

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES

**POUR UN MODÈLE QUÉBÉCOIS
INTÉGRÉ DE LUTTE CONTRE LE
RACISME ET LES DISCRIMINATIONS**

*MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA
COMMISSION DE LA CULTURE EN VUE
D'UNE POLITIQUE GOUVERNEMENTALE
DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES
DISCRIMINATIONS*

6 septembre 2006

RECHERCHE :

Ralph Rouzier, Évelyne Bishisha Bashala et Claude Thibault

RÉDACTION :

Ralph Rouzier et Évelyne Bishisha Bashala

COLLABORATIONS :

Claude Thibault, Sophie Therrien, Suzanne Bussièrès, Jennyfer Bungaroo, Sophie Niquette, Badiaa Mellouk et Brigitte Effemey

COMITÉ AD HOC :

Abderrahmane Bénariba
Stephan Reichhold
Sharon Springer
Maurice Chalom
Alix Laurent

RÉVISION :

Vincent Ross

ÉDITION ET MISE EN FORME DU DOCUMENT :

Georgette Philippe
Martine Jore

CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES

500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 10.04
Montréal (Québec)
H2Z 1W7

Téléphone : (514) 873-8501

Télécopieur : (514) 873-3469

Courrier électronique : info@conseilinterculturel.gouv.qc.ca

Site Internet : www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca

ISBN-13 : 978-2-550-47836-2

ISBN-10 : 2-550-47836-3

DÉPÔT LÉGAL – BIBLIOTHÈQUE ET ARCHIVES NATIONALES DU QUÉBEC, 2006

Dans ce document, le générique masculin est utilisé de façon épiciène

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PARTIE I- DES PRATIQUES ET DES EXPÉRIMENTATIONS INSTRUCTIVES	5
1.1 La nécessité de se doter de différents mécanismes pour lutter contre le racisme et les discriminations - le cas de la Suède et des applications pour le Québec..	5
1.1.1 Des mécanismes stratégiques et opérationnels	6
1.1.2 Des mécanismes institutionnels	9
1.1.3 Des mécanismes législatifs	10
1.2 Des expérimentations en Europe : le cas d'EQUAL et autres outils	12
1.2.1 L'importance des partenariats.....	12
1.2.2 Des outils	14
PARTIE II – LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE (GDE)	19
2.1 La GDE comme réponse à la lutte contre le racisme et les discriminations.....	19
2.2 Des perceptions.....	20
2.3 Des plaintes.....	22
2.4 Un chantier de la GDE : utiliser les structures existantes.....	25
PARTIE III – LES RECOMMANDATIONS	31
3.1 Mandater un organisme de coordination et de suivi de la mise en œuvre des éléments d'une politique de lutte contre le racisme et les discriminations.....	31
3.2 Renforcer la reddition de comptes relativement à son cadre législatif visant l'accès à l'égalité de certains groupes discriminés en emploi.....	31
3.3 Établir un portrait de la diversité ethnoculturelle, du racisme et des discriminations.....	32
3.4 Dresser des plans d'action en fonction des réalités régionales et locales	34
3.5 Développer des outils.....	34
CONCLUSION	37
BIBLIOGRAPHIE	39
MÉDIAGRAPHIE	43
ANNEXE I – L'organisme responsable de la coordination et du suivi de la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le racisme et les discriminations	45
ANNEXE II– Indicateurs de coûts et avantages et méthodes de mesure	47
ANNEXE III – Résultats en termes de diversité	48
ANNEXE IV – Avantages pour l'entreprise	49
APPENDICE I –Acronymes	51
APPENDICE II –Le Conseil des relations interculturelles	53

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1.1 Synthèse des pratiques et des expérimentations	17
Tableau 2.1 Population qui, en 2002, a rapporté avoir vécu de la discrimination ou un traitement injuste au Canada durant les cinq dernières années à cause de caractéristiques ethnoculturelles, par génération et statut de minorité.....	21
Figure 2.1 Les acteurs de la GDE et la LCRD.....	26
Figure 2.2 Une vision partagée de la GDE et de la LCRD	27

INTRODUCTION

Dans ce mémoire, le Conseil des relations interculturelles (Conseil) réagit au document de consultation du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) en vue d'une politique de lutte contre le racisme et la discrimination¹.

La lutte contre le racisme et les discriminations (LCRD) vécues par les minorités ethnoculturelles² fait partie des préoccupations du Conseil depuis le début de son existence, en 1984. En raison de ses travaux au cours des années, le Conseil juge approprié de participer à la réflexion qui entoure le document de consultation. Il estime qu'il est urgent **de passer à l'action**, comme le suggère d'ailleurs le MICC dans son document de consultation, même si depuis plusieurs années déjà, il s'est réalisé plusieurs initiatives visant notamment la sensibilisation en matière de LCRD au Québec. Il n'y a qu'à penser à la Semaine d'actions contre le racisme à laquelle le Conseil est associé.

Bien qu'il existe de nombreuses définitions entourant le concept de racisme³, ce sur quoi s'est déjà penché le Conseil⁴, ce dernier a préféré développer un modèle opérationnel pour lutter contre ce type de phénomène.

Dans ce mémoire, le Conseil cherche à développer des pistes de solution structurantes afin de permettre au gouvernement de mettre en œuvre une politique de LCRD. Cette politique, bien entendu, **ne doit pas s'appliquer qu'à un domaine ou à un seul secteur ni qu'aux minorités ethnoculturelles**. Elle doit avoir une portée très large afin de permettre de combattre le racisme et les discriminations qui, s'ils peuvent être des phénomènes individuels, sont aussi d'ordre systémique⁵. Stratégiquement, **l'emploi** est ciblé comme étant une priorité, entre autres parce qu'il est possible de **rallier les divers acteurs de la société autour de cet enjeu**.

Ce positionnement du Conseil est d'autant plus important que les mesures visant l'intégration sociale, économique et culturelle d'immigrants semblent s'avérer moins efficaces quand l'immigration se diversifie dans sa composition. Pourtant, la diversité est appelée à croître puisque l'on fait appel à l'immigration en raison de problèmes démographiques et de recrutement de main-d'œuvre. Parallèlement, le racisme et les discriminations peuvent s'intensifier lorsque des phénomènes comme la concurrence

¹ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, *Pour la pleine participation des Québécoises et Québécois des communautés culturelles. Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, Document de consultation, Montréal, Gouvernement du Québec, 2006, 69 p.

² Minorités visibles et non visibles, immigrants, Québécois d'origine canadienne-anglaise et autochtones.

³ Voir notamment : Micheline Labelle, *Un lexique du racisme. Études sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*, Coalition des villes contre le racisme (document 1), Unesco et CRIEC, 2006, 48 p.

⁴ Jean-Claude Icart, *Perspectives historiques sur le racisme au Québec*, Montréal, Conseil des relations interculturelles, 2001, 99 p.

⁵ Voir définition, p. 20.

internationale exercent des pressions sur les États et leur main-d'œuvre. De plus, des descendants d'immigrants nés au Québec, ou ailleurs au Canada, font l'objet de discriminations en raison de leurs origines. Cette situation est d'autant plus frappante dans le cas des minorités visibles⁶, même lorsque des individus ont des ancêtres qui s'étaient établis au Québec il y a plusieurs générations. Au Québec, selon une enquête sur la diversité ethnique au Canada⁷, c'est **30 % des personnes** s'identifiant aux minorités visibles qui disent avoir **vécu des discriminations** en raison de caractéristiques ethnoculturelles, dont 28 % ont le français comme langue maternelle et 41 % l'anglais⁸. D'où la nécessité d'une **volonté politique et administrative ferme** pour éradiquer ces phénomènes. En parallèle, il est de la **responsabilité de tous les individus, qu'ils appartiennent à la majorité ou aux minorités ethnoculturelles**, de mettre tout en œuvre dans la mesure de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs capacités pour assurer leur pleine participation économique, culturelle, sociale et politique.

Dans la première partie, le Conseil présente le cas du gouvernement suédois qui a mis en place des mécanismes stratégiques, opérationnels, institutionnels et législatifs afin de lutter contre le racisme et les discriminations. Il y soumet l'idée d'adopter la méthode de l'analyse différenciée de la diversité ethnoculturelle, de créer un organisme chargé d'assurer la coordination, le suivi, la promotion et l'évaluation de la mise en œuvre d'une politique de LCRD et d'apporter des changements au cadre législatif actuel au Québec. Le Conseil expose aussi une stratégie adoptée par l'Union européenne pour favoriser la création et le maintien d'emplois de qualité dans un esprit d'inclusion. Il s'agit d'EQUAL, qui favorise l'expérimentation de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations et les inégalités dont peuvent être victimes les personnes en emploi et celles qui en cherchent un, dont les minorités ethnoculturelles.

Le Conseil n'aborde pas ici les diverses initiatives (événements, programmes, sensibilisation dans divers ministères, initiatives du milieu communautaire, etc.) qui se font au Québec en matière de LCRD⁹, laissant à d'autres le soin d'illustrer les nombreuses actions mises de l'avant dont bénéficient les minorités ethnoculturelles.

⁶ « Le concept de " Minorités visibles " désigne les personnes identifiées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon qu'elles sont ou non de race blanche. Selon cette Loi, les Autochtones ne font pas partie des groupes de minorités visibles. ». (Source : http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/vis-minorit_f.htm). Statistique Canada retient les catégories suivantes : Chinois, Sud-Asiatique (p. ex., Indien de l'Inde, Pakistanais, Pendjabi, Sri-Lankais), Noir (p. ex., Africain, Haïtien, Jamaïquain, Somalien), Arabe/Asiatique (p. ex., Arménien, Égyptien, Iranien, Libanais, Marocain), Philippin, Asiatique du Sud-est (p. ex., Cambodgien, Indonésien, Laotien, Vietnamien), Latino-Américain, Japonais, Coréen. (Source : http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/vis-minorit01_f.htm).

⁷ Jane Badets, Jennifer Chard et Andrea Levett, *Enquête sur la diversité ethnique : portrait d'une société multiculturelle*, Ottawa, Statistique Canada (Ministre de l'Industrie), 2003, 28 p. Environ 42 500 personnes âgées de 15 ans et plus des 10 provinces ont été interrogées par téléphone. Les autochtones ne sont pas inclus dans cette enquête.

⁸ Richard Y. Bourhis, Annie Montreuil et Denise Helly, *Portrait de la discrimination au Québec : Enquête sur la diversité ethnique au Canada*, Montréal, Chaire Concordia – UQÀM en études ethniques, 2005, 17 p.

⁹ Voir : <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/lutte-discrimination/actions-place.html>

Toutefois, celles-ci devraient être examinées et les meilleures pratiques devraient être retenues puis intégrées dans un modèle global qui est présenté dans ce mémoire. En bref, le Conseil souhaite que ces initiatives soient réalisées de manière coordonnée, ce qui assurerait leur pérennité et aurait un effet plus structurant.

Suite à l'examen de ces initiatives, sont présentés, dans la seconde partie, les éléments d'un modèle de GDE qui peut constituer une réponse à la LCRD. En troisième partie, suivent les recommandations et, enfin, la conclusion.

PARTIE I- DES PRATIQUES ET DES EXPÉRIMENTATIONS INSTRUCTIVES

Dans cette partie, nous soulignons l'idée de doter le Québec de dispositifs qui permettront de suivre efficacement la mise en oeuvre des éléments d'une politique de lutte contre le racisme et les discriminations. Après avoir examiné brièvement les interventions du gouvernement suédois entourant la mise en place de sa politique d'intégration, nous notons qu'il a retenu le développement de mécanismes stratégiques (adoption d'une politique d'intégration), opérationnels (des plans d'action sectoriels assortis de mesures concrètes visant les Suédois d'origine étrangère), institutionnels (création d'un organisme de suivi, promotion et évaluation des éléments de la politique) et législatifs (adoption de lois interdisant la discrimination ethnique pour une meilleure protection des victimes).

Nous abordons aussi l'idée de développer des actions qui permettront de réduire le racisme et les discriminations en emploi et dès lors de favoriser l'inclusion socioéconomique d'individus, et celle de développer des outils conçus pour transformer les mentalités et les organisations et motiver celles-ci à s'engager dans des pratiques innovatrices. Le cas de l'initiative EQUAL développée en Europe y est traité.

1.1 LA NÉCESSITÉ DE SE Doter DE DIFFÉRENTS MÉCANISMES POUR LUTTER CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS - LE CAS DE LA SUÈDE ET DES APPLICATIONS POUR LE QUÉBEC

Selon le gouvernement suédois¹⁰, depuis l'adoption de la politique d'intégration en 1997, il y a maintenant une meilleure sensibilisation à l'égard de l'intégration des immigrants dans les organismes publics. La société suédoise est davantage ouverte face aux différences ethnoculturelles et on constate aussi une amélioration de la situation financière des nouveaux arrivants ainsi qu'une baisse des dépenses d'aide sociale.

Selon le conseil suédois de l'intégration (Swedish Integration Board), les personnes d'origine étrangère représentaient 8,8 % des effectifs du gouvernement central en 2001 et 10,1 % des effectifs des gouvernements locaux primaires. Ces taux se chiffraient respectivement en 2004 à 9,4 % et 10,9 %.

Par ailleurs, un rapport du parlement suédois¹¹ de juin 2005, *L'État en tant qu'employeur*, révèle que **les personnes d'origine étrangère** représentent **10,6 %** de l'**effectif** du secteur public. Le pourcentage des **personnes d'origine étrangère** qui exercent **des**

¹⁰ Ministry of Industry, Employment and Communications, *Swedish integration policy for the 21st century*, 2002, 8 p.

¹¹ Sveriges Riksdag – Finansutskottets betänkande, 2005. *Staten som arbetsgivare*.

fonctions de direction dans le secteur public est de **5,7 %**. Les députés d'origine étrangère représentent **7 %** des députés au parlement¹².

Malgré les réalisations, les inégalités demeurent et le gouvernement suédois entend poursuivre ses efforts de lutte contre les discriminations et le racisme et d'intégration des immigrants.

Sans être exhaustives, les lignes suivantes portent sur des interventions du gouvernement suédois en faveur de l'intégration des suédois d'origine étrangère, y compris la lutte contre le racisme et les discriminations.

Dans le cadre de sa réflexion, le Conseil s'est intéressé aux efforts d'autres États en matière de lutte contre le racisme. Le modèle suédois nous a semblé intéressant parce qu'il comporte à la fois des dimensions stratégiques, législatives, institutionnelles et opérationnelles. Notre propos n'est pas de reprendre ce modèle et de l'appliquer tel quel au Québec mais de s'inspirer des résultats obtenus et des stratégies développées pour agir dans le contexte spécifique du Québec. Cette mise en garde est d'autant plus importante que la réalité de la Suède, pays européen dont l'immigration a longtemps été composée de réfugiés et de travailleurs temporaires, diffère de plusieurs manières de la réalité québécoise. Malgré tout, plusieurs éléments de sa politique de lutte contre le racisme méritent d'être mentionnés et pris en compte.

1.1.1 Des mécanismes stratégiques et opérationnels

Le gouvernement suédois adopte une politique d'intégration des immigrants en 1997, intitulée : *Sweden, the future and diversity : from immigration policy to integration policy*. Cette politique poursuit les objectifs suivants auxquels le Québec adhère:

- l'égalité de droits, de responsabilités et d'opportunités pour tous sans égard à l'origine ethnique ou culturelle;
- une communauté basée sur la diversité;
- une société caractérisée par le respect et la tolérance mutuels, dans les limites des valeurs de base de la société dans laquelle chacun joue un rôle actif et responsable sans égard à ses antécédents.

Cette politique s'est particulièrement penchée sur des aspects tels que le soutien des individus en vue d'assurer leur autonomie financière, la promotion des valeurs démocratiques, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, la prévention et la lutte contre les discriminations, la xénophobie et le racisme.

¹² Benito, Miguel, 2005. *Active civic participation of immigrants in Sweden*, 45 p. Rapport préparé pour le European research project POLITIS, Oldenburg.

La Suède utilise la méthode du « *mainstreaming* » à l'égard des personnes issues de l'immigration. Ceci veut dire que la dimension ethnique et culturelle qui concerne ces personnes est prise en compte dans toutes les mesures opérationnelles et stratégiques des organisations de tous les secteurs d'activité¹³. Ainsi, la Suède met en place différents mécanismes pour s'assurer que la politique d'intégration soit systématiquement prise en compte dans tous les secteurs d'activité :

- renforcement de la législation en matière de discrimination;
- établissement d'un organisme de suivi, de promotion et d'évaluation de la politique;
- développement d'initiatives dans les régions métropolitaines;
- adoption de plans d'action dans des domaines stratégiques visant les Suédois d'origine étrangère;
- intervention sur la gestion des opérations en ce qui concerne la diversité ethnoculturelle pour un grand nombre d'agences gouvernementales.

Sur la base de cette politique, les politiques et plans d'action sectoriels des différents ministères et organismes accordent une attention particulière aux Suédois d'origine étrangère.

Ainsi, la Suède adopte, en 2000, un plan d'action national de lutte contre le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la discrimination¹⁴. Ce plan touche des domaines tels que l'éducation, l'emploi, l'entrepreneuriat, la participation citoyenne (démocratie), la législation, le soutien aux actions locales, l'industrie médiatique, le soutien aux organismes de lutte contre le racisme, par le biais des fonds issus, notamment, de l'initiative EQUAL qui est traitée dans la section suivante.

Ce plan d'action indique que la création d'emploi occupe un rôle fondamental. On y indique que l'emploi procure non seulement un revenu mais aussi l'estime de soi et une identité sociale. On y ajoute aussi que l'emploi crée des occasions de rencontres, ce qui conduit à la connaissance et à la compréhension des autres.

L'approche suédoise se traduit, notamment, dans le domaine de l'éducation¹⁵. L'un des objectifs de la politique d'intégration est la réduction du taux de décrochage scolaire des élèves issus de l'immigration (élèves immigrants et élèves nés de parents immigrants). Des mesures ont été mises de l'avant telles que l'augmentation du nombre des enseignants issus de l'immigration ou l'augmentation du budget de l'éducation pour soutenir les écoles des milieux défavorisés. Dans le domaine de l'emploi, la politique sur l'emploi adoptée en février 2006 désigne les jeunes, les personnes immigrantes et les personnes handicapées comme les groupes prioritaires¹⁶.

¹³ Raxen National Focal Point Sweden, 2004. *Analytical Report on Legislation*, 45 p.

¹⁴ Ministry of Industry, Employment and Communications, *A national action plan to combat racism, xenophobia, homophobia and discrimination*, 2000, 69 p.

¹⁵ Swedish Ministry of Education & Science, *The development of education*, 2006, 24 p.

¹⁶ Ministry of Industry, Employment and Communications, *A labour market policy for all*, 2006, 24 p.

À l'instar de la Suède qui a adapté le concept de *Gender Mainstreaming*¹⁷ aux personnes issues de l'immigration, le Conseil recommande au gouvernement du Québec de s'inspirer de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et de la transposer à **l'analyse différenciée de la diversité ethnoculturelle**. Il préconise cette approche parce qu'elle a fait ses preuves dans l'amélioration des droits et des conditions de vie des femmes au fil des années. Selon l'OSCE¹⁸, le « *mainstreaming* » est utilisé lorsqu'on tient compte des besoins des groupes spécifiques à l'intérieur de programmes et politiques ouverts à tous.

Pour le Québec, en s'inspirant de la définition de l'ADS selon le gouvernement du Québec¹⁹, le Conseil propose d'appliquer l'analyse différenciée de la diversité ethnoculturelle comme une approche de gestion qui vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception ou de l'évaluation d'une intervention gouvernementale, les effets distincts que pourrait avoir son adoption sur les Québécois de la majorité d'origine canadienne-française et sur ceux des minorités ethnoculturelles. Cette approche inclusive ne devrait pas se substituer aux approches spécifiques visant à corriger les écarts entre ces groupes.

Une telle approche devrait permettre, notamment, de dresser le portrait de la représentativité de la diversité ethnoculturelle au sein de politiques, mesures, réformes ou services gouvernementaux en utilisant des données ventilées selon diverses catégories (immigrants, minorités visibles, etc.) tout en révisant l'impact de certaines interventions gouvernementales déjà existantes. On pourrait examiner la pertinence des critères d'admissibilité de certains programmes, par exemple le nombre d'années de détention de la résidence permanente au Canada ou le nombre d'années de résidence au Québec.

Il est intéressant de constater que cette idée d'appliquer l'approche de l'ADS aux minorités ethnoculturelles est proposée par des chercheurs de l'UQÀM²⁰. En raison des succès positifs de cette approche sur la situation des femmes, ils proposent de l'adapter plus particulièrement pour les personnes racisées. Il sera important d'examiner ultérieurement en détail les résultats de la recherche qui devraient être dévoilés sous peu.

Bref, la mise en place d'une telle approche est un investissement qui devrait permettre d'avoir des retombées durables et structurantes. Ce type d'analyse devrait être appliqué tant dans le secteur public que privé, incluant les organisations de la société civile.

¹⁷ Cette approche est connue sous diverses appellations et est appliquée différemment d'un État à l'autre. Elle est également utilisée par des organisations internationales. Le gouvernement du Québec utilise le vocable de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

¹⁸ Organisation for Security and Co-operation in Europe, *Integration policies*, 2006, 90 p.

¹⁹ Secrétariat à la condition féminine, *L'expérimentation de l'analyse différenciée selon les sexes*, 2005, 43 p.

²⁰ Il s'agit de Rachad Antonius, professeur au département de sociologie, et de Jean-Claude Icart, coordonnateur de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations. Le projet de recherche a pour titre : *Analyse différenciée selon les sexes et groupes racisés*. Monsieur Antonius a fait part au Conseil de quelques conclusions lors d'un entretien téléphonique.

1.1.2 Des mécanismes institutionnels

Pour s'assurer de la poursuite des objectifs de la politique d'intégration, le gouvernement crée le conseil suédois pour l'intégration en 1998. Grâce au concours de son personnel composé de 90 employés, le conseil pour l'intégration assure la surveillance et l'évaluation de l'application des mesures gouvernementales et veille à ce que la poursuite des objectifs de la politique d'intégration ait un impact dans différents secteurs de la société. Il s'assure que les autorités prennent en compte la diversité ethnique et culturelle dans la planification et la mise en œuvre de leurs opérations.

Ce conseil est aussi chargé de promouvoir l'intégration, la prévention et la lutte contre les discriminations et le racisme ainsi que le développement des procédures d'accueil des nouveaux arrivants. Il encourage la coopération entre différents acteurs, assure la dissémination des informations par le biais de différents mécanismes dont une banque de données sur le racisme et les discriminations.

Ce conseil travaille en étroite collaboration avec d'autres partenaires tant des secteurs public et privé que de la société civile pour mener à bien son mandat. Pour les questions touchant les plaintes en matière de discriminations ethniques, il travaille de concert avec l'organisme chargé de cette question, à savoir l'Ombudsman, afin d'intervenir contre les discriminations ethniques.

Ce conseil compte trois départements principaux, à savoir :

- le département des analyses (cueillette, compilation, analyse, évaluation des données);
- le département du développement (diffusion des informations, coordination et développement d'outils et de méthodes pour appuyer les actions des différents acteurs touchant la politique d'intégration);
- le département de l'administration (gestion, planification et communications stratégiques).

Ce conseil fournit un portrait détaillé des questions entourant l'intégration des immigrants, les discriminations et le racisme pour différents secteurs.

Une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et les discriminations ne peut avoir de résultats concrets que si un organisme central est chargé de suivre l'avancement de ses objectifs et de suivre tout plan d'action qui pourrait en découler.

Il est donc proposé au gouvernement du Québec de mandater un organisme pour assurer la coordination, le suivi, la promotion et l'évaluation de la mise en œuvre des éléments d'une politique de lutte contre le racisme et les discriminations afin, notamment, de répondre directement à la préoccupation énoncée dans le document de consultation du

MICC de ne pas avoir suffisamment de données pour mesurer l'ampleur du racisme et des discriminations.

Cet organisme aurait comme responsabilités :

- de promouvoir l'approche différenciée de la diversité ethnoculturelle;
- d'assurer la compilation, le traitement, l'examen et l'évaluation des différentes informations et des rapports sur les questions entourant la lutte contre le racisme et les discriminations et la prise en compte de la diversité ethnoculturelle au sein des organisations;
- de sensibiliser les organisations publiques et privées;
- de produire des rapports annuels dans une vision intégrée touchant toutes les sphères d'activité, y compris des recommandations;
- de soutenir les différentes instances dans leurs démarches (proposer des outils comme nous l'indiquons dans la seconde partie, mettre en lien différentes organisations avec certains experts en formation, etc.);
- de produire les rapports quinquennaux sur l'état d'avancement des éléments de la politique.

Les employés de l'organisme ainsi désigné pourraient avoir une répondante ou un répondant dans chaque ministère et organisme gouvernemental, de la même manière qu'il existe des répondants sur les questions touchant la condition des femmes dans différents ministères et organismes. Ces répondants se regrouperaient au sein d'un comité interministériel qui relèverait d'un comité directeur responsable des orientations et représenté par les sous-ministres des organismes centraux (organisme de suivi, ministère du Conseil exécutif et Conseil du trésor). L'organisme de suivi travaillerait également en étroite collaboration avec les conférences régionales des élus (CRÉ) tel que présenté dans la seconde partie. À cet égard, l'annexe I présente aussi quelques pistes d'action préconisées par le Conseil.

Le Conseil des relations interculturelles offre toute sa collaboration dans la mesure où le gouvernement choisit de mettre sur pied un tel organisme. Cet organisme de coordination et de suivi de la mise en œuvre des éléments d'une politique de lutte contre le racisme et les discriminations ne vient pas se substituer aux organismes déjà existants comme, entre autres, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

1.1.3 Des mécanismes législatifs

Une loi touchant les mesures contre la discrimination ethnique dans les milieux de travail a été adoptée par le gouvernement suédois en 1999. En 2003, la *Loi interdisant la discrimination* a été adoptée afin de couvrir d'autres secteurs. Ces lois viennent apporter une meilleure protection aux victimes de discrimination.

Les lois touchant les discriminations ethniques sont sous la responsabilité de l'Ombudsman contre la discrimination ethnique. En vertu de ces lois, l'Ombudsman peut réclamer des dommages auprès de la cour en faveur d'une personne victime de discrimination. S'il s'agit d'une discrimination en lien avec l'embauche ou dans le milieu de travail, les dommages doivent être payés par l'employeur. Ces lois s'appliquent non seulement au secteur privé et aux organismes non gouvernementaux mais aussi à l'État en tant qu'employeur.

Au Québec, des instruments législatifs ainsi que des structures existent en matière de lutte contre le racisme et les discriminations. La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec garantit le respect de l'égalité des personnes. Il s'agit d'une « loi fondamentale ayant un caractère quasi constitutionnel »²¹.

En vigueur depuis 2001, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (aussi appelée loi 143) institue un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics de 100 personnes ou plus. Cependant, cette loi ne s'applique pas aux ministères et aux autres organismes soumis à la *Loi sur la fonction publique*, qui eux, demeurent assujettis à l'article 92 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Or, dans son état actuel, l'article en question n'oblige pas les ministères et organismes à faire état des mesures entreprises relativement à l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité en emploi.

Le Conseil a déjà suggéré au gouvernement d'assujettir l'ensemble de la fonction publique à la loi 143. Il semble que certains des mécanismes de cette loi posent des difficultés dans ce contexte. C'est pourquoi le Conseil propose d'apporter des changements dans les articles pertinents de la législation visant à corriger la situation des personnes issues de certains groupes discriminés en emploi. Les amendements souhaités visent à renforcer la reddition de comptes dans le respect du principe de transparence et de la gestion axée sur les résultats, tel que stipulé dans la *Loi sur l'administration publique*.

Ainsi, le Conseil propose de rendre obligatoire cette exigence de reddition de comptes afin d'accroître l'efficacité des résultats, ce qui devrait amener les autorités des différents ministères et organismes à exiger de leurs personnels qu'ils apportent une attention particulière aux questions d'accès à l'égalité en emploi. Le nouveau cadre proposé devrait avoir un impact positif à court et à long terme.

Par ailleurs, en se dotant d'un nouveau cadre législatif tel que présenté dans les recommandations, l'État donnera plus de crédibilité à sa volonté de mettre en place une politique de lutte contre le racisme et les discriminations. Il pourra plus facilement

²¹ Pierre Bosset, Michel Coutu, Muriel Garon et François Fournier, *Après 25 ans : la Charte des droits et libertés* (Vol 1 – Bilan et recommandations), Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2003, p. 94.

convaincre des partenaires du secteur privé et de la société civile de s'engager dans ce processus.

Le point suivant traite d'une autre expérience à l'international, en l'occurrence le cas d'EQUAL dont pourrait également s'inspirer le Québec. Nous mentionnons aussi l'existence d'autres outils qui peuvent contribuer à lutter contre le racisme et les discriminations.

1.2 DES EXPÉRIMENTATIONS EN EUROPE : LE CAS D'EQUAL ET AUTRES OUTILS

1.2.1 L'importance des partenariats

EQUAL constitue une stratégie adoptée en 2000 par l'Union européenne pour favoriser la création et le maintien d'emplois de qualité pour les personnes discriminées en emploi. Financée par le Fonds social européen²², cette initiative permet « d'expérimenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations et inégalités dont peuvent être victimes tant les personnes à l'emploi que celles qui cherchent un emploi »²³. Les expérimentations sont « transposables aux politiques et aux mesures relatives au marché de l'emploi »²⁴. En outre, les projets menés par EQUAL « ont été les premiers à introduire des approches visant à garantir aux **groupes issus des minorités ethniques et de l'immigration** des possibilités d'emploi, de formation, d'information et de soutien **identiques à celles** proposées aux citoyens de l'UE. »²⁵ EQUAL s'appuie sur six composantes :

- 1) les **priorités thématiques**, dont la lutte contre le racisme et l'intégration socioprofessionnelle des demandeurs d'asile, autour desquelles peuvent se développer des partenariats de développement;
- 2) le **partenariat de développement** (PDD) qui constitue l'entité **opérationnelle** d'EQUAL; un PDD agit sur un thème et réunit des acteurs clés tels les autorités locales et régionales, les services publics de l'emploi, les ONG, les entreprises ainsi que les partenaires sociaux;
 - un PDD peut être géographique (ville, zone rurale, bassin d'emploi, région, etc.);
 - sectoriel (secteur économique, industrie ou cause de discrimination);

²² De 2000 à 2006 : 3,274 milliards (G) d'euros (4,72 G\$ can au 1^{er} août 2006; source : <http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/-convertisseur.html>)

²³ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/about/index_fr.cfm

²⁴ Commission européenne, *EQUAL, libre circulation des bonnes idées. Combattre les discriminations et les inégalités en Europe*, Luxembourg, Communautés européennes, 2005a, p. 7.

²⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-equality-labor-force_fr.cfm. Souligné par le Conseil.

- 3) la **participation active** (*empowerment*) qui concerne le renforcement de la capacité d'action de tous les acteurs concernés, y compris celle des destinataires du PDD, en les y associant sur un pied d'égalité;
- 4) la **coopération transnationale** dont le but est d'associer des PDD entre eux et les autorités nationales dans une volonté d'apprentissage mutuel et de coopération productive;
- 5) l'**innovation** en matière de lutte contre les inégalités et les discriminations au travail, qui résulte d'approches nouvelles ou d'un PDD qui est innovant;
- 6) la **diffusion** et l'**intégration** des meilleures pratiques dans les politiques de l'emploi et de l'inclusion sociale afin de générer et de valider des actions structurantes.²⁶

EQUAL insiste sur l'importance de développer de nouvelles alliances pour répondre aux besoins des groupes les plus défavorisés. Il note que depuis ces dernières années, on assiste à un débat sur le rôle du **marché** et de la **société civile**²⁷ « dans la promotion du bien-être social » qui ne relève plus uniquement de l'**État**, ce qui se traduit dans la composition de ses PDD.

Ce débat sur le rôle des acteurs a suscité la diffusion de concepts tels que la « responsabilité sociale des entreprises », la « citoyenneté d'entreprise » et la « gestion de la diversité ». Ces concepts permettent le développement **de nouveaux périmètres pour le dialogue** entre les acteurs. Ainsi, les PDD EQUAL « ont mis au point et expérimenté des méthodes efficaces de création de nouveaux partenariats associant employeurs, syndicats, services d'emploi et groupes de collectivités et combinant différents types d'actions en une **approche globale**. »²⁸

Plus particulièrement en ce qui concerne les services d'emploi, EQUAL a développé des nouveaux modèles afin de soutenir les employeurs et les demandeurs d'emploi en rapprochant ces deux groupes. On « fait appel à des " conseillers d'orientation " [pour les

²⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/about/index_fr.cfm et Communautés européennes, *EQUAL, des nouvelles voies pour lutter contre les discriminations et les inégalités dans le domaine de l'emploi*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000, 12 p.

²⁷ Il s'agit d'un : « Large éventail d'organisations non gouvernementales et à but non lucratif qui animent la vie publique, et défendent les intérêts et les valeurs de leurs membres ou autres, basés sur les considérations d'ordre éthique, culturel, politique, scientifique, religieux ou philanthropique : groupements communautaires, organisations non gouvernementales, syndicats, organisations de populations autochtones, organisations caritatives, groupements d'obédience religieuse, associations professionnelles et fondations privées. »
(<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ACCUEILEXTN/EXTTOPICSFRENCH/EXTCSOFRENCH/0,,contentMDK:20614159~menuPK:1615310~pagePK:220503~piPK:220476~theSitePK:1153825,00.html>).

²⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-alliances-disadvantaged_fr.cfm. Souligné par le Conseil.

rapprocher] et pour recruter les demandeurs d'emploi et adapter leur demande aux offres d'emploi »²⁹. EQUAL a observé que « **c'est bien la qualité du service offert** par les médiateurs d'entreprise aux PME, **plutôt que les incitations financières**, quelles qu'elles soient, **qui incite ou non** les petites entreprises à recruter des migrants. »³⁰ Les services d'emploi assisté s'avèrent une méthode efficace d'insertion en emploi de personnes issues de minorités ethnoculturelles. L'une des méthodes « consiste à travailler avec des paires d'instructeurs, l'un étant issu de l'immigration. Il semble que cette pratique améliore la confiance des clients [du service d'emploi assisté] et constitue un signal positif en direction des employeurs en montrant que les immigrants peuvent occuper des postes qualifiés et exigeants »³¹.

1.2.2 Des outils

EQUAL a **développé** divers outils dont :

- 1) un **manuel de gestion de la diversité**³² qui a été testé avec des employeurs de quatre pays. On y fait notamment état d'arguments pour promouvoir la diversité dans les organisations (talents, compétences, image, innovation, perspectives internationales, etc.) et de neuf étapes pour implanter la diversité³³;
- 2) un **guide**³⁴ destiné aux PDD sous forme de fiches synthèses qui font état de conseils et d'informations pour développer des partenariats (réflexion, apprentissage et compétences, planification, *mainstreaming*³⁵, rapports, etc.);
- 3) un **manuel de planification de suivi et d'évaluation** des PDD qui propose « des techniques et bonnes pratiques pour les différentes étapes de la gestion d'un projet mené en partenariat »³⁶.

²⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-alliances-disadvantaged_fr.cfm.

³⁰ *Ibid.* Souligné par le Conseil.

³¹ *Ibid.*

³² Transnational Partnership ITHACA, *Diversity among Staff Members : Challenge and Added Value for Management in Enterprises and Institutions*, Promoted by European Common Initiative EQUAL 2002-2004, 2004, 24 p.

³³ 1) Engagement de la direction, 2) analyse de la situation et définition des buts, 3) communication, 4) coopération et diversité dans l'organisation, 5) formation des cadres et des employés, 6) mentorat plus particulièrement pour les immigrants, 7) plan de carrière pour les immigrants, 8) attentions spécifiques aux immigrants et aux non immigrants, 9) évaluation de l'implantation du processus.

³⁴ Commission européenne, *Guide EQUAL du partenariat de développement social. Acquis de l'expérience EQUAL*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes (Emplois et affaires sociales), 2005b, 42 p.

³⁵ Il s'agit dans ce cas précis d'un transfert d'acquis vers des organisations similaires (horizontal) ou un transfert d'acquis et leur intégration sur les plans institutionnel, politique, réglementaire ou administratif (vertical). (http://ec.europa.eu/employment_social/equal/about/glossary-fr_fr.cfm).

³⁶ EQUAL, *Boîte à outils pour le développement des partenariats. Un manuel de planification, de suivi et d'évaluation du partenariat destiné aux facilitateurs de partenariats de développement et de partenariats transnationaux EQUAL*, Version provisoire, 95 p.

Lorsque les employeurs réalisent que les outils développés par EQUAL permettent d'accroître la **rentabilité de leur entreprise**, ils ont tendance à les adopter. Soulignons les arguments d'EQUAL afin de favoriser l'embauche de minorités ethnoculturelles au sein d'entreprises :

- 1) la clientèle peut être plus importante en nombre lorsqu'elle réalise que l'entreprise comprend ses besoins spécifiques, sa langue ou sa culture;
- 2) si une entreprise souhaite prendre de l'expansion et conquérir des marchés extérieurs, ses employés doivent pouvoir comprendre les exigences, voire la langue, de personnes issues de pays différents.³⁷

D'autres aspects positifs pour les entreprises ont résulté des actions d'EQUAL :

- amélioration de l'**image** des entreprises,
- croissance de leur **compétitivité**, en particulier en matière de contrats publics,
- meilleures **relations** avec les clients,
- nouvelles **clientèles** issues des minorités ethnoculturelles.

À cet égard, on peut mentionner d'autres outils développés par le **Centre for Strategy & Evaluation Services** (CSES) qui s'est aussi attardé aux raisons économiques favorisant l'ouverture à la diversité. Aux États-Unis, au Canada et en Europe, des « grandes entreprises et PME ont adopté une politique et des pratiques antidiscriminatoires innovantes pour des raisons d'ordre commercial, afin d'augmenter leurs bénéfices et de consolider leur avantage compétitif »³⁸. Elles s'inscrivent dans une stratégie concurrentielle et démontrent la pertinence d'arguments économiques justifiant leur instauration.

Les mêmes arguments s'appliquent à la diversité. Dans un cas comme dans l'autre, cela implique une transformation de la culture de l'entreprise incitée par diverses raisons : changement dans les produits, changement dans les marchés, etc. L'approche du CSES comporte trois volets : indicateurs de coûts et avantages et méthodes de mesure (annexe II), résultats en termes de diversité (annexe III) et avantages pour l'entreprise (annexe IV). « Ce modèle sert de structure pour l'examen des indicateurs des coûts et avantages des politiques de diversité et, partant, de cadre pour la classification de chacun des indicateurs identifiés. »³⁹

³⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-equality-labor-force_fr.cfm

³⁸ Maryse Potvin, Département d'Éducation et formation spécialisées Université du Québec à Montréal, avec la collaboration de Annick Lenoir, Immigration et métropoles et de Ralph Rouzier, Conseil des relations interculturelles, *Argumentaire sur la mesure des pratiques en matière de lutte contre le racisme et les discriminations dans les organisations publiques et privées*, Document remis au Conseil des relations interculturelles, 2006, (document de travail), p. 9.

³⁹ *Ibid.*, p. 13.

Mentionnons aussi l'existence d'outils développés par la CDPDJ. Elle a produit, en 2003, un *Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi*⁴⁰. Il s'agit d'un outil destiné aux organismes qui sont assujettis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*. On y fait état d'une démarche devant faciliter l'implantation d'un PAÉ à travers diverses **mesures** : mesure de redressement temporaire, mesure d'égalité des chances, mesures de soutien, mesures de consultation et d'information. Chacune de ces mesures est présentée sous la forme de fiches sur lesquelles on retrouve des **indicateurs** devant rendre compte de leur établissement.

La CDPDJ a également produit un *Guide pour l'analyse du système d'emploi*⁴¹, en 2003. On y présente des éléments clés par sous-système d'emploi en termes de gestion du personnel : analyse des emplois, recrutement, sélection, décision (embauche), promotion et autres mouvements de personnels, intégration organisationnelle, formation, évaluation du rendement, rémunération et autres conditions d'emploi. Les fonctions de l'organisation sont décomposées sous forme d'actions précises accompagnées de prescriptions afin de les rendre **opératoires**. Bref, ces divers outils peuvent se compléter.

Le développement et l'application **de l'analyse différenciée selon la diversité ethnoculturelle**, le renouvellement **du cadre législatif** en vigueur au Québec ainsi que la nécessité de **mandater un organisme pour assurer la coordination et le suivi de la mise en œuvre des éléments de la politique** sont des éléments à retenir tout comme **des expérimentations instructives**. Cela confirme la nécessité d'un modèle basé sur la prise en compte et la GDE dont tous les acteurs de la société doivent être parties prenantes. C'est ce que le Conseil propose dans la prochaine partie, en reprenant le thème de LCRD en emploi, qui est un aspect de la GDE, et ceux de l'importance de développer des partenariats, de favoriser la participation active (*empowerment*), d'engendrer des pratiques innovatrices et de diffuser et intégrer dans les politiques les meilleures pratiques en la matière. Un chantier de la GDE peut y contribuer et c'est pourquoi **l'État doit prendre en compte la GDE et la LCRD dans toutes ses structures**.

⁴⁰ Monik Audet, *Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi*, Commission des droits de la personne et des droits de jeunesse, 2003, 35 p. + annexes.

⁴¹ Sylvie St-Pierre, *Guide pour l'analyse du système d'emploi*, Commission des droits de la personne et des droits de jeunesse, 2003, 46 p. + annexes.

Tableau 1 Synthèse des pratiques et des expérimentations

<i>Quelques interventions du gouvernement suédois</i>
<p><i>Mécanismes stratégiques</i> Mise en place d'une politique d'intégration en Suède (1997)</p> <p><i>Mécanismes opérationnels</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Application de la méthode de « <i>mainstreaming</i> » à la dimension ethnoculturelle (1997) - Adoption d'un plan d'action national de lutte contre le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la discrimination (2000) - Adoption de plans d'action et de politiques sectoriels accordant une attention particulière aux Suédois d'origine étrangère <p><i>Mécanismes institutionnels</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Désignation d'un organisme de suivi, de promotion et d'évaluation de la politique, en l'occurrence le conseil suédois pour l'intégration (Swedish Integration Board, 1998) <p><i>Mécanismes législatifs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrée en vigueur d'une loi touchant les mesures contre la discrimination ethnique dans les milieux de travail (1999) - Entrée en vigueur d'une loi interdisant la discrimination afin de couvrir d'autres secteurs (2003)
<p><i>Priorités thématiques</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lutte contre le racisme et l'intégration socioprofessionnelle des demandeurs d'asile <p><i>Partenariat de développement</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Agit sur un thème et réunit des acteurs clés tels les autorités locales et régionales, les services publics de l'emploi, les ONG, les entreprises ainsi que les partenaires sociaux <p><i>Participation active</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de la capacité d'action de tous les acteurs concernés, y compris celle des destinataires du PDD, en les y associant sur un pied d'égalité <p><i>Coopération transnationale</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Associer des PDD entre eux et les autorités nationales dans une volonté d'apprentissage mutuel et de coopération productive <p><i>Innovation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Lutte contre les inégalités et les discriminations au travail, qui résulte d'approches nouvelles ou d'un PDD qui est innovant <p><i>Diffusion et intégration</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les meilleures pratiques dans les politiques de l'emploi et de l'inclusion sociale afin de générer et de valider des actions structurantes.

PARTIE II- LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE (GDE)

Dans cette partie, le Conseil propose une définition de la GDE qui peut permettre d'interpréter la LCRD et d'y répondre, afin de régler des problèmes existants. Cette définition fait aussi ressortir le caractère préventif de la GDE. On y présente aussi comment utiliser les structures existantes afin de gérer la LCRD.

2.1 LA GDE COMME RÉPONSE À LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS

La GDE constitue un élément de réponse afin de lutter contre le racisme et les discriminations. Dans un document de recherche sur la prise en compte et la GDE⁴², le Conseil propose une définition large de ce concept, en deux temps :

- 1) de manière générale, la « diversité ethnoculturelle » correspond à une construction sociale qui résulte de rapports sociaux qui se développent en fonction d'un **sentiment d'appartenance** (réel ou projeté) à **un groupe** auquel peuvent s'identifier ou non des catégories ethnoculturelles, qu'il s'agisse de **minorités** ou de la **majorité**;
- 2) nous pouvons définir sa « gestion » comme la mise en œuvre d'un ensemble de principes qui correspondent à la **régulation de rapports sociaux identitaires ou au désir de les réguler**, tout comme l'État cherche à le faire pour d'autres rapports sociaux (p. ex. en établissant un code du travail qui a pour effet de réguler, en partie, les rapports entre les employeurs et les employés).

Cette définition est pertinente pour interpréter des phénomènes comme le racisme et les discriminations. On peut en déduire que l'État doit intervenir, ne serait-ce que de manière préventive, afin que des rapports conflictuels entre les groupes minoritaires (p. ex. immigrants, autochtones, minorités visibles, Québécois d'origine canadienne-anglaise) et le groupe majoritaire (Québécois d'origine canadienne-française), voire entre différents groupes minoritaires, ne se développent, peu importe la raison⁴³. Il n'est pas besoin de démontrer que la gestion du risque (p. ex. prévenir des actes violents, la croissance des plaintes ou l'exclusion sociale) a en outre une incidence positive sur les finances publiques.

Il est évident que tous les individus qui appartiennent à la majorité ne sont pas racistes ou n'ont pas de préjugés défavorables envers qui que ce soit. Il est tout aussi évident que tous les individus qui appartiennent aux minorités ethnoculturelles ne sont pas victimes de racisme et de discriminations, pas plus qu'ils n'en sont les initiateurs. Mais aborder

⁴² Ralph Rouzier et collaborateurs, *Avis sur la prise en compte et la gestion de la diversité*, Montréal, Conseil des relations interculturelles, 2006 (document de travail).

⁴³ Un acte isolé (un crime contre la personne) ou un acte étendu (guerre ou action terroriste).

ces phénomènes comme des **problèmes individuels** occulte le fait que le racisme systémique correspond à « une distribution inégale du pouvoir associée à des pratiques institutionnelles, des politiques et des procédures, et qui soutient des comportements, des pratiques, des systèmes de discrimination et des inégalités »⁴⁴. Autrement dit, le racisme et les discriminations se construisent **dans les institutions et à travers les systèmes**. Le Conseil considère que c'est à ce problème qu'il faut s'attaquer. Il est toutefois conscient que tous les individus ont la responsabilité de participer à l'éradication du racisme et des discriminations. Cela concerne aussi bien la majorité que les minorités. Ces dernières peuvent aussi afficher des comportements racistes et discriminatoires face à la majorité ou face à d'autres minorités.

Il est certes difficile de **mesurer** le degré de racisme et des discriminations, notamment parce qu'il peut s'agir de perceptions. Toutefois, notons que dans une enquête sur la diversité ethnique au Canada, réalisée en 2002⁴⁵, il est estimé que **50 %** de la population de 15 ans et plus considère avoir un **fort sentiment d'appartenance** à son groupe ethnique. C'est pourquoi la définition du Conseil de la GDE est appropriée et qu'il est possible de saisir son caractère préventif, d'autant plus lorsque des **perceptions et des plaintes** confirment que les phénomènes de racisme et de discrimination sont bien présents dans la société québécoise.

2.2 DES PERCEPTIONS

Selon l'enquête sur la diversité ethnique au Canada dont il est fait mention au paragraphe précédent, si 78 % de la population considère **être à l'aise ou être à sa place** au Canada peu importe « son ethnicité, sa culture, sa race, sa couleur de peau, sa langue, son accent ou sa religion », 13 % de la population dit l'être rarement, 8 % parfois et 2 % la plupart du temps ou tout le temps. Or c'est **24 % de toutes les minorités visibles** du Canada qui affirment « se sentir tout le temps, la plupart du temps ou parfois mal à l'aise ou pas à leur place à cause de leurs caractéristiques ethnoculturelles », contre 8 % pour les minorités non visibles⁴⁶.

Par ailleurs, si 86 % de la population dit ne pas avoir vécu de la **discrimination ou un traitement injuste** au Canada en raison de caractéristiques ethnoculturelles, **20 % des minorités visibles** affirment l'avoir vécu parfois ou souvent, et **15 %** rarement. Le pourcentage est le même pour celles qui sont de première génération, mais augmente à 41 % pour celles de deuxième génération ou plus (tableau 2.1). Avec la diversité

⁴⁴ Conseil canadien pour les réfugiés, *Rapport sur le racisme systémique et la discrimination dans les politiques canadiennes sur l'immigration et les réfugiés. En préparation de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée*, 2000, p. 17. (<http://www.web.net/~cct/arrapport.htm>)

⁴⁵ Jane Badets, Jennifer Chard et Andrea Levett, 2003, *op. cit.* Environ 42 500 personnes âgées de 15 ans et plus des 10 provinces ont été interrogées par téléphone. Les autochtones ne sont pas inclus dans cette enquête.

⁴⁶ *Ibid*, p. 18.

croissante, on peut émettre l'hypothèse que cela ira en s'accroissant à cause de l'effet cumulatif. Rappelons qu'au **Québec**, c'est **30 % des personnes** s'identifiant aux minorités visibles qui disent avoir **vécu des discriminations** en raison de caractéristiques ethnoculturelles, dont 28 % ont le français comme langue maternelle et 41 % l'anglais⁴⁷.

Tableau 2.1 Population qui, en 2002, a rapporté avoir vécu de la discrimination ou un traitement injuste au Canada durant les cinq dernières années à cause de caractéristiques ethnoculturelles, par génération et statut de minorité

	Population totale (milliers)	Fréquence de discrimination		
		Quelquefois ou souvent (%)	Rarement (%)	N'ont pas vécu de discrimination (%)
Population totale	22 455	7	6	86
Minorités non visibles	19 252	5	5	90
Minorités visibles	3 000	20	15	64
Première génération	5 272	13	10	77
Minorités non visibles	2 674	5	6	89
Minorités visibles	2 516	21	14	65
Deuxième génération ou plus	16 929	6	5	89
Minorités non visibles	16 349	5	5	90
Minorités visibles	480	18	23	59

Source : Extrait de Badets, Chard et Levett (2003), p. 22.

L'enquête révèle que c'est au **travail ou lors d'une demande d'emploi** que les discriminations ou les traitements injustes se produisent le plus souvent étant donné qu'il est estimé, en moyenne (minorités visibles et non visibles), que 56 % des personnes ayant déclaré en être les victimes, parfois ou souvent, ont cette perception. Le deuxième lieu est un magasin, une banque ou un restaurant (35 %), la rue est le troisième endroit (26 %) et les rapports avec la police et les tribunaux, le quatrième (12 %). Les minorités visibles affichent un taux supérieur à la moyenne d'environ 10 % dans le premier cas, 5 % dans le second, 4 % dans le troisième et 7 % dans le quatrième.⁴⁸

À cet égard, le gouvernement fédéral vient d'annoncer qu'il embauchera neuf personnes pour faire la promotion d'un milieu de travail libre de racisme en soutenant que, selon

⁴⁷ Richard Y. Bourhis, Annie Montreuil et Denise Helly, 2005, *op. cit.*

⁴⁸ Jane Badets, Jennifer Chard et Andrea Levett, 2003, *op. cit.*

une étude réalisée en 2003 par Statistique Canada, 1,4 million de personnes affirment avoir été victimes de racisme au travail⁴⁹.

2.3 DES PLAINTES

En 2005, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a reçu **866 plaintes signées**. Sur ce nombre, 50 % concernent le motif lié à la déficience, 12 % celui du sexe, 8 % celui de « l'origine nationale ou ethnique, 8 % celui de la race, 5 % celui de la religion et 2 % celui de la couleur ». On peut émettre l'hypothèse que **23 % des plaintes** découlent directement du racisme ou de discriminations visant les minorités ethnoculturelles⁵⁰. Notons que **la majorité des plaintes est relative à l'emploi** : 75 % de l'ensemble des plaintes. Si l'on ajoute les allégations de harcèlement en emploi, le taux augmente à 84 %.⁵¹

En ce qui concerne les plaintes reçues à la CDPDJ, sur **817 nouveaux dossiers ouverts en 2004-2005**, 25 % concernent les motifs « de la race, de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale », 22,8 % celui du handicap, 15,1 % celui de l'âge, 7,8 % celui du sexe, 3,2 % celui de la religion et 0,9 % celui de la langue. On peut donc émettre l'hypothèse que **29,1 % des plaintes** découlent directement du racisme ou de discriminations basées sur des attributs ethnoculturels⁵². Notons que la majorité des plaintes est liée à la « **discrimination et harcèlement au travail** » : 57,1 % de l'ensemble des plaintes. Notons aussi que les motifs des plaintes évoqués dans ce cas sont, entre autres, « la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale (21 %), la religion (1,4 %) et la langue (1,1 %) ».⁵³

Ces diverses données confirment que les phénomènes de racisme et de discriminations ne sont pas négligeables, bien que l'on n'en connaisse pas l'ampleur réelle. On peut toutefois se demander jusqu'à quel point les processus associés aux plaintes en matière de racisme et de discriminations sont **connus par les victimes** ou encore si les démarches sont complexes ou intimidantes pour celles-ci. Par ailleurs, les personnes n'aiment pas avouer avoir subi des discriminations, notamment pour ne pas se faire identifier comme étant des victimes⁵⁴. Toutefois, il importe qu'elles sachent qu'il existe des instances où il est possible de porter plainte et qu'elles aient confiance en ces instances. Par exemple, le Commissaire à la déontologie policière considère qu'il est « essentiel que les individus qui se sentent lésés par certains comportements policiers, voire de discrimination raciale

⁴⁹ Presse canadienne, « Programme pour combattre le racisme en milieu de travail », *La Presse*, 29 août 2006, p. A11.

⁵⁰ « Origine nationale ou ethnique, race, religion et couleur ».

⁵¹ Commission canadienne des droits de la personne, *Rapport annuel 2005*, Ottawa, Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2006, 50 p.

⁵² « Race, couleur, origine ethnique ou nationale, religion et langue ».

⁵³ Monique Rochon et Sylvain Archambault, *Rapport d'activités et de gestion 2004-2005*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (dir. des communications), 2005, 84 p.

⁵⁴ Richard Y. Bourhis, Annie Montreuil et Denise Helly, 2005, *op. cit.*

ou de racisme, connaissent l'existence de leur recours en déontologie policière et ne craignent pas de l'exercer »⁵⁵. Il faut s'assurer que cette information soit diffusée largement. On peut aussi ajouter que divers ministères et organismes ont un « bureau des plaintes ». Par ailleurs, si les personnes qui se sentent victimes de racisme et de discriminations peuvent porter plainte à la CDPDJ, elles peuvent aussi :

- faire valoir leurs droits, en se joignant à d'autres personnes qui vivent la même situation,
- faire appel à l'aide de leur syndicat ou d'organismes pertinents,
- s'adresser aux tribunaux de droit commun.⁵⁶

Bref, il existe plusieurs instances et c'est pourquoi le Conseil recommande que tous les ministères et organismes gouvernementaux aient des personnes formées dans chacun des « bureaux des plaintes » afin qu'elles puissent faire le croisement entre les plaintes qui concernent le racisme et les discriminations et leur secteur d'activité. Ces personnes feraient état de la situation au répondant de l'organisme de suivi de la politique de LCRD de leur ministère ou organisme. Ce répondant devrait transmettre un rapport à l'organisme de suivi. Ce dernier devrait examiner les rapports et pourrait mettre à contribution l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et la CDPDJ pour la production d'analyses statistiques du racisme et des discriminations, ce qui viendrait broser un tableau plus précis de l'ampleur des phénomènes visés.

Le Conseil suggère que des mesures concrètes soient mises en œuvre pour que les victimes de racisme soient reconnues, entendues et soutenues. Ainsi, le gouvernement devrait mettre sur pied une équipe qui aurait pour mandat de venir en aide aux victimes de racisme et de les soutenir. Cette équipe, qui regrouperait des ressources formées à l'écoute et au soutien psychologique, pourrait relever directement de l'organisme de suivi de la politique gouvernementale. Elle pourrait aussi mettre à la disposition des personnes qui estiment avoir été victimes de racisme une ligne téléphonique offrant des services d'écoute et de référence.

Cette équipe devrait travailler étroitement avec les organismes communautaires œuvrant auprès des personnes des minorités ethnoculturelles et avec ceux qui ont développé une expertise en lutte contre la discrimination (p. ex. Ligue des droits et libertés, Centre de recherche-action sur les relations raciales, Semaine d'actions contre le racisme). Ce partenariat permettrait à ces organismes de référer des victimes mais aussi de rendre disponible une expertise non négligeable sur le plan interculturel, permettant ainsi d'offrir des services mieux adaptés aux réalités de certaines personnes.

⁵⁵ Commissaire à la déontologie policière, *Rapport annuel de gestion 2004-2005*, Québec, Commissaire à la déontologie policière, 2005, p. 15.

⁵⁶ <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-personne/discrimination-harcelement.asp?noeud1=1&noeud2=3&clic=2>

Pour assurer l'efficacité de cette équipe, il sera essentiel de faire connaître son existence à toute personne responsable des plaintes dans les divers services gouvernementaux, aux ONG partenaires ainsi qu'au personnel de la CDPDJ, afin que les personnes s'estimant victimes de racisme y soient rapidement référées.

Cette équipe devra établir sa crédibilité en misant sur l'équité et la transparence, de sorte que les victimes de racisme puissent se sentir à l'aise et en confiance alors même que leur plainte impliquerait une institution publique.

En plus du soutien qui serait alors offert aux victimes d'actes racistes, cette équipe pourrait aussi permettre de résoudre des situations conflictuelles perçues comme du racisme mais qui peuvent aussi parfois relever du malentendu interculturel ou de fausses perceptions. Sans pour autant qu'on lui confie le mandat de filtrer les plaintes, une telle intervention aurait pour conséquence d'éviter que certaines de ces plaintes ne soient par la suite jugées non fondées.

Cela étant dit, les données dont nous faisons état nous permettent de soutenir que le problème est loin d'être uniquement le fait de quelques individus. Bref, tant les plaintes portées devant les commissions que l'enquête démontrent « [qu'] il est difficile pour les gouvernements en place et les citoyens en général **d'ignorer les problèmes** de racisme, autant au Québec qu'au Canada », alors « que la discrimination demeure un problème de taille **surtout pour les minorités visibles au Québec et ailleurs au Canada** »⁵⁷.

C'est pourquoi le Conseil préconise la mise en place d'un « chantier » de la GDE afin que l'État, la société civile et le marché prennent en compte la GDE et la LCRD dans leur propre sphère, mais aussi en partenariat avec les autres, ce qu'il propose dans son modèle sur la prise en compte et la GDE :

- 1) **l'État**, parce qu'il légifère dans divers domaines, notamment lorsqu'il s'agit de favoriser l'intégration socioéconomique de catégories sociales désavantagées ou lorsqu'il cherche à favoriser la cohésion sociale, au nom de l'intérêt général;
- 2) la **société civile**, parce que diverses organisations non gouvernementales ou associations ont pour mission de représenter les intérêts d'un ou plusieurs groupes ou catégories sociales (p. ex. réfugiés et minorités visibles);
- 3) le **marché**, car en tant qu'institution où notamment se rencontrent des producteurs et des consommateurs, des entreprises privées gèrent au quotidien, avec plus ou moins d'intensité, la diversité au sein de leur organisation respective.

⁵⁷ Richard Y. Bourhis, Annie Montreuil et Denise Helly, 2005, *op. cit.*, p. 10. Souligné par le Conseil.

Le Conseil estime qu'il est nécessaire de développer un modèle québécois afin de lutter contre le racisme et les discriminations vécues par les minorités ethnoculturelles d'abord dans le secteur de l'emploi. Cette approche pourrait être élargie à d'autres secteurs (p. ex. éducation, justice, etc.) et à d'autres catégories sociales qui subissent des discriminations. Il s'agirait donc d'une gestion de la diversité très **large**, un peu comme l'expérience EQUAL le propose, ce qui viendrait s'arrimer à un organisme dont le mandat serait de suivre la politique sur le racisme et les discriminations.

Commencer par l'emploi permettrait de rejoindre l'ensemble des **secteurs** sur l'ensemble du **territoire** du Québec, étant donné que tous ces secteurs ont de la main-d'œuvre. Par ailleurs, comme les victimes du racisme peuvent aussi être discriminées en raison d'un handicap ou de leur orientation sexuelle, l'approche pourrait être un lieu d'expérimentation qui pourrait bénéficier à **l'ensemble des personnes discriminées** pour ces raisons, peu importe qu'elles appartiennent à des minorités ou à la majorité.

2.4 UN CHANTIER DE LA GDE : UTILISER LES STRUCTURES EXISTANTES

Le Conseil illustre des pistes de solutions qui doivent contribuer à l'élaboration d'une **politique publique** définie comme un « **système d'action collective** organisée visant à modifier **les conduites d'acteurs, les activités individuelles et les organisations** dans le cadre d'un contexte prescriptif établi par une **autorité organisatrice dûment mandatée** »⁵⁸. Un Chantier de la GDE répondrait à cette préoccupation, en tant qu'**élément central** d'une politique publique sur la LCRD.

La figure suivante (2.1) suggère que tant les acteurs de l'État, de la société civile que du marché intègrent dans leurs pratiques quotidiennes la GDE (*mainstreaming* horizontal) afin de lutter contre le racisme et les discriminations et développent des partenariats afin que cette GDE traverse les organisations (*mainstreaming* vertical), notamment afin de réduire certains écarts⁵⁹. **La question qui se pose est comment?** Une partie de la réponse se trouve dans les structures existantes.

La *Loi sur le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche*⁶⁰ a institué, en 2004, les CRÉ. Celles-ci remplaçaient les conseils régionaux de développement (CRD), qui existaient depuis les années 1960, en tant qu'interlocuteurs

⁵⁸ <http://www.planetecologie.org/JOBOURG/Francais/dictionnaire3.html#P>. Souligné par le Conseil.

⁵⁹ Par exemple, en mars 2005, les minorités ethnoculturelles constituent 3,5 % de l'effectif régulier au sein de la fonction publique : immigrants et minorités visibles 2,5 %, anglophones 0,7 % et autochtones 0,3 % (source : Secrétariat du Conseil du trésor, *L'effectif de la fonction publique du Québec, 2003-2004. Analyse comparative des cinq dernières années*, Direction des communications du Secrétariat du Conseil du trésor, 2005, 148 p.). Notons, à titre indicatif, que les immigrants et les minorités visibles représentent 13 % de la population active du Québec en 2003, les anglophones 8 % et les autochtones 1 %, pour un total de 22 % (Secrétariat du Conseil du trésor, *Moderniser l'État. Pour des services de qualité aux citoyens*, Québec, Direction des communications du Conseil du trésor, 2004, 101 p.).

⁶⁰ Maintenant ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

privilégiés du gouvernement en matière de développement régional. Il y en a une par région, sauf en Montérégie et dans le Nord-du-Québec qui comptent chacune trois CRÉ. Il existe donc 21 CRÉ.⁶¹ **Le gouvernement pourrait mandater ces organisations** afin qu'elles luttent contre le racisme et les discriminations en mettant sur pied un chantier de la GDE.

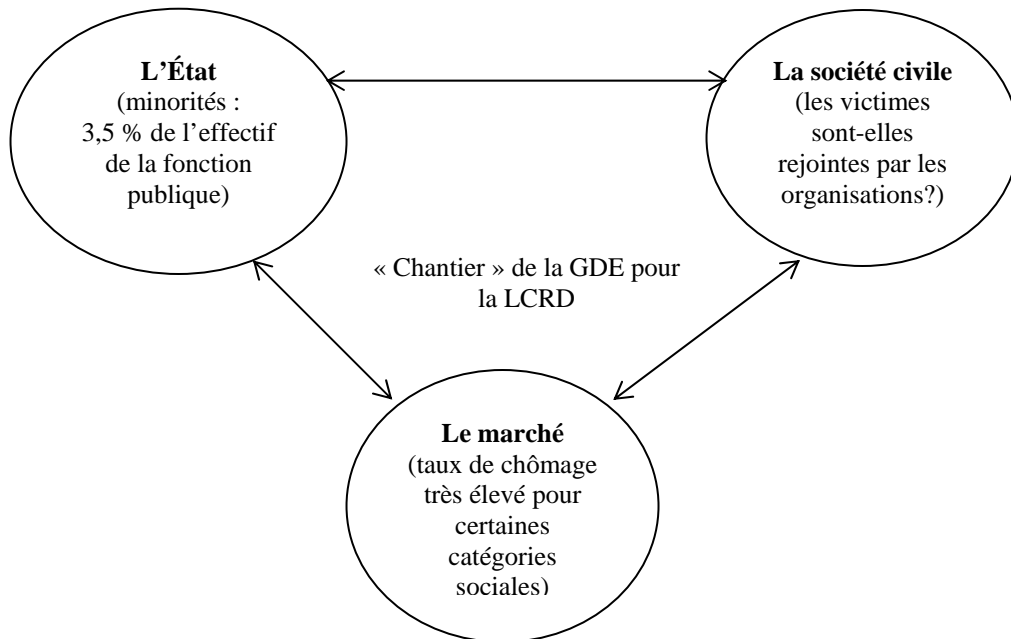


Figure 2.1 Les acteurs de la GDE et la LCRD

En effet, le Conseil considère que les CRÉ constituent un lieu où les acteurs pourraient **coordonner leurs efforts** afin de lutter contre le racisme et les discriminations en **emploi**. D'ailleurs, comme l'emploi est **une préoccupation majeure des CRÉ**, puisque le développement économique de chaque région est une priorité, cela permettrait de faire en sorte qu'une politique publique contre le racisme et les discriminations s'implante directement dans les **structures** existantes. Toutefois, il sera également **nécessaire de mobiliser les acteurs** aux plans local, supralocal, régional et suprarégional, et plus largement l'ensemble des acteurs de l'État, de la société civile et du marché. C'est ce qu'exprime la figure suivante (2.2). Cette mobilisation doit permettre de développer des **partenariats**, de favoriser la **participation active** (*empowerment*), d'engendrer des **pratiques innovatrices**, de **diffuser et d'intégrer** des meilleures pratiques en matière de GDE et de LCRD qui pourront être partagées ou comparées avec celles d'autres provinces, celles du gouvernement fédéral ou d'autres gouvernements.

La figure 2.2 montre aussi qu'un organisme chargé de la coordination et du suivi de la mise en œuvre d'une politique de LCRD aurait un rôle central de coordination à jouer afin de permettre à l'ensemble des acteurs d'unir leurs efforts en matière de GDE et de LCRD. Il relèverait de la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles ou

⁶¹ Voir : http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_conf.asp.

du Premier ministre. Notons que si la société civile et le marché ne sont pas spécifiquement identifiés, c'est qu'ils sont présents à tous les paliers. L'organisme aurait une relation privilégiée avec les CRÉ étant donné qu'il s'agit d'**instances de concertation et de planification**⁶². Les CRÉ devraient se doter de mécanismes de concertation notamment avec des organismes qui représentent les intérêts des minorités ethnoculturelles, tout en s'assurant que tous les acteurs soient représentés à cette instance. Cela pourrait faire partie d'une entente entre une CRÉ et le MICC. Il serait toutefois important de s'assurer, notamment dans l'élaboration et la mise en œuvre du **plan quinquennal** des CRÉ, que soient intégrés les **éléments de GDE et de LCRD**, mais aussi dans les **plans d'action locaux** qui doivent tenir compte du plan quinquennal.⁶³

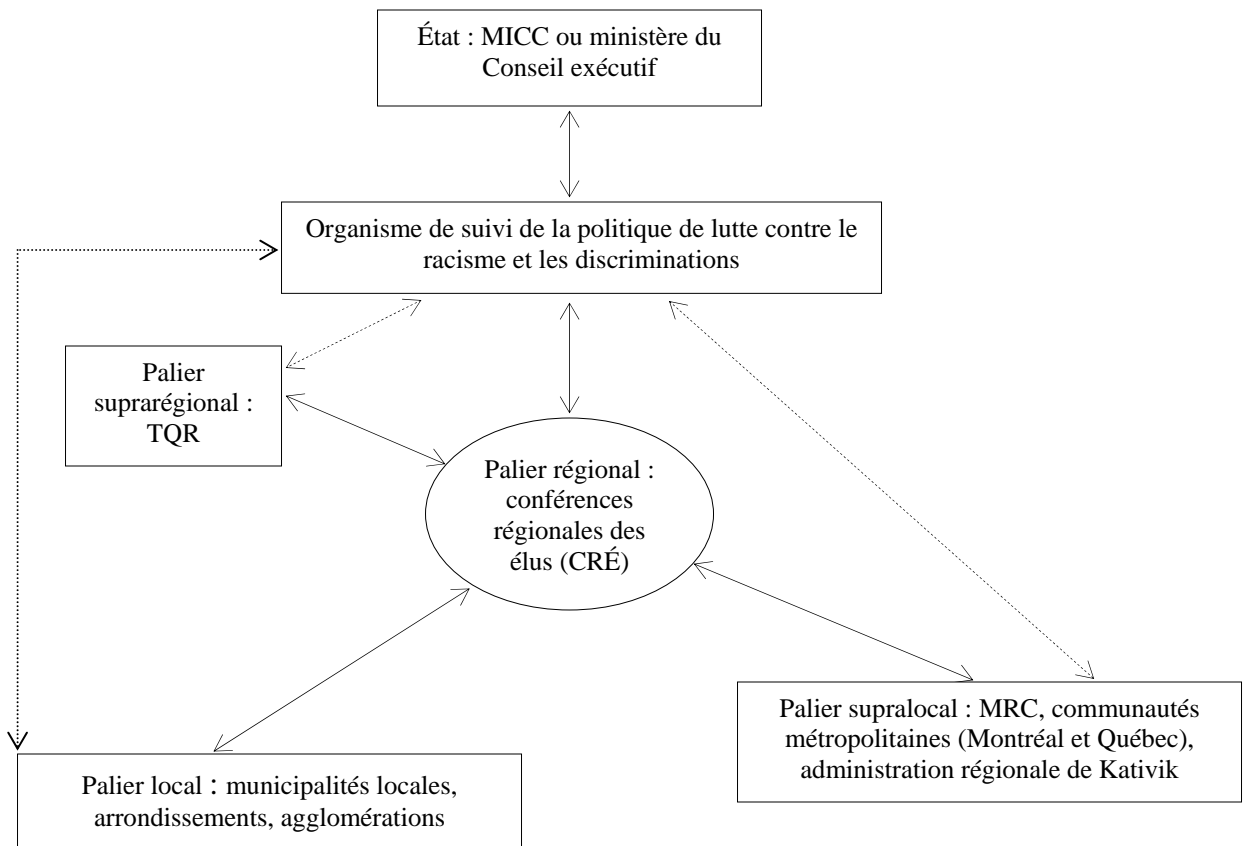


Figure 2.2 Une vision partagée de la GDE et de la LCRD⁶⁴

Si l'organisme chargé de la coordination et du suivi d'une politique de LCRD avait une relation privilégiée avec les CRÉ, il pourrait tout aussi bien intervenir au plan local ou supralocal en participant à des projets avec les centres locaux de développement (CLD) ou encore avec les centres locaux d'emploi (CLE). Il pourrait aussi travailler avec les

⁶² Voir : <http://www.crecn.qc.ca>, <http://www.credelongueuil.org>, <http://www.credemontreal.qc.ca>

⁶³ Voir : http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_conf.asp.

⁶⁴ Les lignes pleines indiquent une relation directe et les lignes pointillées indiquent une relation indirecte ou ponctuelle.

mouvements sociaux (communautaire, des femmes, syndical) ou des **associations patronales** (p. ex. Conseil du patronat du Québec) en collaborant à des initiatives communes afin de lutter contre le racisme et les discriminations. Il pourrait aussi participer à divers projets avec des ministères et organismes, mais aussi dans le cadre d'initiatives telles que la Semaine d'actions contre le racisme qui pourrait être une plateforme intéressante permettant de promouvoir la mise en commun d'initiatives diverses.

Au niveau **suprarégional**, il est important de mentionner que la Table Québec-régions (TQR) pourrait être un lieu de coordination **entre les régions** étant donné qu'elle est « composée des présidents des [CRÉ], de la ministre des Affaires municipales et des Régions et du ministre responsable de la Capitale-Nationale [alors qu'elle] peut aussi constituer un lieu d'échanges sur les autres mandats que la ministre peut confier aux CRÉ »⁶⁵. L'idée que la coordination d'un chantier en matière de GDE et de lutte contre le racisme se fasse à cette instance est intéressante parce que cela peut permettre au gouvernement de faire le suivi « sur le terrain » des politiques qu'il met de l'avant.

C'est pourquoi le Conseil suggère que la **ministre** de l'Immigration et des Communautés culturelles soit invitée à participer aux travaux de cette table lorsqu'il est question de GDE et de LCRD. Il serait donc nécessaire que les deux ministères, **MICC et MAMR, travaillent étroitement en partenariat** sur les questions entourant la LCRD, ce qui pourrait permettre de développer des mécanismes afin que **l'ensemble des ministères** travaillent de concert sur des dossiers connexes. Par exemple, comme il est question de l'emploi, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) ou celui du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE) pourraient également travailler en partenariat avec le MICC et le MAMR. Autrement dit, au niveau de la TQR, de telles procédures pourraient être développées en matière de GDE et de LCRD afin que **tous les ministères et organismes** en prennent connaissance et les appliquent. Et ces procédures s'inspireraient notamment des expériences ou pratiques aux autres paliers, comme le suggère la figure 2.2, ou encore de celles des sphères du marché et de la société civile. L'organisme responsable aurait notamment la tâche de réaliser la synthèse de ces expériences et pratiques, afin qu'il y ait une cohérence entre elles et afin de diffuser les meilleures pratiques.

Soulignons qu'en matière de **reddition de comptes**, les CRÉ doivent remettre annuellement à la ministre du MAMR un rapport d'activités ainsi que les états financiers vérifiés. Ce rapport est déposé par la ministre à l'Assemblée nationale.⁶⁶ Il faudrait s'assurer que les efforts déployés en matière de GDE et de LCRD y soient clairement indiqués et que les **résultats soient mesurés** en termes d'impact sur le marché du travail, incluant l'entrepreneuriat et le travail autonome, puisque ce thème est retenu comme prioritaire. Ce rapport serait aussi remis à l'organisme responsable de la politique qui

⁶⁵ http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_taqr.asp.

⁶⁶ http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_conf.asp.

pourrait, si nécessaire, faire des recommandations aux CRÉ et aux autres acteurs avec qui interagissent les CRÉ afin de les appuyer pour régler divers problèmes. Il serait également remis à la ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles afin qu'elle puisse juger des actions réalisées en matière de GDE et de LCRD et ainsi suivre les travaux de l'organisme responsable.

Le marché du travail n'est pas le seul secteur où il faut intervenir en matière de GDE et de LCRD, mais il permet de rallier l'ensemble des acteurs, incluant les ministères et les organismes, notamment parce que toutes les organisations embauchent du personnel. Indirectement, par exemple, on rejoint le secteur de l'éducation ou de la santé et des services sociaux. Lorsque l'ensemble des employés d'une organisation est sensibilisé sur les questions entourant la GDE et la LCRD, on peut croire que cela peut avoir un **impact sur les pratiques**.

En parlant de partenariat, on peut également évoquer le groupe de travail sur le profilage racial, établi depuis 2003 sous la présidence du ministère de la Sécurité publique et du MICC, où sont représentés des ministères et organismes gouvernementaux ainsi que des organismes communautaires concernés. Ce groupe de travail pourrait bonifier ses travaux par des recherches sur les situations entourant le profilage racial (documenter et quantifier ce phénomène), par une consultation effective et une prise en compte des avis de ses membres, notamment ceux de la CDPDJ pour son rôle en matière de gestion des plaintes ainsi que ceux des organismes communautaires. Il pourrait également renforcer sa reddition de comptes par la production des rapports de résultats.

Bref, il est nécessaire d'ouvrir un chantier de la GDE afin de mobiliser et rassembler les acteurs dans le but de développer une vision commune de la GDE au Québec et pour entreprendre et évaluer **des projets structurants** de LCRD. L'emploi est un secteur clé étant donné qu'à travers cette thématique, il est possible de rejoindre le **marché** (les entreprises privées et les consommateurs), la **société civile** (p. ex. les OBNL qui sont des employeurs) et l'**État** (en tant qu'employeur). Il s'agit d'une « régulation par le bas » combinée à une « régulation par le haut », à travers un organisme d'implantation et de suivi d'une politique sur la LCRD, même si les CRÉ et la TQR ont un rôle de coordination central. L'approche nécessite aussi la participation d'acteurs collectifs tels que les mouvements sociaux ou les associations patronales, qui représentent la société civile et le marché. Ces divers lieux de coordination **viennent se compléter** dans un contexte où le principe de subsidiarité⁶⁷ est pris en compte et appliqué.

Enfin, pour financer les initiatives de LCRD, les montants pourraient notamment provenir du Fonds de développement de la métropole, puisque celui-ci soutient le développement social, économique et culturel de ce territoire⁶⁸. Il pourrait aussi provenir des fonds de

⁶⁷ Régler à l'instance supérieure ce qu'on ne peut pas à l'instance inférieure.

⁶⁸ http://www.mamr.gouv.qc.ca/metropole/metr_deve_fonm.asp.

développement régional offerts par les CRÉ, étant donné qu'ils peuvent être affectés au financement d'ententes spécifiques et de toute autre activité des CRÉ⁶⁹. Le Fonds conjoncturel de développement pourrait également être mis de la partie étant donné qu'il vise à réaliser des projets devant répondre à des situations particulières ou conjoncturelles⁷⁰. Les fonds destinés aux CLD ou aux corporations de développement économique communautaire (CDÉC), qu'il s'agisse du Fonds local d'investissement (FLI) ou du Fonds de développement des entreprises d'économie sociale (FDEÉS), pourraient également être des leviers intéressants, notamment pour favoriser le développement d'entreprises par des membres de minorités ethnoculturelles. Le Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles (PARCI) pourrait également être utilisé étant donné que, dans le cadre d'ententes de régionalisation entre le MICC et des CRÉ ou des municipalités, « ces dernières peuvent se voir attribuer une enveloppe spécifique leur permettant de financer des projets présentés par des organismes »⁷¹.

⁶⁹ http://www.mamr.gouv.qc.ca/metropole/metr_deve_fdlr.asp.

⁷⁰ http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_prog_conj.asp.

⁷¹ http://www.micc.gouv.qc.ca/civiques/fr/207_2.asp.

PARTIE III- LES RECOMMANDATIONS

- Étant donné que l'immigration est appelée à répondre à des pénuries de main-d'œuvre;
- étant donné que l'immigration est appelée à répondre à des problèmes de décroissance démographique;
- étant donné que le racisme et les discriminations peuvent s'intensifier lorsque des phénomènes comme la concurrence internationale exercent des pressions sur les États et leur main-d'œuvre, ce qui peut se traduire par des pertes d'emplois;
- étant donné que la gestion du risque peut s'avérer plus complexe et coûteuse en raison de phénomènes comme le racisme et les discriminations;
- étant donné que la gestion de la diversité ethnoculturelle peut répondre aux besoins des organisations privées ou publiques en termes de main-d'œuvre, d'offre de services et d'innovation;
- étant donné que la gestion de la diversité ethnoculturelle peut constituer une réponse à la LCRD;

le Conseil recommande :

3.1- À L'ÉTAT DE MANDATER UN ORGANISME DE COORDINATION ET DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS

Cet organisme travaillerait en étroite collaboration avec les ministères et organismes gouvernementaux ainsi qu'avec les CRÉ en ce qui concerne les instances locales et les organisations du secteur privé et de la société civile.

3.2- À L'ÉTAT, EN TANT QUE LÉGISLATEUR ET EMPLOYEUR, DE RENFORCER LA REDDITION DE COMPTES RELATIVEMENT À SON CADRE LÉGISLATIF ACTUEL VISANT L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES PERSONNES ISSUES DE CERTAINS GROUPES DISCRIMINÉS EN EMPLOI

- à la Présidente du Conseil du trésor

- 3.2.1 d'amender l'article 53.1 de la *Loi sur la fonction publique* de façon à exiger des ministères et organismes d'inclure dans leur rapport annuel, outre le compte rendu déjà prévu sur les résultats en regard des objectifs d'un PAÉ et des objectifs d'embauche, un compte rendu des mesures et actions prises (fonds dépensés) en vue de l'application d'un PAÉ;

- 3.2.2 d'amender **l'article 29** de la *Loi sur l'administration publique* de façon à rendre obligatoire la discussion devant la Commission de l'Administration publique des résultats obtenus relatifs à un PAÉ ainsi qu'un compte rendu des mesures et actions prises (fonds dépensés) en vue de l'application d'un PAÉ;
- 3.2.3 d'apporter un amendement à **l'article 9** de la *Loi sur l'Administration publique* afin qu'il soit exigé des ministères et organismes gouvernementaux d'intégrer dans leurs plans stratégiques la gestion de la diversité ethnoculturelle comme enjeu en précisant les actions à prendre pour y faire face;

- au ministre de la Justice

- 3.2.4 d'amender **l'article 92** de la *Charte des droits et libertés de la personne* afin que tous les PAÉ des ministères et organismes gouvernementaux soient assujettis aux pouvoirs de la CDPDJ statués dans les articles 89 et 90 de la Charte, soit le pouvoir de surveillance qui permet d'exiger des rapports et de faire enquête, de même que le pouvoir d'avoir recours au tribunal. Ce rôle de surveillance viendra compléter les responsabilités du Conseil du trésor qui touchent l'organisation, la gestion, le développement des ressources humaines, la dotation ainsi que les mesures actuelles d'accès à l'égalité en emploi.

Dans les recommandations **suivantes**, il faut considérer que **l'organisme** qui fait le suivi d'une politique de LCRD **peut participer** sous une forme ou une autre **à chacune des étapes ou des initiatives proposées**.

3.3- ÉTABLIR UN PORTRAIT DE LA DIVERSITÉ ETHNOCULTURELLE, DU RACISME ET DES DISCRIMINATIONS

Avant d'engager des actions concertées et en partenariat en matière GDE et de LCRD, le Conseil estime qu'il est nécessaire de produire un état de la situation. Il faut tout de même établir des lieux où cette concertation et ces partenariats peuvent se développer. C'est pourquoi :

- 3.3.1 le Conseil recommande que les CRÉ soit mandatées pour jouer un rôle de coordination au plan régional en matière de GDE et de LCRD, notamment afin de sensibiliser l'ensemble des acteurs (local, supralocal, entreprises privées, etc.) sur leur territoire respectif;
- 3.3.2 que la TQR soit aussi une instance de coordination afin que les CRÉ lui rendent compte de leurs activités en matière de GDE et de LCRD. Comme elles doivent soumettre un rapport annuel au MAMR, le MICC pourrait être saisi des questions qui touchent la GDE et la LCRD. D'autres ministères pourraient être invités à participer aux travaux de la table afin d'évaluer leur contribution en matière de

GDE et de LCRD dans divers secteurs et territoires : MDEIE, MESS, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), etc., interventions qui pourraient être incluses dans le rapport annuel remis au MAMR;

- 3.3.3 le Conseil recommande que le MICC signe des ententes avec les CRÉ afin que celles-ci établissent avec leurs partenaires (État, marché, société civile) un **portrait de la diversité ethnoculturelle** sur leur territoire. À cet égard, elles pourront faire appel aux données dont disposent le MICC, le MESS, l'ISQ ou Statistique Canada, et pourraient même examiner la mobilité de cette diversité ou établir des projections sur sa composition, selon les données disponibles.

Toutefois, il ne s'agit pas seulement de comptabiliser les individus, mais aussi de chercher à **mesurer**, par exemple à travers des **enquêtes**, leur **niveau d'intégration** sur le marché du travail et en termes de participation civique ou d'appartenance à des associations. Les CRÉ pourraient faire appel à l'expertise du MICC, du MESS, de l'ISQ, de Statistique Canada mais aussi d'institutions d'enseignement sur leur territoire pour les appuyer dans la réalisation de telles enquêtes ou encore des centres locaux d'emploi (construction d'un questionnaire, collecte des données, interprétation des résultats, etc.);

- 3.3.4 le Conseil recommande que les CRÉ produisent un **portrait sur le racisme et les discriminations** sur leur territoire, avec leurs partenaires (État, marché, société civile). Il ne s'agit pas uniquement de mesurer si des individus se considèrent comme étant des victimes, mais aussi de mesurer le degré **d'ouverture ou de fermeture** de la majorité face aux minorités, que celles-ci soient **présentes ou non** sur le territoire de la CRÉ. Les CRÉ pourraient faire appel à l'expertise du Conseil des relations interculturelles, du MICC, de l'ISQ, de Statistique Canada, mais aussi d'institutions d'enseignement sur leur territoire pour les appuyer dans la réalisation de telles enquêtes (construction d'un questionnaire, collecte des données, interprétation des résultats, etc.);

- 3.3.5 pour compléter ce portrait, le Conseil recommande que tous les ministères et organismes gouvernementaux aient des personnes formées dans chacun des « bureaux des plaintes » afin qu'elles puissent faire le croisement entre les plaintes qui concernent le racisme et les discriminations et leurs secteurs d'activité. Elles feraient état de la situation au répondant de l'organisme de suivi de la politique de LCRD de leur ministère ou organisme. Ce répondant déposerait ensuite un rapport à l'organisme de suivi. Ce dernier devrait examiner les rapports et pourrait mettre à contribution l'ISQ et la CDPDJ pour la production des portraits statistiques du racisme et des discriminations.

Une fois ces portraits établis et documentés, il sera possible pour les CRÉ de s'attaquer à la prise en compte et à la GDE en emploi sur leur territoire comme élément de réponse à la LCRD.

- 3.3.6 Pour soutenir cette initiative, le Conseil recommande que le gouvernement mette sur pied au sein de l'organisme de suivi de la politique gouvernementale une équipe qui fournirait de l'aide et du soutien aux victimes de racisme en offrant notamment des services de consultation et de référence, en personne et par téléphone;
- 3.3.7 Il recommande aussi que cette équipe soit en lien avec des partenaires communautaires, les institutions publiques et les groupes de recherche sur le racisme et que les plaintes qu'il prend en charge contribuent au portrait de l'évolution du racisme au Québec;
- 3.3.8 Afin de financer une partie de ces diverses initiatives, le Conseil recommande d'utiliser le Fonds de développement de la métropole, les fonds de développement régional offerts par les CRÉ, le Fonds conjoncturel de développement, les fonds destinés aux centres locaux de développement CLD ou aux CDÉC, qu'il s'agisse du FLI ou FDEÉS, et le PARCI.

3.4- DRESSER DES PLANS D'ACTION EN FONCTION DES RÉALITÉS RÉGIONALES ET LOCALES

La reconnaissance des préjugés et des discriminations passe par leur portrait; mais cela va plus loin, dans la mesure où tous les acteurs concernés doivent reconnaître les problèmes. Suite aux résultats des études et enquêtes :

- 3.4.1 le Conseil recommande d'intégrer les éléments de GDE et de LCRD dans le **plan quinquennal** des CRÉ, en collaboration avec leurs partenaires (État, marché, société civile), et que ces éléments soient également inclus dans les **plans d'action locaux** qui doivent tenir compte du plan quinquennal;
- 3.4.2 le Conseil recommande que chaque CRÉ développe, avec ses partenaires, **un plan d'action** précis en matière de prise en compte de la GDE et de LCRD **en emploi**. Celui-ci pourrait être intégré dans leur plan quinquennal. Rappelons que les acteurs locaux doivent aussi tenir compte de ce plan auquel ils participent.

3.5- DÉVELOPPER DES OUTILS

Après avoir pris connaissance de l'ampleur des problèmes, après avoir établi des plans d'action afin de les régler, des outils sont nécessaires afin de réaliser les actions. Il en existe, mais il sera important d'en faire l'inventaire. C'est pourquoi :

- 3.5.1 le Conseil recommande que les CRÉ avec leurs partenaires fassent l'inventaire des pratiques existantes en matière de GDE et de LCRD sur leur territoire et les évaluent. Il s'agit de retenir les meilleures pratiques afin de les diffuser sur l'ensemble du territoire du Québec, ce dont serait responsable l'organisme du suivi de la politique.

Une attention particulière devra porter sur la sensibilisation et l'éducation, tant en emploi que dans les milieux de formation. À cet égard, les CRÉ devront faire appel à leurs partenaires du milieu de l'éducation afin qu'ils leur transmettent les meilleures pratiques et méthodes en matière d'éducation contre le racisme et les discriminations. Les CRÉ feront appel au MELS ou à l'expertise d'organismes comme la CDPDJ. Cette sensibilisation se déroulera donc tant dans **les milieux de travail** qu'en **établissements d'enseignement et de formation professionnelle que dans tout autre lieu jugé pertinent** (p. ex. le milieu communautaire).

Le gouvernement devrait poursuivre et intensifier son soutien aux initiatives visant le rapprochement interculturel afin d'améliorer la connaissance mutuelle des différentes communautés ethnoculturelles et de lutter contre les actes de racisme et de discrimination associés à l'incompréhension et l'intolérance. Dans ce cadre, il serait opportun de consolider les activités de la **Semaine d'actions contre le racisme** sur les plans local, régional, national et international;

- 3.5.2 le Conseil recommande que les CRÉ diffusent largement, à travers les médias locaux, les initiatives mentionnées précédemment, mais aussi à travers des organisations comme les CLD et les CDÉC qui diffusent les résultats de leurs activités dans des bulletins ou sur leur site Internet. Il s'agit de sensibiliser l'ensemble de la population;
- 3.5.3 le Conseil recommande au **Conseil du trésor** d'exiger des ministères et organismes d'intégrer **l'analyse différenciée de la diversité ethnoculturelle** dans la gestion de leurs opérations afin d'examiner l'impact de leurs actions (programmes, projets, politiques, discours et autres) sur certains groupes. Il s'agit notamment d'appliquer l'analyse différenciée en fonction de l'appartenance à une minorité ethnoculturelle (*mainstreaming* ethnoculturel). Le but de cette démarche est de s'assurer qu'il n'y a pas de barrières systémiques dans certains programmes ou actions des organisations;
- 3.5.4 la recommandation précédente s'applique aux CRÉ qui pourront faire la promotion de cette approche auprès des instances locales, des organisations privées et de la société civile. Les outils suivants peuvent aussi être utilisés :

- a) étude et diffusion du *Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi*⁷² produit, en 2003, par le CDPDJ;
 - b) étude et diffusion du *Guide pour l'analyse du système d'emploi*⁷³ produit par le CDPDJ, en 2003;
 - c) étude et la diffusion d'outils comme ceux d'EQUAL et du Centre for Strategy & Evaluation Services;
- 3.5.5 le Conseil recommande que l'on saisisse le **Centre québécois du leadership** dans sa mission de développement des compétences des cadres de la fonction publique afin que des formations portant sur la prise en compte et la GDE ainsi que sur la LCRD soient données aux cadres. Que ces formations soient aussi dispensées par l'ÉNAP;
- 3.5.6 le Conseil recommande à la Fédération québécoise des municipalités (FQM) d'inviter ses 915 membres à joindre la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination tout comme l'a fait l'Union des municipalités du Québec (UMQ) pour ses 250 membres; l'impact d'une telle initiative pourra se traduire par la sensibilisation des populations face au racisme et aux discriminations;
- 3.5.7 comme il est question d'outils et de sensibilisation, le Conseil recommande que les directions des ressources humaines, dans leurs **dépenses de formation de 1% de leur masse salariale**, offrent des formations reliées à la GDE et de LCRD compte tenu de l'enjeu que représente la diversité et l'effet que de telles connaissances peuvent avoir sur l'embauche et l'intégration des diverses minorités ethnoculturelles.

⁷² Monik Audet, 2003, *op. cit.*

⁷³ Sylvie St-Pierre, 2003, *op. cit.*

CONCLUSION

Une vision intégrée de lutte contre le racisme et les discriminations dans les institutions et les systèmes permettra de régler les problèmes qui découlent de ces phénomènes. Si le racisme et les discriminations sont des constructions sociales, leur éradication passe aussi par de tels processus. Pour inverser la situation, l'État doit intervenir afin d'ouvrir un chantier sur la GDE axé sur la LCRD, à travers les structures existantes, et promouvoir la constitution d'une structure de coordination afin d'assurer l'application d'une politique sur la LCRD.

Un chantier de la GDE, à travers les divers paliers de développement (local, supralocal, etc.) et la création d'un organisme assurant la coordination et le suivi de la mise en oeuvre d'une politique de LCRD sont nécessaires. Il sera toutefois utile d'examiner les expériences étrangères en profondeur afin d'en déterminer les **meilleures pratiques** et retenir quelles sont les **erreurs à éviter**.

Il sera aussi nécessaire d'examiner ce qui se fait au Québec et au Canada dans le même sens afin de favoriser l'établissement de partenariats durables dont les interventions seront structurantes en matière de GDE et de LCRD. Cela se répercutera à travers :

- 1) la **diffusion** et l'**intégration** des meilleures pratiques dans les politiques de l'emploi et de l'inclusion sociale;
- 2) la **participation active** (*empowerment*) qui vise le renforcement de la capacité d'action de tous les acteurs concernés, y compris celle des victimes du racisme et des discriminations;
- 3) l'innovation en matière de lutte contre les inégalités et les discriminations au travail;
- 4) le renforcement de la reddition de comptes.

Si les manifestations institutionnelles ou systémiques du racisme doivent être dénoncées et combattues par des actions globales et concertées, il faut aussi considérer les conséquences dramatiques de ces situations sur le plan individuel et humain. En effet, pour les personnes qui en sont victimes, les séquelles des actes de racisme sont réelles et peuvent s'avérer sérieuses.

Les personnes victimes de racisme peuvent alors développer une perception négative de la société québécoise, connaître des épisodes de repli sur elles-mêmes et d'isolement, adopter un comportement méfiant, réagir par de l'agressivité et de l'auto-exclusion, bref traverser des moments très difficiles. Ces réactions, qu'elles soient transitoires ou durables, auront des conséquences négatives sur leur estime d'elles-mêmes, sur leurs rapports avec autrui et, s'il s'agit de nouveaux arrivants, sur leur intégration à la société

québécoise. Il revient tant aux organisations publiques et privées qu'à l'ensemble de la société, y compris les minorités ethnoculturelles, de faire en sorte que les valeurs de la société québécoise enchâssées au cœur de la Charte soient respectées afin que toute personne puisse s'épanouir dans cette société où nous sommes tous appelés à vivre ensemble. Le Conseil souhaite contribuer, tout comme l'ensemble des acteurs qui sont interpellés par ce mémoire, à l'inclusion sociale, économique et politique de toutes les personnes appartenant à cette société.

BIBLIOGRAPHIE

Audet, Monik. 2003. *Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi*. Commission des droits de la personne et des droits de jeunesse, 35 p. + annexes.

Badets, Jane, Jennifer Chard et Andrea Levett. 2003. *Enquête sur la diversité ethnique : portrait d'une société multiculturelle*. Ottawa : Statistique Canada (Ministre de l'Industrie), 28 p.

Benito, Miguel, 2005. *Active civic participation of immigrants in Sweden*, 45 p. Rapport préparé pour le European research project POLITIS, Oldenburg.

Bosset, Pierre, Michel Coutu, Muriel Garon et François Fournier. 2003. *Après 25 ans : la Charte des droits et libertés* (Vol 1 – Bilan et recommandations). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Direction de la recherche et de la planification), 135 p.

Bourhis, Richard Y., Annie Montreuil et Denise Helly. 2005. *Portrait de la discrimination au Québec : Enquête sur la diversité ethnique au Canada*. Montréal : Chaire Concordia – UQÀM en études ethniques, 17 p.

Commissaire à la déontologie policière. 2005. *Rapport annuel de gestion 2004-2005*. Québec : Commissaire à la déontologie policière, 43 p.

Commission canadienne des droits de la personne. 2006. *Rapport annuel 2005*. Ottawa : Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 50 p.

Commission européenne. 2005a. *EQUAL, libre circulation des bonnes idées. Combattre les discriminations et les inégalités en Europe*, Luxembourg, Communautés européennes, 21 p.

Commission européenne. 2005b. *Guide EQUAL du partenariat de développement social. Acquis de l'expérience EQUAL*. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes (Emplois et affaires sociales), 42 p.

Communautés européennes. 2000. *EQUAL, des nouvelles voies pour lutter contre les discriminations et les inégalités dans le domaine de l'emploi*. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 12 p.

Conseil canadien pour les réfugiés. 2000. *Rapport sur le racisme systémique et la discrimination dans les politiques canadiennes sur l'immigration et les réfugiés. En préparation de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée*, 19 p. (<http://www.web.net/~ccr/arrapport.htm>)

EQUAL. *Boîte à outils pour le développement des partenariats. Un manuel de planification, de suivi et d'évaluation du partenariat destiné aux facilitateurs de partenariats de développement et de partenariats transnationaux EQUAL*. Version provisoire, 95 p.

Icart, Jean-Claude. 2001. *Perspectives historiques sur le racisme au Québec*. Montréal : Conseil des relations interculturelles, 99 p.

Labelle, Micheline. 2006. *Un lexique du racisme. Études sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*, Coalition des villes contre le racisme (document 1), Unesco et CRIEC, 48 p. (<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146588F.pdf>)

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2006. *Pour la pleine participation des Québécoises et Québécois des communautés culturelles. Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Document de consultation. Montréal : Direction des affaires publiques et des communications du MICC, 69 p.

Ministry of Industry, Employment and Communications. 2006. *A labour market policy for all*, 24 p.

Ministry of Industry, Employment and Communications. 2002. *Swedish integration policy for the 21st century*, 8 p.

Ministry of Industry, Employment and Communications. 2000. *A National Action Plan to Combat Racism, Xenophobia, Homophobia and Discrimination*. Written government communications, 69 p.

Organisation for Security and Co-operation in Europe. 2006. *Integration policies*, 90 p.

Raxen National Focal Point Sweden, 2004. *Analytical Report on Legislation*, 45 p.

Potvin, Maryse, avec la collaboration de Annick Lenoir et de Ralph Rouzier. 2006. *Argumentaire sur la mesure des pratiques en matière de lutte contre le racisme et les discriminations dans les organisations publiques et privées*. Document remis au Conseil des relations interculturelles, 17 p. (document de travail).

Presse canadienne. 2006. « Programme pour combattre le racisme en milieu de travail », *La Presse*, 29 août, p. A11.

Rochon, Monique et Sylvain Archambault. 2005. *Rapport d'activités et de gestion 2004-2005*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Direction des communications), 84 p.

Rouzier, Ralph et collaborateurs. 2006. *Avis sur la prise en compte et la gestion de la diversité*. Montréal : Conseil des relations interculturelles (document de travail).

Secrétariat à la condition féminine. 2005. *L'expérimentation de l'analyse différenciée selon les sexes*, 43 p.

Secrétariat du Conseil du trésor. 2006. *L'effectif de la Fonction publique du Québec, 2004-2005. Analyse comparative des cinq dernières années*. Québec : Sous-secrétariat aux ressources humaines et aux relations de travail, 111 p.

Secrétariat du Conseil du trésor. 2005 *L'effectif de la fonction publique du Québec, 2003-2004. Analyse comparative des cinq dernières années*. Direction des communications du Secrétariat du Conseil du trésor, 148 p.

Secrétariat du Conseil du trésor. 2004. *Moderniser l'État. Pour des services de qualité aux citoyens*. Québec : Direction des communications du Conseil du trésor, 101 p.

St-Pierre, Sylvie. 2003. *Guide pour l'analyse du système d'emploi*. Commission des droits de la personne et des droits de jeunesse, 46 p. + annexes.

Sveriges Riksdag – Finansutskottets betänkande, 2005. *Staten som arbetsgivare*.

Transnational Partnership ITHACA. 2004. *Diversity among Staff Members : Challenge and Added Value for Management in Enterprises and Institutions*. Promoted by European Common Initiative EQUAL 2002-2004, 24 p.

MÉDIAGRAPHIE

<http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/convertisseur.html>
<http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/index.asp?noeud1=4&noeud2=10&cle=0>
<http://www.crecn.qc.ca>
<http://www.credelongueuil.org>
<http://www.credemontreal.qc.ca>
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/about/glossary-fr_fr.cfm
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/about/index_fr.cfm
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/about/prog-doc-ms_fr.cfm
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200602-eval_fr.cfm
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-alliances-disadvantaged_fr.cfm
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/policy-briefs/etg1-equality-labor-force_fr.cfm
http://www.mamr.gouv.qc.ca/metropole/metr_deve_fdlr.asp
http://www.mamr.gouv.qc.ca/metropole/metr_deve_fonm.asp
http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_conf.asp
http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_prog_conj.asp
http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_taqr.asp
http://www.micc.gouv.qc.ca/civiques/fr/207_2.asp
<http://www.planetecologie.org/JOBOURG/Francais/dictionnaire3.html#P>
<http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/lutte-discrimination/actions-place.html>
http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/-vis-minorit_f.htm
http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/vis-minorit01_f.htm
<http://www.web.net/~ccr/arrapport.htm>
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ACCUEILEXTN/EXTTOPICSFRENCH/EXTCSOFRENCH/0,,contentMDK:20614159~menuPK:1615310~pagePK:220503~piPK:220476~theSitePK:1153825,00.html>

ANNEXE I

L'ORGANISME RESPONSABLE DE LA COORDINATION ET DU SUIVI D'UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS

Il faudrait doter cet organisme des ressources suffisantes pour assumer son mandat. On devrait retrouver au sein de son personnel des polyvalences de connaissances et de compétences dans des domaines aussi variés que les connaissances sur le racisme, les traitements statistiques pour le croisement des données, les communications pour la promotion de la politique, l'évaluation de programmes pour l'évaluation de résultats et la présentation des recommandations, le domaine juridique pour veiller au respect des lois, les liens avec les victimes pour les informer sur les différents recours possibles et les liens avec le système juridique.

- Les travaux de l'organisme de suivi

Cet organisme aurait comme responsabilités :

- de promouvoir l'approche différenciée de la diversité ethnoculturelle;
- d'assurer la compilation, le traitement, l'examen et l'évaluation des différentes informations et rapports sur les questions entourant la lutte contre le racisme et les discriminations et la prise en compte de la diversité ethnoculturelle au sein des organisations;
- de sensibiliser les organisations publiques et privées;
- de produire des rapports annuels dans une vision intégrée touchant toutes les sphères d'activité, y compris des recommandations;
- de soutenir les différentes instances dans leurs démarches (proposer des outils comme nous l'indiquons dans la deuxième partie, mettre en lien différentes organisations avec certains experts en formation, etc.);
- de produire les rapports quinquennaux sur l'état d'avancement des éléments de la politique.

- Ses liens avec les ministères et organismes gouvernementaux

Les employés de l'organisme ainsi désigné pourraient avoir une répondante ou un répondant dans chaque ministère et organisme gouvernemental, de la même manière qu'il existe des répondants sur les questions touchant la condition des femmes dans différents ministères et organismes.

Ces répondants, qui relèveraient de leur haute autorité (sous-ministre ou autre selon le cas), auraient comme mandat :

- de promouvoir l'approche de l'analyse différenciée «ethnoculturelle» au sein de leurs organisations respectives;
 - de collaborer avec leurs directions des affaires juridiques sur les questions touchant les plaintes reliées au racisme ou aux discriminations;
 - de suivre les actions (politiques, plans et autres mesures) visant la gestion de la diversité ethnoculturelle;
 - de participer aux réunions organisées par l'organisme de suivi;
 - de produire un rapport annuel à l'organisme de suivi sur l'avancement des objectifs de la politique au sein de leurs ministères et organismes respectifs.
- **Ses liens avec les conférences régionales des élus (CRÉ)**

Les CRÉ s'assureront de :

- promouvoir l'approche de l'analyse différenciée de la diversité ethnoculturelle auprès des différentes instances gouvernementales locales ainsi qu'auprès des organisations du secteur privé et de la société civile;
- promouvoir la gestion de la diversité ethnoculturelle;
- suivre les actions visant la lutte contre les discriminations et le racisme dans leurs régions;
- préparer un plan de lutte contre le racisme et les discriminations pour leurs régions, lorsque jugé nécessaire;
- produire un rapport annuel à l'organisme de suivi sur l'avancement des objectifs de la politique dans leurs régions respectives.

Annexe II Indicateurs de coûts et avantages et méthodes de mesure

Indicateurs	Méthode de mesures
Engagement de l'encadrement supérieur	<ul style="list-style-type: none"> - Temps consacré aux questions de diversité par la direction (en pourcentage du temps total) - Communication (nombre de mentions dans des allocutions officielles, par exemple) - Inclusion d'un objectif lié aux résultats de la diversité dans les contrats axés sur la performance (oui/non) - Nature de l'objectif de diversité dans les contrats axés sur la performance (évaluation de différents types de mesure: représentation, changement dans les comportements ou avantages) - Participation aux nouvelles structures de gestion de la diversité (nombre de cadres supérieurs dans les conseils de la diversité ou leur équivalent)
Stratégie et plan de promotion de la diversité	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'une stratégie de diversité (oui/non) - "Qualité" de la stratégie de diversité – la stratégie répond-elle aux normes des meilleures pratiques en termes de couverture et de contenu? Intégration dans la stratégie globale de l'entreprise - Existence d'un plan d'action annuel pour la diversité (oui/non) - Qualité du plan d'action – degré d'intégration dans le plan d'action annuel général de l'entreprise
Politiques organisationnelles	<ul style="list-style-type: none"> - La politique de recrutement a-t-elle été modifiée pour tenir compte de la stratégie de diversité? (oui/non) - La politique de développement des RH a-t-elle été modifiée pour tenir compte de la stratégie de diversité? (oui/non) - Les politiques régissant le comportement du personnel ont-elles été modifiées pour tenir compte de la stratégie de diversité? (oui/non)
Avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'avantages sociaux liés à la diversité (allocations pour partenaire du même sexe, modification de l'âge de la retraite et du régime de pension, soins médicaux supplémentaires, modalités de congé, structures de garde pour les enfants, partage de poste et travail flexible, télétravail, facilités d'accès, etc.) (oui/non). - Coûts des avantages sociaux liés à la diversité (instauration et fonctionnement). - Utilisation des avantages sociaux liés à la diversité (proportion de salariées faisant appel aux structures de garde d'enfants ou nombre d'émigrés récents participant à une formation linguistique, par exemple)
Stimulants pour l'encadrement	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'incitations dans le cadre des contrats axés sur la performance destinés aux cadres supérieurs et moyens (oui/non) - Existence de processus de mesure permettant d'évaluer la performance de la direction dans les domaines liés à la diversité (rétroaction ascendante, par exemple) - Nature des incitations et processus – évaluation de la nature et de l'adéquation - Coût des incitations mises en place au niveau de la direction en relation avec la diversité
Structures organisationnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Des structures de gestion de la diversité ont-elles été mises en place? (conseils de la diversité, par exemple) (oui/non) - Participation aux structures de gestion de la diversité? – Degré d'implication des cadres supérieurs - Des unités de supervision de la diversité (une équipe « Diversité », par exemple) ont-elles été mises en place pour apporter un soutien et suivre les progrès?
Processus d'établissement de rapports sur la diversité	<ul style="list-style-type: none"> - Un système a-t-il été mis en place pour suivre la performance en matière de diversité (réalisations par rapport au plan) (oui/non). - Efficacité du processus (exécution opportune et suffisamment approfondie). - Coût du processus d'exécution de la diversité
Communication (verbale et écrite)	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mentions positives et négatives (ou de "centimètres de colonne") consacrées aux questions de diversité par des médias externes (télévision, presse grand public, presse spécialisée (en termes absolus et en termes d'évolution dans le temps). - Évaluation de la pertinence et de la qualité des mentions – revue de la presse écrite et télévisée. - Nombre de mentions (ou « centimètres de colonne ») consacrées aux questions de diversité par les médias internes (bulletin d'entreprise, par exemple) (en termes d'absolu et d'évolution dans le temps). - Nombre de mentions (ou « centimètres de colonne ») consacrées aux questions de diversité dans les communications avec les actionnaires et les investisseurs (en termes absolus et d'évolution dans le temps) - Nombre de mentions (ou minutes) consacrées aux questions de diversité dans les discours clés (en termes absolus et d'évolution dans le temps). - Coût des activités de communication
Réseaux d'appui	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de réseaux d'appui à la diversité (« <i>Women in Management</i> » ou groupes de travailleurs homosexuels) (oui/non) - Adhésion à des réseaux d'appui à la diversité (nombre d'affiliés par rapport au groupe total éligible) - Activité des réseaux d'appui à la diversité (nombre de réunions par an, par exemple) - Coût des réseaux d'appui
Éducation et formation	<ul style="list-style-type: none"> - Coût de la formation à la diversité pour le personnel en place et nouveau. - Participation à la formation à la diversité – personnel en place (chiffres absolus, proportion – groupes spécifiques tels que les cadres moyens). - Participation à la formation à la diversité – nouveau personnel (chiffres absolus, proportion groupes spécifiques tels que les cadres moyens). - Valeur de la formation à la diversité aux yeux du personnel en place et du nouveau personnel (degré d'accord avec les avis formulés dans le questionnaire d'évaluation post-formation). - Impact de la formation sur le développement futur (lien entre la participation à des cours de formation/perfectionnement et le maintien ou le développement de groupes cibles).
Baisses de productivité	<ul style="list-style-type: none"> - Productivité par salarié par rapport à des périodes antérieures - Productivité par nouveau salarié (par rapport à la moyenne)

Source: Centre for Diversity and Business, dans Potvin et al.

Annexe III Résultats en termes de diversité

Indicateur	Méthode de mesure
<p>Profil démographique de la main-d'œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes issues des groupes cibles (notamment basés sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la race, un handicap, l'homosexualité ou l'appartenance religieuse) dans l'ensemble des effectifs - Nombre de personnes issues des groupes cibles dans l'ensemble des effectifs par rapport à des références extérieures - comparaison avec la communauté locale en ce qui concerne les déplacements entre le domicile et le travail, ou avec d'autres entreprises (recours à une analyse comparative, par exemple) - Nombre de personnes issues des groupes cibles dans des catégories spécifiques de la main-d'œuvre (personnel d'encadrement ou fonctions particulières) - Niveaux de salaire des personnes issues des groupes cibles par rapport aux niveaux de rémunération d'autres salariés classés à un échelon équivalent - Évolution du nombre de personnes issues des groupes cibles – variation par rapport à l'année précédente - Nombre de personnes issues des groupes cibles recrutées dans l'organisation - Nombre de personnes issues des groupes cibles qui ont eu un avancement au sein de l'organisation - Nombre de personnes issues des groupes cibles qui quittent l'organisation.
<p>Culture / environnement de Travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de plaintes formelles internes liées à la diversité. - Nombre de plaintes formelles externes liées à la diversité. - Nombre de cas de poursuites liés à la diversité. - Coût du règlement des cas de poursuites liés à la diversité. - Coût de la résolution des plaintes. - Attitude des effectifs de l'ensemble de l'entreprise vis-à-vis des questions liées à la diversité – réponses aux demandes d'avis dans le cadre d'une enquête auprès des membres du personnel. - Attitude des effectifs vis-à-vis des questions liées à la diversité – réponses à des demandes d'avis dans le cadre d'une enquête auprès des membres du personnel – comparaison entre différents groupes au sein de l'entreprise (différence de perception entre les femmes et les hommes, par exemple). - Attitude des effectifs vis-à-vis des questions liées à la diversité - réponses à des demandes d'avis dans le cadre d'une enquête auprès des membres du personnel – comparaison au fil du temps. - Attitude des effectifs vis-à-vis des questions liées à la diversité – réponses à des demandes d'avis dans le cadre d'une enquête auprès des membres du personnel – comparaison avec les réponses obtenues dans d'autres entreprises (analyse comparative). - Attitude des effectifs vis-à-vis des questions liées à la diversité – index établi sur la base des réponses à des demandes d'avis dans le cadre d'une enquête auprès des membres du personnel.

Source: Centre for Diversity and Business, dans Potvin et al.

Annexe IV Avantages pour l'entreprise

Indicateurs	Méthodes de mesure
Réduction des coûts	<ul style="list-style-type: none"> - Rotation du personnel au sein de groupes spécifiques (notamment basés sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique, un handicap, l'homosexualité ou l'appartenance religieuse) par rapport à la moyenne de l'entreprise. - Absentéisme du personnel au sein de groupes spécifiques (notamment basés sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique, un handicap, l'homosexualité ou l'appartenance religieuse) par rapport à la moyenne de l'entreprise. - Frais directs de recrutement, évolution au fil du temps. - Dépenses liées aux cas de poursuites pour discrimination; frais de justice (évolution au fil du temps). - Dépenses liées aux cas de poursuites pour discrimination; frais de règlement des litiges (évolution au fil du temps)
Pénuries de main-d'oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de postes vacants (internes et externes), chiffres absolus et variations au fil du temps - Nombre de candidats pour les postes vacants (internes et externes), chiffres absolus et variations au fil du temps - Temps nécessaire à pourvoir les postes vacants (internes et externes)
Accès à de nouveaux marchés	<ul style="list-style-type: none"> - Pénétration de nouveaux marchés déterminés (proportion des ventes réalisées auprès de groupes spécifiques) - Pénétration de nouveaux marchés déterminés (proportion des groupes spécifiques ayant déjà effectué un achat de produit/service) - Pénétration de nouveaux marchés déterminés (proportion des groupes spécifiques ayant acheté un produit, par degré de fidélité – achat unique, occasionnel, régulier, systématique) - Attitudes des groupes cibles sélectionnés vis-à-vis de l'organisation et de ses marques, produits et services
Meilleurs résultats sur les marchés existants	<ul style="list-style-type: none"> - Niveaux de satisfaction de la clientèle vis-à-vis du produit/service, variations au fil du temps - Degré de fidélité de la clientèle (utilisateurs occasionnels ou réguliers), variations au fil du temps - Niveaux du rendement d'exploitation, niveau de production, niveau de qualité, déchets, durée du cycle avec des équipes de travail homogènes par rapport à des équipes de travail diversifiées
Accès aux talents	<ul style="list-style-type: none"> - Profil des compétences du personnel en place par rapport aux compétences requises par l'organisation (via un audit des aptitudes) - Satisfaction du personnel, dans l'ensemble et au sein de groupes clés (techniciens ou jeunes cadres particulièrement prometteurs) - Réputation de l'organisation en tant qu'employeur (via une enquête sur les comportements) parmi les groupes clés (nouveaux diplômés, notamment) - Taux de maintien du personnel appartenant aux groupes clés (jeunes cadres très prometteurs, par exemple) - Nombre de candidats pour les postes clés vacants (fonctionnels ou de gestion), variations au fil du temps
Capacité de gestion globale	<ul style="list-style-type: none"> - Proportion de l'équipe de direction ayant une origine « non traditionnelle » - Proportion des cadres très prometteurs ayant une origine « non traditionnelle » - Proportion des cadres très prometteurs et d'origine « non traditionnelle » participant aux grands programmes de développement
Innovation et créativité	<ul style="list-style-type: none"> - Degré d'hétérogénéité au sein des groupes clés, proportion de personnes d'origine « non traditionnelle » dans les équipes multifonctionnelles de développement des produits, par exemple - Performance des différents types de groupes de travail clés, traditionnels par rapport aux non traditionnels - Dépenses consacrées à l'innovation en pourcentage des ventes - Délai de commercialisation de nouveaux produits ou services - Proportion des ventes basées sur de nouveaux produits ou services (introduits au cours des trois dernières années)
Réputation auprès des pouvoirs publics et autres parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> - Attitudes des leaders d'opinion et du grand public à l'égard de l'organisation en ce qui concerne les grandes questions de diversité (via un sondage d'opinion) - Attitudes des communautés locales à l'égard de l'organisation en ce qui concerne les grandes questions de diversité (via un sondage d'opinion) - Présence médiatique, mentions (positives et négatives), types de presse, importance de la couverture
Image sur le marché	<ul style="list-style-type: none"> - Attitude, à l'égard de l'organisation, de la clientèle sur les principaux marchés visés, à l'heure actuelle et au fil du temps (étude des variations, par exemple)
Valeurs culturelles	<ul style="list-style-type: none"> - Profil des valeurs du personnel en place par rapport aux valeurs culturelles souhaitées par l'organisation (via un « audit des valeurs ») - Enquête interne concernant les opinions et comportements du personnel

Source: Centre for Diversity and Business, dans Potvin et al.

APPENDICE I- ACRONYMES

ADS	Analyse différenciée selon les sexes
CCDP	Commission canadienne des droits de la personne
CDÉC	Corporation de développement économique communautaire
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CLD	Centre local de développement
CLE	Centre local d'emploi
CRD	Conseil régional de développement
CRÉ	Conférence régionale des élus
CSES	Centre for Strategy & Evaluation Services
FDEÉS	Fonds de développement des entreprises d'économie sociale
FLI	Fonds local d'investissement
FQM	Fédération québécoise des municipalités
GDE	Gestion de la diversité ethnoculturelle
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LCRD	Lutte contre le racisme et les discriminations
MAMR	Ministère des Affaires municipales et des Régions
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MRC	Municipalité régionales de comté
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
OBNL	Organisme à but non lucratif
ONG	Organisation non gouvernementale
PAÉ	Programme d'accès à l'égalité
PARCI	Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles
PDD	Partenariat de développement
PME	Petite et moyenne entreprise
TQR	Table Québec-régions
UMQ	Union des municipalités du Québec

APPENDICE II- LE CONSEIL DES RELATIONS INTERCULTURELLES

Présidente : Patricia **RIMOK**

Membres : Viken K. **AFARIAN**
Flora Marlow **ALMEIDA**
Abderrahmane **BÉNARIBA**
May **CHIU**
Karim **DAABOUL**
Katlyne **GASPARD**
Shah Ismatullah **HABIBI**
Bogidar **PÉRUCICH**
Stephan **REICHHOLD**
Witakenge Benoît **SONGA**
Sharon **SPRINGER**
Terry **TATASCIORE**
Linda Marienna **VALENZUELA**

Le Secrétaire (sans droit de vote)

Madame Maryse Alcindor
Sous-ministre, ministère de l'Immigration et des Communautés
culturelles (sans droit de vote)