidents de l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Avant d'accepter d'y participer, nous allons prendre le temps de lire ce document présentant les conditions de participation au projet avec vous. N'hésitez pas à poser toutes les questions que vous jugerez utiles au chercheur qui vous présente ce formulaire.

### 2. Participation aux groupes de discussion

Votre participation à cette recherche consiste à intégrer un groupe de discussion de huit à dix participantes et participants. Le groupe de discussion durera environ deux heures et on vous posera des

questions afin de recueillir vos impressions sur vos types d'expérience de racisme et votre point de vue sur les moyens de lutter contre la discrimination. L'ensemble des échanges sera animé par le chercheur et un observateur sera présent pour la prise de note. Les discussions seront enregistrées.

### **3. Confidentialité**

Pour que les échanges demeurent confidentiels lors des groupes de discussion, vous et les autres participantes et participants devez vous engager à ne pas divulguer l'identité des personnes présentes ni la nature des échanges à des personnes n'ayant pas participé à la rencontre.

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Chaque participant à la recherche se verra attribuer un numéro et seuls les chercheurs et/ou la personne mandatée à cet effet aura la liste des participants et des numéros qui leur auront été attribués. De plus, durant le déroulement du projet de recherche, les renseignements seront conservés par le chercheur dans un classeur sous clé situé dans un bureau fermé.

Les résultats de la recherche seront publiés dans des rapports du Comité de lutte contre le racisme et la discrimination de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension (CLRD-VSP). Les enregistrements seront détruits une fois la rédaction du rapport final terminée et aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. Les renseignements personnels seront remis au CLRD-CSP, qui s'assurera de les détruire 7 ans après la fin du projet. Seules les données ne permettant pas de vous identifier seront conservées après cette date.

### **4. Avantages et inconvénients**

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances sur les situations de racisme dans l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Votre partici-

pation à la consultation pourra également vous donner l'occasion de témoigner sur cette période de votre vie et d'être utile aux personnes devant vivre des situations semblables aux vôtres.

Cependant, il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec le chercheur. S'il y a lieu, il pourra vous référer à une personne-ressource.

## **5. Droit de retrait**

Il est entendu que votre participation au projet de recherche décrit ci-dessus est tout à fait libre. Vous pouvez choisir de ne pas répondre à certaines questions et vous pouvez mettre un terme à votre participation à tout moment, même après l'entretien de groupe, sans que cela ne cause aucun préjudice. Cependant, si vous choisissez de vous retirer après l'entretien de groupe, veuillez noter que les propos tenus lors de cet entretien pourraient tout de même être utilisés étant donné la nature collective d'une discussion de groupe et la difficulté d'isoler certains propos.

## **6. Indemnité**

Pour compenser le temps que vous avez consacré à la recherche, un dédommagement de 25 dollars vous sera remis au terme de l'entrevue.

## **7. Personnes-ressources**

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Thierry Casséus, chercheur, au numéro de téléphone suivant : (438) 503-7981 ou à l'adresse courriel suivante : [thierry.casseus@umontreal.ca](mailto:thierry.casseus@umontreal.ca).

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être envoyée au courriel : [j.laalaj@cje-centrenord.com](mailto:j.laalaj@cje-centrenord.com).

## B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la consultation et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette consultation.

Après réflexion, je consens librement à prendre part à cette consultation. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice et sans devoir justifier ma décision.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Un exemplaire du formulaire de consentement signé doit être remis au participant

## Questionnaire sociodémographique

Portrait local des enjeux de racisme et de discrimination à Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension (VSP)

Comité de lutte contre le racisme et la discrimination de VSP (CLRD VSP)

Surnom du participant : \_\_\_\_\_

Téléphone de contact : \_\_\_\_\_

Ces questions vont permettre de vous décrire sommairement et de parler un peu de vos expériences de racisme et de discrimination. Ces informations sont importantes, mais vous pouvez refuser de répondre à une ou plusieurs questions sans préjudice. Veuillez souligner les réponses fournies et complétez au besoin.

### I. Profil sociodémographique du-de la participant-e

1. Votre genre :

- Homme
- Femme
- Non-binaire
- Autre (précisez au besoin): \_\_\_\_\_

2. Votre groupe d'âge :

- 18-22
- 23-27
- 28-32
- 33-37
- 38-42
- 43-47
- 48-52
- 53-57
- 58-62
- 63-67
- 68-72
- 73-77
- 78-82
- 83-87
- 88-92
- 93-97
- 98-102
- 103-107

3. Votre occupation actuelle :

- En emploi (précisez) : \_\_\_\_\_
- En recherche d'emploi
- Aux études (précisez) : \_\_\_\_\_
- À la retraite
- Autre (précisez) : \_\_\_\_\_

4. Votre plus haut niveau de scolarité complété :

- Aucun certificat, diplôme ou grade
- Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent (ex. : TENS)
- Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers
- Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire

- Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat
- Baccalauréat
- Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat
- Autre (précisez) : \_\_\_\_\_

5. Catégories de population auxquelles vous vous identifiez ou par lesquelles vous êtes désigné(e)  
(cochez toutes les réponses qui vous concernent) :

- Blanc
- Premières Nations
- Métis, Inuit
- Noir
- Latino-Américain
- Arabe
- Asiatique
- Précisez (Haïtien, Marocain, Chilien, Pakistanais, etc.) : \_\_\_\_\_

6. Dans quel pays êtes-vous né-e : \_\_\_\_\_

7. Dans quel quartier de l'arrondissement résidez-vous en ce moment :

- Villeray
- Saint-Michel
- Parc-Extension

## II. Expérience de racisme et de discrimination

8. Combien de fois avez-vous connu du racisme et de la discrimination dans l'arrondissement ?

- 1 fois
- 2 fois
- 3 fois
- Plus de 3 fois

9. Dans quel(s) quartier(s) de l'arrondissement avez-vous connu vos expériences de racisme et de discrimination (vous pouvez signaler différents quartiers en fonction de vos expériences) :

- Villeray
- Saint-Michel
- Parc-Extension

10. A quoi attribuez-vous vos expériences de racisme (vous pouvez cocher plusieurs réponses) :À votre origine ethnique

- À votre accent
- Parce que vous êtes une femme de minorités visibles
- Parce que vous êtes un jeune de minorités visibles
- Parce que vous êtes une personne âgée de minorités visibles
- À cause de votre origine ethnique ET de votre handicap
- Parce que vous fréquentez un parc à une heure tardive
- À cause de votre origine ethnique ET de votre condition sociale

- À cause de votre quartier de résidence
- À cause de votre origine ethnique ET de votre orientation sexuelle
- Pour excès de vitesse
- Pour attroupement illégal
- Parce que vous traversiez la rue à la lumière rouge ou à un endroit interdit
- Parce que vous étiez en recherche d'emploi
- Parce que vous cherchiez un logement
- À un incident survenu en contexte éducatif (école primaire ou secondaire, école de métier, cégep, université, etc.)
- Autre raison (précisez) : \_\_\_\_\_

11. Êtes-vous intéressé(e) à faire des propositions pour lutter contre le racisme et la discrimination dans l'arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension ?

- Oui
- Non
- Peut-être
- Je ne sais pas

**Nous vous remercions pour votre participation!**



# Bibliographie



## Bibliographie

- Antonius, R. (2008). *La représentation des Arabes et des musulmans dans la grande presse écrite au Québec*. Rapport de recherche présenté à Patrimoine canadien. [https://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/Arabes\\_Musulmans\\_Presse\\_ecrite\\_2.pdf](https://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/Arabes_Musulmans_Presse_ecrite_2.pdf)
- Apparicio, P. et Séguin, A.-M. (2008). *Retour sur les notions de ségrégation et de ghetto ethniques et examen des cas de Montréal, Toronto et Vancouver*. Rapport de recherche réalisé pour la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. INRS Urbanisation, Culture et Société. <https://espace.inrs.ca/id/eprint/2534/1/Accommodement.pdf>
- Armony, V., Hassaoui, M. et Mulone, M. (2019). *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées. Analyse des données du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial*. Rapport remis au SPVM.
- Barreau du Québec (2010). *Mémoire en réponse à la consultation sur le profilage racial de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Montréal, Québec : Maison du Barreau.
- Bentouhami-Molino, H. (2015). *Race, culture, identités. Une approche féministe et postcoloniale*. Paris : Presses universitaires de France. Coll. Philosophies.
- Bilge, S. (2010, janvier). De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe. *L'Homme et la société*, 176-177(2), 43-43. <https://doi.org/10.3917/lhs.176.0043>
- Bilge, S., & Roy, O. (2010, avril). La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire. *Revue canadienne de droit et société*, 25(1), 51-74.
- Blanchet, A. et Gotman, A. (1992). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris, France : Nathan.
- Boutin, G. (2018). *L'entretien de groupe en recherche et formation*. JFD éditions.
- Bureau d'intégration des nouveaux arrivants de Montréal (2022). *Rapport d'analyse de focus group*.
- Campbell, C. et Eid, P. (2009). *La judiciarisation des personnes itinérantes à Montréal : un profilage social*. Québec. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Cat. 2.120-8.61).
- Casséus, T. (2021). Être un jeune homme noir dans l'espace public à Montréal. Dans P. Dufour et F. Dupuis-Déri (Dir.). *Profilages policiers* (105-122). Montréal, QC : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Casséus, T. (2016). *Entre contestation et résignation : L'expérience de profilage racial de jeunes racisés ayant reçu des constats d'infraction dans le cadre du contrôle de l'occupation de l'espace public montréalais*. Mémoire de maîtrise, École de travail social, Université de Montréal.
- Centraide du Grand Montréal (2021). *Villeray, Saint-Michel et Parc-Extension. Analyse territoriale 2019-2020*. <https://www.centraide-mtl.org/wp-content/uploads/2021/01/Portrait-Montreal-Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension-2019-2020.pdf>
- Centre de recherche-action sur les relations raciales (1988). *Les Relations entre la police et les minorités à Montréal : 1985-1988, trois ans plus tard : mémoire soumis au Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités ethniques et visibles*. Montréal, Québec.

- Centre des femmes d'ici et d'ailleurs (2019). Étude sur les besoins des femmes racisées du quartier Villeraie. <http://cdfia.net/wp-content/uploads/2019/04/BesoinsFemmes-Racis%C3%A9es2019-CFIA.pdf>
- Chan, W. et Mirchandani, K. (2002). *Crimes of Colour: Racialization and the Criminal Justice System in Canada*. University of Toronto Press.
- Charest, M. (2009). « *Mécontentement populaire et pratiques d'interpellation du SPVM depuis 2005* » : doit-on garder le cap après la tempête? Étude interne du SPVM [Brouillon]. <https://pdf.lapresse.ca/lapresse/charest.pdf>
- Cleveland, J., Hanley, J., James, A. et Wolofsky, T. (2020). *Impact de la crise de la COVID-19 sur les « communautés culturelles » montréalaises. Enquête sur les facteurs socioculturels et structurels affectant les groupes vulnérables*. Institut universitaire Sherpa. [https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/impact\\_covid19\\_communautes\\_culturelles.pdf](https://sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/impact_covid19_communautes_culturelles.pdf)
- Communauté métropolitaine de Montréal (2021). *Portraits territoriaux*. Édition 2021. <https://cmm.qc.ca/a-propos/portraits-territoriaux/>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2019). *Mémoire à l'office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques*. [https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire\\_OCPM\\_racisme-systemique.pdf](https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_OCPM_racisme-systemique.pdf)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés. Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. [http://www.cdpdj.qc.ca/publications/Profilage\\_rapport\\_FR.pdf](http://www.cdpdj.qc.ca/publications/Profilage_rapport_FR.pdf)
- Commission ontarienne des droits de la personne (2001). *Approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondée sur des motifs multiples*. Direction des politiques et de l'éducation. <http://www.ohrc.on.ca>
- Conseil des relations interculturelles du Québec (2009). *Avis : Une représentation et un traitement équitables de la diversité ethnoculturelle dans les médias et la publicité au Québec*. <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/cri/diversite/Avis-diversite-medias-pub.pdf>
- Conseil interculturel de Montréal (2020). *Racisme systémique. Agir pour transformer la culture institutionnelle, changer les attitudes et renforcer les capacités citoyennes*. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONSEIL\\_INTERC\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CIM-AVIS\\_RACISME\\_SYSTEMIQUE-FR-WEB.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONSEIL_INTERC_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CIM-AVIS_RACISME_SYSTEMIQUE-FR-WEB.PDF)
- Conseil interculturel de Montréal (2017). *Avis sur le profilage racial dix ans après 2006-2016*. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil\\_interc\\_fr/media/documents/profilage\\_racial\\_dix\\_ans\\_apres\\_2006\\_2016.pdf](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/profilage_racial_dix_ans_apres_2006_2016.pdf)
- Conseil jeunesse de Montréal (2016). *Synthèse de l'avis sur la réalité montréalaise des jeunes Autochtones*.
- Corbeil, R. (2017). « *Retourne en Arabie!* » : expériences de l'islamophobie et de l'altérisation au quotidien : une étude de cas sur des jeunes Québécoises musulmanes. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maîtrise ès science (M. Sc.) en sociologie.
- Delgado, R. et Stefancic, J. (2001). *Critical Race Theory. An introduction*. New York and London, NY: NYU Press.

- De Rudder, V., Poiret, C. & Vourc'h, F. (2000). 2. Précisions conceptuelles et propositions théoriques. Dans V. de Rudder, C. Poiret & F. Vourc'h (éd.), *L'Inégalité raciste : l'universalité républicaine à l'épreuve* (p. 25-46). Paris : Presses universitaires de France.
- Diversité artistique Montréal (2018). *Pour un processus d'équité culturelle. Rapport de la consultation sur le racisme systémique dans le milieu des arts, de la culture et des médias à Montréal*. <https://www.diversiteartistique.org/wp-content/uploads/2019/11/diversite-artistique-montreal-2018-rapport-pour-un-processus-equite-culturelle.pdf>
- Eid, P. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism: An interdisciplinary Theory*. Sage Publications.
- Fédération des OSBL d'habitation de Montréal (2022). *Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Fiche informative sur la situation du logement*. <https://fohm.org/wp-content/uploads/2021/09/Villeray.pdf>
- Gallissot, R., Kilani, M., et Rivera, A. (2000). *L'imbroglio ethnique en quatorze mots clés*. Lausanne : Éditions Payot-Lausanne.
- Garneau, S. (2019). Racisme et discrimination raciale. Des repères pour intervenir. Dans L. Rachédi et T. Bouchra (éd.), *L'intervention interculturelle* (3<sup>e</sup> édition) (p. 80-102). Montréal : Chenelière éducation.
- Garon, M. (1988). « *Minorités visibles et ethniques : bilan de recherche sur la situation des minorités visibles et ethniques dans le logement et pistes d'intervention* ». Montréal, Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.
- Girod, M. (2004). *Penser le racisme : de la responsabilité des scientifiques*. Paris : Calmann-Lévy éditions.
- Glover, K. S. (2007). 'Racing racial profiling research': complicating the 'trust of rights and powers' through an analysis of racial profiling narratives. Thèse soumise à l'Office of Graduate studies of Texas A&M University. Ann Arbor, MI 48106-1346.
- Grosfoguel, R. (2011). « Decolonizing Post-Colonial Studies and Paradigms of Political-Economy: Transmodernity, Decolonial Thinking, and Global Coloniality ». *TRANSMODERNITY: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World*, 1(1)
- Gouvernement du Québec (2020). *La santé des populations autochtones à Montréal : un portrait réalisé par la Direction régionale de santé publique de Montréal*. CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- Gouvernement du Québec (2019). *Demandeurs d'asile, réfugiés et migrants à statut précaire : un portrait montréalais réalisé par la Direction régionale de santé publique, CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal*
- Haas, V. et Masson, E. (2006). « La relation à l'autre comme condition à l'entretien ». *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 71, 77-88.
- Hall, S. (2019). *Race, ethnicité, nation : le triangle fatal*. Paris, Edition Amsterdam.
- Haslanger, S. (2015). Une analyse socio-constructiviste de la race. Dans M. Bessone et D. Sabbagh (éd.), *Race, racisme, discriminations : anthologie des textes fondamentaux* (p. 105-124). Paris : Éditions Hermann, coll. « L'avocat du diable ».

- Henry, F., James, C., et. al. (2021) *Impacts de la COVID-19 au sein des communautés racialisées*. Société royale du Canada. [https://rsc-src.ca/sites/default/files/RC%20PB\\_FR\\_1.pdf](https://rsc-src.ca/sites/default/files/RC%20PB_FR_1.pdf)
- Hill Collins, P., et Bilge, S. (2020). *Intersectionality. Key Concepts Series*. Cambridge, Grande-Bretagne: Polity Press.
- Institut de la statistique du Québec (2021). *Le bilan démographique du Québec*. Édition 2021. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-du-quebec-edition-2021.pdf>
- Institut du Québec (2022). *Portrait de l'immigration au Québec. L'intégration économique à la hausse... mais les besoins aussi*. <https://institutduquebec.ca/portrait-de-limmigration-au-quebec-lintegration-economique-a-la-hausse-mais-les-besoins-aussi/>
- Institut F (2021). *Des quartiers forts de leurs femmes immigrantes (2020-2021). Analyse des besoins des femmes immigrantes de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Rapport*. <https://www.institutf.org/wp-content/uploads/2022/03/Rapport-Analyse-QFFI-impression.pdf>
- Kocadost, F. (2017) « Le positionnement intersectionnel comme pratique de recherche : faire avec les dynamiques de pouvoir entre femmes ». *Les cahiers du CEDREF*, 21 | 2017, 17-50.
- Labelle, M. (2011). *Racisme et antiracisme au Québec : discours et déclinaisons*. Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Labelle, M. (2006). *Un lexique du racisme : étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*. UNESCO et Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC).
- Leclerc, C., Bourassa, B., Picard, F., Courcy, F. (2011, février). Du groupe focalisé à la recherche collaborative : avantages, défis et stratégies. *Recherches qualitatives*, 29(3), 145-167.
- Lefevre-Radelli, L. (2021). *Prendre en compte les effets du racisme systémique pour assurer une meilleure sécurisation culturelle des étudiants autochtones*. Centre des Premières Nations Nikanite (Université du Québec à Chicoutimi).
- Legendre, R. (2005). « *Dictionnaire actuel de l'éducation* »(3e éd.). Montréal, Québec : Guérin.
- Lejeune, C. (2019). *Manuel d'analyse qualitative: Analyser sans compter ni classer*. De Boeck Supérieur.
- Le Groupe de travail sur les portraits des quartiers Villeray, Saint-Michel et Parc-Extension (2004). *Portrait du quartier Villeray*. [https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/arrond\\_vsp\\_fr/media/documents/portrait\\_villeray.pdf](https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/arrond_vsp_fr/media/documents/portrait_villeray.pdf)
- Livingstone, A.-M., Rutland, T. et Alix, S. (2018). *Le profilage racial dans les pratiques policières : points de vue et expériences de jeunes racisés à Montréal*. Rapport de recherche. Montréal, MTLSansProfilage.
- Lochak, D. (2004, février). La notion de discrimination. *Confluences Méditerranée*, 48. [http://www.revues-plurielles.org/uploads/pdf/9\\_48\\_2.pdf](http://www.revues-plurielles.org/uploads/pdf/9_48_2.pdf)
- Maynard, R. (2018). *NoirEs sous surveillance : esclavage, répression, violence d'état au Canada*. Québec, Mémoire d'encrier.
- McAndrew, M. et Potvin, M. (1996). *Le racisme au Québec : Éléments d'un diagnostic*. Les Classiques des sciences sociales. [http://classiques.uqac.ca/contemporains/Potvin\\_maryse/racisme\\_au\\_quebec\\_diagnostic/racisme\\_au\\_quebec\\_diagnostic.pdf](http://classiques.uqac.ca/contemporains/Potvin_maryse/racisme_au_quebec_diagnostic/racisme_au_quebec_diagnostic.pdf)

- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2006). *Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles. Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Québec.
- Morgan D. L. (1993). Qualitative Content Analysis: A Guide to Paths not Taken. *Qualitative Health Research*, 3(1):112-121. doi:10.1177/104973239300300107
- O'Bomsawin, K. (2011). *Le racisme à l'égard des Autochtones en milieu urbain au Québec : expériences, enjeux et défis*. Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie. Université du Québec à Montréal.
- Office de consultation publique de Montréal (2020). *Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la ville de Montréal*.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Pariseau-Legault, P. (2018). « De la clinique à la recherche : l'auto-ethnographie comme outil d'analyse des transitions identitaires du chercheur en sciences infirmières ». *Recherche en soins infirmiers*, 135, 38-47.
- Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative: Essai théorique et méthodologique. Ottawa. Université d'Ottawa.
- Poiret, C. (2011). « Les processus d'ethnisation et de raci(al)isation dans la France contemporaine : Africains, Ultramarins et "Noirs" », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], 27(1). <http://journals.openedition.org/remi/5365>; DOI : <https://doi.org/10.4000/remi.5365>
- Québec (2020). *Le racisme au Québec : tolérance zéro. Rapport du Groupe d'action contre le racisme*. [https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/politiques\\_orientations/Groupe\\_action\\_racisme/RA\\_GroupeActionContreRacisme.pdf?1607961665](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme.pdf?1607961665)
- Ramirez-Villagra, A. (2017). Le quartier Parc-Extension : une pratique d'intégration à revisiter. *Vivre ensemble*, 1-14. <https://cif.qc.ca/vivre-ensemble/webzine/article/le-quartier-parc-extension-une-pratique-dintegration-a-revisiter/>
- Reiser, C. et Breault, G. (2021). *Discriminations en matière de logement et pistes d'action pour l'arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension*. Association des locataires de Villeray. [https://www.locatairesdevilleray.com/wp-content/uploads/2021/08/Rapport-fr\\_revise.pdf](https://www.locatairesdevilleray.com/wp-content/uploads/2021/08/Rapport-fr_revise.pdf)
- Savoie-Zajc, L. (2000). La recherche qualitative/interprétative en éducation. Dans T. Karsenti et L. Savoie-Zajc (dir.), *Introduction à la recherche en éducation* (p. 171-198). Sherbrooke : Éditions du CRP.
- Schnapper, D. et Allemand, S. (2000). *Questionner le racisme*. Paris : Gallimard Éducation, collection « Le Forum ».
- Service de police de la Ville de Montréal (2020). *Politique sur les interpellations policières du SPVM*. [https://spvm.qc.ca/upload/Fiches/Politique\\_sur\\_les\\_interpellations\\_policières\\_du\\_SPVM\\_Document\\_de\\_presentation\\_2020-07-08\\_melv.pdf](https://spvm.qc.ca/upload/Fiches/Politique_sur_les_interpellations_policières_du_SPVM_Document_de_presentation_2020-07-08_melv.pdf)
- Smith, D. E. (1987). *The everyday world as problematic : a feminist sociology*, Boston: Northeastern University Press.
- Table de quartier de Parc-Extension (2019). *Le racisme systémique à Parc-Extension : résumé des enjeux soulevés lors de la consultation et pistes de solution*.

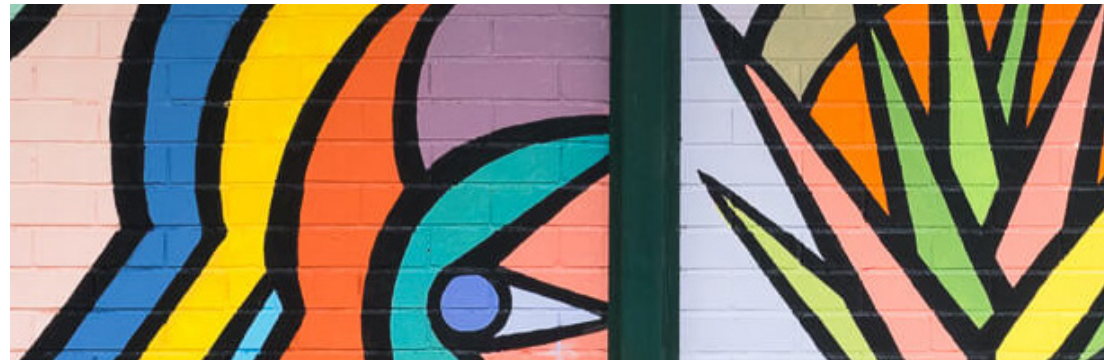
- Taguieff, P.-A. (2018). *Race : un mot de trop ? : science, politique et morale*. Paris : CNRS Éditions.
- Taguieff, P.-A. (2008). Figures de la pensée raciale. *Cités*, 36(4), 173-197. <https://doi.org/10.3917/cite.036.0173>
- Taguieff, P.-A. (1987). *La force du préjugé : essai sur le racisme et ses doublures*. Paris : Gallimard.
- Trouillot, M.-R. (2015). *Silencing the Past. Power and the Production of History*. Boston, Beacon Press.
- Turenne, M. (2005). « *Le profilage racial : mise en contexte et définition* ». Québec, Québec : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.
- Van Campenhoudt L., Chaumont J.-M., Franssen A. (2005). *La méthode d'analyse en groupe. Applications aux phénomènes sociaux*. Dunod Éditeur.
- Van Campenhoudt L. et Quivy, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales* (4<sup>e</sup> éd.). Paris, France : Dunod.
- Ville de Montréal (2021). Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023. [https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/plan\\_directeur\\_-\\_diversite\\_equite\\_inclusion\\_en\\_emploi.pdf](https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/plan_directeur_-_diversite_equite_inclusion_en_emploi.pdf)
- Ville de Montréal (2018). *Arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension. Profil sociodémographique. Recensement 2016*. [http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL\\_STATS\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PROFIL\\_SOCIOD%20MO\\_VILLERAY%20ST-MICHEL%20PARC-EX%202016.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PROFIL_SOCIOD%20MO_VILLERAY%20ST-MICHEL%20PARC-EX%202016.PDF)
- Ville de Montréal, (2017). *Profil des districts électoraux de l'arrondissement de Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension*.
- Vivre Saint-Michel en santé (2019). *Portrait statistique de Saint-Michel : réalisé dans le cadre de la planification stratégique 2019-2024 du quartier Saint-Michel*.
- Wieviorka, M. (2006). « Racisme ». Dans S. Mesure et P. Savidan (éd.). *Le dictionnaire des sciences humaines* (p. 933-935). Paris : Presses universitaires de France.
- Wieviorka, M. (1998). *Le racisme, une introduction*. Paris : Éditions La Découverte et Syros.





**Comité de lutte contre le racisme et la  
discrimination de  
Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension**

Pour plus d'informations à propos des  
travaux du comité, envoyez un courriel  
au : [clrd.vsp@gmail.com](mailto:clrd.vsp@gmail.com).



En partenariat avec :

Montréal 

Québec 