



Plan d'action pour

CONTRE LE RACISME
et **LA DISCRIMINATION**

2015 - 2017



Plan d'action pour

**CONTRE LE RACISME
et LA DISCRIMINATION**

2015 – 2017

Dans le cadre de l'adhésion de la Ville de Longueuil
à la Coalition canadienne des municipalités contre
le racisme et la discrimination

TABLE DES MATIÈRES

POURQUOI UN PLAN D’ACTION POUR CONTRER LE RACISME ET LA DISCRIMINATION?	7
<ul style="list-style-type: none">■ Qu’est-ce que la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination?■ Adhésion de la Ville de Longueuil à la Coalition■ Le comité consultatif pour contrer le racisme et la discrimination	
QUELQUES DÉFINITIONS	9
<ul style="list-style-type: none">■ Le racisme et la discrimination■ Le rôle de la diversité ethnoculturelle et de l’immigration	
LES FONDEMENTS GÉNÉRAUX ET LES PRINCIPES	11
LES CONSTATS, LE COMMENT, LES AXES D’INTERVENTION	12
LE PLAN D’ACTION 2015 – 2017	13
PORTRAIT DE L’IMMIGRATION ET DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE	15
ANNEXE I – ENGAGEMENTS COMMUNS DES MUNICIPALITÉS MEMBRES DE LA COALITION	16
ANNEXE II – STATISTIQUES	17

POURQUOI UN PLAN D'ACTION POUR CONTRER LE RACISME ET LA DISCRIMINATION?



En 2013, la Ville de Longueuil décidait de joindre la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination et amorçait ainsi un processus afin de se doter d'un plan d'action pour contrer le racisme et la discrimination dans une optique d'inclusion, de respect et d'appréciation de la diversité ethnoculturelle.

QU'EST-CE QUE LA COALITION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION?

La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, officiellement fondée en 2007 sous l'égide de l'UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture), constitue un réseau de villes intéressées à lutter contre la discrimination et l'exclusion. La création de la Coalition s'appuie sur le désir commun des municipalités membres de renforcer les politiques qui s'opposent à toutes les formes de discrimination afin de parvenir à une meilleure inclusion sociale.

Soixante-deux municipalités canadiennes sont membres de la Coalition, dont les villes de Calgary, Halifax, Ottawa, Toronto, Vancouver et Winnipeg. Au Québec, hormis Longueuil, sept autres villes font partie de la Coalition soit Gatineau, Montréal, Québec, Saguenay, Saint-Justin, Sherbrooke et Terrebonne¹.

¹ En date du 22 mai 2014.

ADHÉSION DE LA VILLE DE LONGUEUIL À LA COALITION

En 2010, le comité Longueuil – Ville sans racisme², constitué de représentants d'organismes communautaires et d'organismes publics, entamait une démarche afin que la Ville de Longueuil se joigne à la Coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination.

Le 21 mars 2013, à l'occasion de la Journée internationale contre le racisme et la discrimination et en présence des membres du comité Longueuil – Ville sans racisme, la mairesse de Longueuil, Caroline St-Hilaire, procédait à la signature officielle de la déclaration d'adhésion de la Ville à la Coalition. En joignant la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, la Ville de Longueuil endossait ainsi les dix engagements communs (voir annexe I) partagés par les membres de la Coalition.

Dans la foulée de son adhésion à la Coalition, la Ville s'engageait aussi à élaborer un plan d'action en fonction des orientations suivantes :

- Réaliser progressivement les engagements communs et collaborer avec d'autres organismes, dont des institutions des secteurs public et privé et des organisations de la société civile qui ont des responsabilités dans le domaine des droits de la personne;
- Faire en sorte que les engagements communs et le plan d'action fassent partie intégrante de la vision, des stratégies et des politiques de la Ville de Longueuil;
- La Ville de Longueuil établira ses priorités, actions et calendriers, et allouera les ressources conformément à ses besoins particuliers et dans les limites de ses compétences et moyens;
- La Ville de Longueuil partagera son savoir-faire et ses bonnes pratiques avec d'autres municipalités qui participent à la Coalition et fera rapport publiquement, chaque année, sur les activités entreprises dans le cadre des engagements proposés par la Coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination.

LE COMITÉ CONSULTATIF POUR CONTRER LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

Afin de donner suite concrètement à ses engagements et élaborer son premier plan d'action, la Ville a mis sur pied un comité consultatif avec les objectifs suivants :

- Établir des actions pour contrer le racisme et la discrimination en conformité avec les valeurs et principes suivants : égalité, équité, accessibilité aux ressources et services, inclusion et intégration sociales, participation citoyenne, partenariat et concertation avec le milieu;
- Faire le lien avec les plans et politiques de la Ville qui poursuivent des objectifs d'inclusion et d'intégration sociales tels le Plan stratégique de développement durable (PSDD), le Plan de développement social et communautaire (PDSC), le Plan d'intervention à l'égard des personnes handicapées (PIPH) et le Plan d'action Municipalité amie des aînés (MADA).

Ce comité consultatif, composé des représentants d'organismes membres du comité Longueuil – Ville sans racisme, s'est réuni régulièrement depuis le printemps 2013 afin de réfléchir aux différentes réalités reliées à la lutte contre le racisme et à la discrimination et élaborer le présent plan d'action.

Monsieur Éric Beaulieu, conseiller municipal et membre du comité exécutif de la Ville de Longueuil, agit comme responsable politique du dossier et à cet égard assure le lien avec les élus.

Les travaux ont été coordonnés par la Direction de la culture, du loisir et de la vie communautaire.

² Le comité Longueuil – Ville sans racisme regroupe les organismes suivants : le Carrefour le Moutier, le Centre Sino-Québec de la Rive-Sud, le Centre des femmes de Longueuil, le Service de formation aux immigrants de la Montérégie, le Service de promotion humaine du diocèse de Saint-Jean-Longueuil, Vision Inter-Cultures ainsi que le Centre de santé et de services sociaux Champlain-Charles-Le Moyne et le Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher.

QUELQUES DÉFINITIONS



Afin de mieux cerner les concepts abordés dans le présent plan d'action, le comité consultatif a cru bon s'inspirer de définitions existantes relatives aux phénomènes du racisme et de la discrimination.

RACISME

Terme qui s'applique à toute action individuelle ou toute pratique institutionnelle par laquelle des personnes se voient traiter différemment en raison de la couleur de leur peau, de leur origine ethnique, nationale ou religieuse. Cette distinction est souvent utilisée pour justifier la discrimination³.

DISCRIMINATION

La discrimination est un comportement qui interdit à certains membres d'un groupe les droits et privilèges que d'autres membres peuvent obtenir. La discrimination consiste dans une action de séparer, de distinguer les êtres humains et les groupes selon des critères sociaux particuliers⁴.

D'autre part, selon le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), la discrimination peut s'exprimer sous trois formes distinctes⁵ :

La **discrimination directe** se présente lorsque la distinction, l'exclusion ou la préférence se fonde clairement sur l'un des motifs interdits par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*⁶.

La **discrimination indirecte** provient de l'application d'une pratique en apparence neutre et applicable à tous, mais qui a des effets préjudiciables envers les groupes définis sur la base des motifs de discrimination interdits par la Charte. Par exemple, le fait d'exiger une taille élevée pour l'accès à certains métiers, sans raison liée à la nature du travail, discrimine indirectement les femmes et les personnes des communautés culturelles dont la taille moyenne est inférieure.

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

³ Adapté d'une définition de la Fondation canadienne des relations raciales.

⁴ *Un lexique du racisme*, étude réalisée pour le compte de l'UNESCO, en partenariat avec la Coalition internationale des villes contre le racisme, 2006.

⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Qu'est-ce que le racisme et la discrimination?* [En ligne]. [<http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/lutte-discrimination/discrimination-racisme.html>] (Consulté le 10 octobre 2013).

⁶ Ces motifs sont les suivants : âge, condition sociale, convictions politiques, état civil, grossesse, handicap, langue, orientation sexuelle, origine ethnique ou nationale, race ou couleur de la peau, religion, sexe, antécédents judiciaires, représailles suite au dépôt d'une plainte.



LE RÔLE DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE ET DE L'IMMIGRATION

La diversité ethnoculturelle peut être définie comme étant la diversité des origines, des cultures et des confessions religieuses. La diversité ethnoculturelle est tributaire de la dynamique de l'immigration, qu'elle soit récente ou non, et plus précisément, du cumul et de l'évolution des différents mouvements et flux migratoires qui se sont produits dans un milieu ou sur un territoire au fil des années et de son histoire.

La lutte au racisme et à la discrimination et la promotion du rapprochement interculturel sont les deux faces d'une même médaille, ce sont deux approches complémentaires qui visent des objectifs différents et nécessitent des mesures adaptées. La lutte au racisme et à la discrimination se traduit par exemple par la mise en place de mesures de prévention, de sensibilisation et d'éducation, les programmes d'accès à l'égalité à l'emploi et le renforcement du soutien aux victimes. La promotion du rapprochement interculturel se réalise par des actions comme l'éducation interculturelle, la promotion de la diversité, les échanges et le dialogue interculturels, et la prise en compte des différences⁷.

Le comité consultatif a choisi de mettre l'accent sur des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination sans toutefois exclure des actions qui relèvent de la gestion de la diversité ethnoculturelle.

7 Paul EID et Micheline LABELLE, « Vers une politique québécoise antiraciste? », *Revue Relations*, n° 763, mars 2013.

LES FONDEMENTS GÉNÉRAUX ET LES PRINCIPES



FONDEMENTS GÉNÉRAUX

- La ville est un territoire déterminé où se vivent quotidiennement les échanges entre les gens de toutes origines, cultures et croyances. C'est aussi le lieu physique et matériel où se déroulent l'accueil et l'établissement des personnes immigrantes;
- La ville apparaît de plus en plus comme le lieu approprié pour susciter le rapprochement interculturel et social. La ville peut ainsi contribuer à créer les conditions pour que les différents groupes de la population « vivent mieux ensemble »;
- La ville est un espace où cohabitent quotidiennement des gens de tous horizons, de toutes confessions et appartenant à toutes cultures;
- Une municipalité plus inclusive lutte contre toute forme de discrimination, dont la discrimination basée sur le racisme et l'origine ethnoculturelle.

PRINCIPES

- La Ville de Longueuil respecte les droits fondamentaux de tous ses citoyens. Elle n'aura aucune tolérance et ne sera complaisante en aucun cas pour des actions et gestes posés ayant un caractère raciste et discriminatoire;
- La Ville de Longueuil a la responsabilité de fournir des services de proximité qui ont des impacts importants sur la communauté, notamment sur la vie sociale et communautaire;
- La Ville de Longueuil a comme responsabilité de favoriser la cohabitation harmonieuse entre les groupes et d'utiliser les outils qui sont à sa disposition pour tendre vers un mieux-être collectif;
- La Ville de Longueuil voit à la protection et à la sécurité de ses résidants.

LES CONSTATS, LE COMMENT, LES AXES D'INTERVENTION

CONSTATS

- Le territoire de Longueuil n'est pas homogène, il est pluriel, multiple et diversifié;
- La diversité ethnoculturelle constitue une dimension importante de la dynamique du milieu de vie longueuillois;
- La prise en compte de la diversité ethnoculturelle en tant que facteur de développement social, culturel et économique devient un incontournable pour les collectivités locales.

COMMENT?

- En adaptant ou plus justement, en facilitant l'accès à ses services pour tous ses citoyens;
- En informant et en sensibilisant la population et ses employés à l'importance de la tolérance, de l'ouverture à la différence et au respect de la diversité ethnoculturelle;
- En faisant en sorte que les groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité à l'emploi, notamment les Autochtones, les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques soient représentés de façon plus équitable parmi les effectifs de la Ville;
- En développant des partenariats avec le milieu pour réaliser des actions conjointes et concertées pour contrer la discrimination et le racisme.

AXES D'INTERVENTION

- La Ville en tant que partenaire dans sa communauté et assumant une responsabilité partagée en matière de lutte contre le racisme et la discrimination;
- La Ville en tant qu'employeur et assumant des responsabilités en matière de sécurité publique.



LE PLAN D'ACTION 2015 – 2017

AXE 1 – LA VILLE EN TANT QUE PARTENAIRE DANS LA COMMUNAUTÉ ET ASSUMANT UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

<p>OBJECTIF Sensibiliser la population à l'ouverture à la différence et au respect de la diversité ethnoculturelle afin de contrer le racisme et la discrimination.</p> <p>1.1 Réaliser des actions de communication publique portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ le phénomène et les conséquences du racisme et de la discrimination; ■ la diversité ethnoculturelle et le rapprochement interculturel. <p>1.2 Projeter une image diversifiée de la Ville dans les outils de communication municipaux.</p>	<p>DCAPI, en collaboration avec la DCLVC</p> <p>DCAPI</p>
<p>OBJECTIF Accroître l'accessibilité des services municipaux afin de favoriser l'inclusion et la citoyenneté active des communautés ethnoculturelles, des Autochtones et des personnes issues de l'immigration.</p> <p>1.3 Créer une banque d'employés municipaux parlant différentes langues pour desservir les personnes qui ne parlent pas le français.</p>	<p>DCAPI, en collaboration avec la DRH, le centre d'appels 311 et les directions concernées</p>
<p>OBJECTIF Assurer le suivi du plan d'action municipal et en évaluer les impacts.</p> <p>1.4 Mettre en place un comité de suivi pour voir à la mise en œuvre du plan d'action.</p>	<p>DCLVC</p>
<p>OBJECTIF Assurer un partenariat avec les organismes du milieu ainsi que les organismes et institutions du secteur public qui luttent contre le racisme et la discrimination et favorisent le <i>vivre ensemble</i>.</p> <p>1.5 Reconnaître les services et participer aux initiatives et projets du milieu qui luttent contre le racisme et la discrimination et favorisent le <i>vivre ensemble</i>, en fonction des politiques municipales en vigueur.</p> <p>1.6 Faire connaître les services d'aide et de soutien aux victimes de racisme ou de discrimination dispensés par les organismes du milieu ainsi que les organismes et institutions du secteur public, et collaborer avec eux.</p> <p>1.7 Accroître la collaboration entre les policiers du SPAL et les organismes qui œuvrent dans le domaine de la lutte contre le racisme et la discrimination et de la diversité ethnoculturelle.</p> <p>1.8 Poursuivre la concertation régionale et la collaboration avec le MIDI.</p>	<p>DCLVC, en collaboration avec la DCAPI</p> <p>DCLVC en collaboration avec la DCAPI, les organismes du milieu, les organismes et les institutions du secteur public</p> <p>SPAL</p> <p>DCLVC</p>
<p>OBJECTIF Être à l'affût de mesures et pratiques novatrices et efficaces pour combattre le racisme et la discrimination et favoriser le <i>vivre ensemble</i>.</p> <p>1.9 À titre de municipalité membre de la Coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination, échanger avec d'autres municipalités.</p>	<p>DCLVC</p>

AXE 2 – LA VILLE EN TANT QU’EMPLOYEUR ET ASSUMANT DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ PUBLIQUE

OBJECTIF Poursuivre la mise en place du Programme d’accès à l’égalité à l’emploi.

2.1 Parmi les recommandations de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, identifier les mesures qui seront mises en place dans le cadre des phases à venir du programme.

DRH

2.2 Sensibiliser les membres des comités de sélection à l’engagement de la Ville de mettre en œuvre la principale mesure de redressement prévue au programme soit d’appliquer un taux global de nomination préférentielle d’au moins 50 % lors des embauches, nominations et promotions à une personne compétente membre de l’un ou l’autre des groupes visés sous-représentés⁸.

DRH

OBJECTIF Accroître les efforts de lutte contre le racisme et la discrimination au sein du corps policier.

2.3 Former et sensibiliser les policiers du SPAL de façon continue pour prévenir toute forme de profilage, incluant le profilage racial.

SPAL

2.4 Participation du SPAL à l’élaboration d’un guide produit par le ministère de la Sécurité publique afin de prévenir, détecter et intervenir à l’égard de toute forme de profilage.

SPAL

2.5 Élaborer une directive interne pour prévenir toute forme de profilage.

SPAL

OBJECTIF Sensibiliser les employés municipaux aux phénomènes du racisme et de la discrimination, ainsi qu’à la diversité ethnoculturelle.

2.6 Mettre en place des activités de formation adaptées aux besoins des différentes directions, dans les domaines suivants :

- le phénomène et les conséquences du racisme et de la discrimination;
- la gestion de la diversité ethnoculturelle.

DRH, en collaboration avec la DCLVC

ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS :

DCAPI : Direction des communications, affaires publiques et institutionnelles

DCLVC : Direction de la culture, du loisir et de la vie communautaire

DRH : Direction des ressources humaines

MIDI : Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion

SPAL : Service de police de l’agglomération de Longueuil

⁸ Selon la Loi sur l’accès à l’égalité en emploi dans des organismes publics, ces groupes sont : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées.

PORTRAIT DE L'IMMIGRATION ET DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE



Voici quelques statistiques fournies par la Direction de la santé publique de la Montérégie, provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM 2011). Les tableaux statistiques complets se trouvent à l'annexe II.

Population immigrante en ménage privé selon certains lieux de naissance (Tableau 1)

En 2011, sur une population totale de 227 970 personnes, on dénombrait 33 500 immigrants à Longueuil, soit 14,7 % de la population totale. Ce pourcentage est sensiblement le même pour les arrondissements de Saint-Hubert (13,1%) et du Vieux-Longueuil (14,7 %). La proportion de la population immigrante est plus élevée à Greenfield Park, soit 23,2 %.

Population dans les ménages privés selon les minorités visibles (Tableau 2)

Selon l'ENM de 2011, pour l'ensemble du territoire de Longueuil, 14,2 % des répondants ont déclaré appartenir à un groupe de minorités visibles. Ce pourcentage est à peu près le même pour les arrondissements de Saint-Hubert (13,8 %) et du Vieux-Longueuil (13,9 %). Dans le cas de Greenfield Park, cette proportion est un peu plus élevée (18,3 %).

Toujours selon les résultats de l'ENM de 2011 et les catégories établies par Statistique Canada, il y a une plus grande proportion d'Asiatiques à Greenfield Park (9 %) et à Saint-Hubert (4,4 %). Les Noirs sont plus nombreux à Saint-Hubert (4,7 %) et dans le Vieux-Longueuil (4,8 %). Enfin, les Latino-Américains et les Arabes représentent respectivement 2,6 % et 2,3 % de la population de Longueuil et les membres de ces deux groupes se distribuent de façon à peu près semblable, toutes proportions gardées, dans les trois arrondissements.

Population dans les ménages privés selon la religion (Tableau 3)

Pour l'ensemble du territoire de Longueuil, plus des trois quarts des répondants (79,5 %) sont de religion chrétienne. Cette proportion est de 72,3 % pour Greenfield Park, 82 % à Saint-Hubert et de 79 % dans le Vieux-Longueuil. Toujours pour le territoire de Longueuil, 4,2 % des répondants ont déclaré être de confession musulmane, 0,9 % de confession bouddhiste et 0,2 % de confession hindoue. Enfin, 14,9 % des répondants ont déclaré n'avoir aucune appartenance religieuse.

ANNEXE I

ENGAGEMENTS COMMUNS DES MUNICIPALITÉS MEMBRES DE LA COALITION

La municipalité comme gardienne de l'intérêt public

1. Renforcer la vigilance contre le racisme et la discrimination d'ordre systémique et individuel.
2. Étendre la surveillance du racisme et de la discrimination au sein de la collectivité ainsi que les actions municipales prises pour lutter contre le racisme et la discrimination.
3. Informer et soutenir les victimes du racisme et de la discrimination.
4. Encourager les services de police à devenir des organisations exemplaires par leurs efforts de lutte contre le racisme et la discrimination.

La municipalité comme organisme de protection des droits de la personne

5. Respecter l'égalité des chances en qualité d'employeur municipal, de fournisseur de services et d'entrepreneur.
6. Appuyer des mesures en vue de promouvoir l'équité sur le marché du travail.
7. Soutenir des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances en matière de logement.

La municipalité comme communauté partageant la responsabilité du respect et de la promotion des droits de la personne et de la diversité

8. Faire participer les citoyens et citoyennes en leur donnant un rôle à jouer dans les initiatives antiracistes et le processus décisionnel.
9. Appuyer des mesures visant à lutter contre le racisme et la discrimination, et promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans le secteur de l'éducation, ainsi que dans d'autres formes d'apprentissage.
10. Promouvoir le respect, la compréhension et l'importance de la diversité culturelle, de même que l'intégration des communautés autochtones et « racialisées » à la structure culturelle de la municipalité.

ANNEXE II

STATISTIQUES

TABLEAU 1

Population totale dans les ménages privés selon le statut d'immigrant et certains lieux de naissance

Population totale dans les ménages privés	Greenfield Park (TGN ¹ 23,0 %)		Saint-Hubert (TGN ¹ 21,4 %)		Vieux-Longueuil (TGN ¹ < 30 %)		Ville de Longueuil (TGN ¹ 22,8 %)	
	16 920	7,4 %	78 650	34,5 %	132 405	58,1 %	227 970	100,0 %
Immigrants²	3 910	23,2 %	10 265	13,1 %	19 325	14,7 %	33 500	14,7 %
Amériques	835	5,0 %	3 280	4,2 %	5 650	4,3 %	9 765	4,3 %
Europe	1 335	7,9 %	2 715	3,5 %	4 810	3,7 %	8 865	3,9 %
Asie	1 120	6,6 %	2 230	2,8 %	3 535	2,7 %	6 885	3,0 %
Autres	625	3,7 %	2 035	2,6 %	5 305	4,0 %	7 990	3,5 %

Notes

1. Taux global de non-réponse (TGN) à l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Ce taux est utilisé comme principal critère de diffusion relié à la qualité des estimations de l'ENM. Ce risque est d'autant plus grand que le TGN est élevé. Les données de l'ENM doivent donc être interprétées avec prudence et ne peuvent être directement comparées à celles issues des recensements antérieurs. Les totaux peuvent différer légèrement de la somme des parties en raison de l'arrondissement des données.
2. Exclut les résidents non permanents.
3. Afrique, Océanie et autres. À noter que la majorité de la population incluse dans cette catégorie provient d'Afrique.

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, Fichier CO-1413 Tableau 1.
 Production : équipe Surveillance de l'état de santé de la population, DSP Montérégie, mars 2015.

TABLEAU 2

Population totale dans les ménages privés selon les minorités visibles

Population totale dans les ménages privés	Greenfield Park (TGN ¹ 23,0 %)		Saint-Hubert (TGN ¹ 21,4 %)		Vieux-Longueuil (TGN ¹ < 30 %)		Ville de Longueuil (TGN ¹ 22,8 %)	
	16 920	7,4 %	78 650	34,5 %	132 405	58,1 %	227 970	100,0 %
Minorités visibles	3 090	18,3 %	10 830	13,8 %	18 465	13,9 %	32 380	14,2 %
Asiatique	1 530	9,0 %	3 445	4,4 %	4 655	3,5 %	9 680	4,2 %
Noir	465	2,7 %	3 730	4,7 %	6 300	4,8 %	10 500	4,6 %
Latino-Américain	460	2,7 %	1 650	2,1 %	3 700	2,8 %	5 815	2,5 %
Arabe	475	2,8 %	1 635	2,1 %	3 180	2,4 %	5 285	2,3 %
Minorité visible; n.i.a.	†	†	160	0,2 %	290	0,2 %	550	0,2 %
Minorités visibles multiples	†	†	200	0,3 %	300	0,2 %	555	0,2 %
Pas une minorité visible	13 830	81,7 %	67 815	86,2 %	113 940	86,1 %	195 590	85,8 %

Notes

1. Taux global de non-réponse (TGN) à l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Ce taux est utilisé comme principal critère de diffusion relié à la qualité des estimations de l'ENM. Ce risque est d'autant plus grand que le TGN est élevé. Les données de l'ENM doivent donc être interprétées avec prudence et ne peuvent être directement comparées à celles issues des recensements antérieurs. Les totaux peuvent différer légèrement de la somme des parties en raison de l'arrondissement des données.

† Donnée de l'ENM masquée (voir Guide méthodologique).

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, Fichier CO-1413 Tableau 1.

Production : équipe Surveillance de l'état de santé de la population, DSP Montérégie, mars 2015.

TABLEAU 3

Population totale dans les ménages privés selon la religion

Population totale dans les ménages privés	Greenfield Park (TGN ¹ 23,0 %)		Saint-Hubert (TGN ¹ 21,4 %)		Vieux-Longueuil (TGN ¹ < 30 %)		Ville de Longueuil (TGN ¹ 22,8 %)	
	16 920	7,4 %	78 650	34,5 %	132 405	58,1 %	227 970	100,0 %
Bouddhiste	175	1,0 %	720	0,9 %	1 045	0,8 %	1 955	0,9 %
Chrétienne	12 225	72,3 %	64 455	82,0 %	104 550	79,0 %	181 235	79,5 %
Anglicane	675	4,0 %	635	0,8 %	290	0,2 %	1 595	0,7 %
Catholique	9 215	54,5 %	57 930	73,7 %	96 060	72,6 %	163 200	71,6 %
Orthodoxe chrétienne	665	3,9 %	1 355	1,7 %	1 525	1,2 %	3 550	1,6 %
Autre chrétienne	1 680	9,9 %	4 540	5,8 %	6 680	5,0 %	12 890	3,8 %
Hindoue	†	†	340	0,4 %	190	0,1 %	545	0,2 %
Juive	†	†	†	†	110	0,1 %	185	0,1 %
Musulmane	1 095	6,5 %	2 890	3,7 %	5 585	4,2 %	9 565	4,2 %
Autres religions	†	†	215 ²	2,7 ² %	265	0,2 %	480	0,2 %
Aucune appartenance religieuse	3 325	19,7 %	10 035	12,8 %	20 635	15,6 %	34 000	14,9 %

Notes

1. Taux global de non-réponse (TGN) à l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Ce taux est utilisé comme principal critère de diffusion relié à la qualité des estimations de l'ENM. Ce risque est d'autant plus grand que le TGN est élevé. Les données de l'ENM doivent donc être interprétées avec prudence et ne peuvent être directement comparées à celles issues des recensements antérieurs. Les totaux peuvent différer légèrement de la somme des parties en raison de l'arrondissement des données.

2. « Autres religions » inclut la religion juive et autres.

† Donnée de l'ENM masquée (voir Guide méthodologique).

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, Fichier CO-1413 Tableau 1.

Production : équipe Surveillance de l'état de santé de la population, DSP Montérégie, mars 2015.

