

Bienvenue à Notre-Dame-de-Grâce

5964, av. Notre-Dame-de-Grâce #208

Montréal (Québec) H4A 1N1

bienuendg@ndg.ca

(514) 561 5850

SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS *BIENVENUE À NDG*

Table des matières

- 1) Mise en contexte
- 2) Enjeux
 - a) L'éducation
 - b) La sécurité
 - c) Les services publics
 - d) L'accès au logement
 - e) L'emploi
 - f) Autres éléments
- 3) Pistes de solutions
 - a) Actions destinées aux communautés
 - b) Actions destinées à sensibiliser les écoles
 - c) Actions destinées à sensibiliser le monde de l'entreprise
 - d) Actions destinées à sensibiliser toute la population
 - e) Actions destinées à améliorer les services dans les centres communautaires

1. MISE EN CONTEXTE

Bienvenue à NDG est un organisme à but non lucratif destiné à faciliter l'intégration des immigrants à la vie communautaire de Notre-Dame-De-Grâce et à l'ensemble de la société d'accueil. Il vise aussi à favoriser les relations interculturelles.

L'organisme signé une entente avec le Ministère Immigration, Diversité et Inclusion pour mener une série de consultations afin de recueillir les témoignages de personnes ayant vécu de la discrimination et du racisme dans le quartier de Notre-Dame-de-Grâce, et apporter des pistes de solutions concrètes.

Les participants ont été recrutés par les intervenantes de Bienvenue NDG, les intervenantes communautaires du Conseil communautaire NDG puis aussi par les réseaux sociales. **En tout, 28 personnes y ont participé. Elles vivent dans l'arrondissement Côte-de-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce et sont membres de minorités visibles et / ou sont des immigrants récemment arrivés à Montréal. Des intervenants travaillant dans le secteur ont également participé aux discussions pour rapporter les expériences vécues par certains de leurs clients.**

Les consultations ont eu lieu le 28 novembre, le 1^{er} et le 2 décembre 2017.

Les pistes de solutions identifiées à la fin du présent document sont le fruit des discussions entre les participants. Elles ont toutes émergées pendant les consultations.

Les citations utilisées dans le texte sont pour la plupart traduites de l'anglais.

2. ENJEUX

a. L'éducation

Le problème de l'intimidation raciale à l'école et de la discrimination des élèves racisés ou récemment immigrés (i.e. ne s'exprimant pas facilement en français) a été soulevé à plusieurs reprises. Des participants ont rapporté des cas d'étiquetage racial et d'attitude négative des pairs dans la cour d'école et, dans de rares cas, de la part du personnel enseignant. Un participant a également évoqué la question de la double discrimination en vertu du statut social

et de la couleur de peau. Un autre a évoqué la question du port du *hijab* (foulard musulman) comme autre facteur de discrimination.

Ces situations ont donné lieu à des plaintes qui, dans la plupart des cas, n'ont pas eu de suite ou n'ont pas été prises au sérieux par les enseignants ou la direction.

Les discussions ont amené à l'observation que plus l'école est diversifiée, plus elle est ouverte à la diversité (i.e. plus d'actions sont entreprises pour sensibiliser l'ensemble des enfants à la diversité). Dans le système public anglophone, plus homogène, la diversité culturelle est moins mise de l'avant.

Les participants ont jugé que les écoles multiculturelles ne devaient pas baisser leur niveau académique sous prétexte qu'une grande partie de leur clientèle parle plusieurs langues à la maison ou est issu de milieu plus défavorisé : il faut tirer tous les élèves vers le haut et non vers le bas.

L'ensemble de ces facteurs a entraîné, pour plusieurs parents, la décision de retirer leurs enfants du système public en faveur de l'école privée.

Par ailleurs, les personnes récemment immigrées ont expliqué que le rejet et l'ostracisme dont sont victimes leurs enfants a souvent des conséquences profondes ignorées des professeurs : les familles qui émigrent sont passées à travers un long processus qui a parfois donné lieu à la séparation des parents (l'un des deux est resté dans le pays d'origine et rejoindra plus tard). Les enfants sont donc traumatisés et les blessures psychologiques dues à la discrimination et / ou l'isolement peuvent avoir des conséquences sérieuses sur leur santé mentale (stress, anxiété, etc.).

Les nouveaux immigrants ont aussi évoqué leur difficulté à bien comprendre le système d'éducation québécois et le fonctionnement général de l'école (ex : comment communiquer avec mon enseignant ? etc.). Certains participants ont fait état du manque de temps consacré à leur accueil par la communauté scolaire et de l'isolement de leurs enfants. D'autres ont évoqué le choc culturel quant au système (manière dont les enseignants s'adressent aux enfants, etc.). Tous ont conclu à la nécessité de recevoir plus de ressources et de communication de la part de l'école, en particulier pour les enfants intégrant les classes d'accueil.

Enfin, la question de la langue a été abordée. Dans la cour d'école, certains enfants mis à l'écart à cause de leur statut d'immigrant subissent une double discrimination quand ils s'expriment en anglais. De plus, la règle institutionnelle qui interdit l'utilisation de l'anglais à l'école francophone peut limiter la capacité des organismes communautaires d'interagir avec les familles d'immigrants.

b. La sécurité

La question du profilage racial par les autorités policières a été soulevée à plusieurs reprises. Le fait qu'une personne racisée conduise une belle voiture ou se promène dans la rue tard le soir est *a priori* suspecte : les participants se sentent victime de stéréotypes et témoignent du manque d'empathie des policiers à leur égard et à celui de leurs enfants.

Ce sentiment a un impact : les personnes ne se sentent pas protégées et développent des réflexes de surprotection. Un exemple concret : celui de deux jeunes commerçants noirs qui se sont sentis dans l'obligation d'obtenir un permis d'alcool à l'occasion d'une fête d'ouverture sachant qu'ils seront contrôlés alors que les autres commerçants du quartier n'ont jamais fait une telle démarche. Un exemple plus tragique est celui des jeunes qui sont pressentis coupables d'un crime ou qui sont mal défendus juste à cause de la couleur de leur peau.

Les participants ont aussi évoqué le fait que les membres de leur communauté sont souvent peu au courant de leurs droits alors qu'ils sont les premiers visés par la police.

Voici quelques citations qui illustrent le ressenti des participants face à la question de la sécurité :

Quand on est une personne noire, ça fait très peur d'élever ses enfants.

On sait qu'on sera traité différemment.

Ça a pris beaucoup de temps pour arrêter l'assassin de mon fils. Ça aurait été plus rapide si ça avait été une fille blanche et non un jeune garçon noir.

c. Les services publics

Plusieurs participants ont témoigné de situations de discrimination ou de déclarations déplacées dans les services publics.

Par exemple, une personne a relaté le cas d'une femme membre d'une minorité visible ayant accouché à qui on a recommandé, à l'hôpital, de ne pas faire trop d'enfants « *comme dans sa communauté* ». Une autre a été témoin du fait qu'un chauffeur d'autobus a fait payer le passage à de jeunes enfants noirs durant la fin de semaine alors que ce service est gratuit.

Par ailleurs, des personnes récemment immigrées ont évoqué le fait qu'on leur avait fait payer des frais médicaux alors qu'elles n'avaient pas encore reçu leur carte d'assurance maladie.

La perception globale des participants aux consultations est qu'ils sont souvent moins bien traités que les « *Québécois de souche* ».

d. L'accès au logement

Des personnes récemment immigrées ont témoigné de leur difficulté à trouver des logements abordables répondant à leurs besoins. Les logements pouvant accommoder les familles nombreuses (plus de 3 enfants) sont rares et les propriétaires sont peu enclins à louer à des immigrants, en particulier quand ceux-ci n'ont pas de preuve de travail ou de talon de paye.

La non-connaissance des lois en lien avec la protection des locataires a été mentionnée à plusieurs reprises. Cette méconnaissance concerne à la fois les immigrants et les propriétaires : « *Il y a la théorie et la pratique : les québécois eux même ne respectent pas la loi.* »

e. L'emploi

Certains immigrants et membres des minorités visibles ont la perception que de nombreux employeurs pratiquent la discrimination à leur égard : salaires plus bas, précarité des postes, impossibilité de progresser dans l'entreprise ou discrimination pure et simple à l'embauche.

La non-connaissance des lois en lien avec la protection des travailleurs a également été mentionnée. Comme pour le logement, cette méconnaissance concerne aussi la population d'accueil qui semble ignorer que c'est son propre gouvernement qui fait venir des travailleurs.

Les immigrants se désolent aussi du double langage exercé par le gouvernement du Québec avant leur arrivée au pays : on prétend que l'on manque de main-d'œuvre mais une fois sur place il est très difficile de trouver du travail. Aussi, les candidats à l'immigration sont très mal informés avant leur arrivée quant à la question du corporatisme dans certaines professions (ex : ingénieurs, médecins) et à la reconnaissance des diplômes étrangers. La qualification des travailleurs venant de l'extérieur est peu ou mal reconnue.

Voici quelques citations qui illustrent le ressenti des participants face à la question de l'emploi :

On sent qu'on pousse les immigrants à l'extérieur du Québec.

Il est difficile pour les minorités de trouver leur place.

Il faut que les Québécois soient plus exposés et informés sur les immigrants.

Le gouvernement devrait sensibiliser les employeurs sur le fait qu'il n'est pas bon pour la société dans son ensemble que les gens changent tout le temps d'emploi.

f. Autres éléments

Les participants à la consultation ont fait état de leur préoccupation face aux messages véhiculés dans les médias. Ces messages, la plupart du temps négatifs et stéréotypés, teinte l'opinion publique et entretiennent un cercle vicieux.

D'une manière générale, les participants sentent le regard négatif de la population et ont soulevé leur inquiétude notamment pour les jeunes qui sont en perte confiance face à la société et face à eux-mêmes et qui deviennent dès lors fragiles et plus à risque.

Le manque de lieux pour des activités gratuites ou à faible coût et l'isolement des communautés culturelles et des nouveaux arrivants a également été évoqué à plusieurs reprises. Dans le même ordre d'idées, le manque de ressources et de programmes destinés à des populations fragiles, comme les hommes noirs sortant de prison en voie de réhabilitation ou les personnes racisées à faible revenu, est une préoccupation.

Par ailleurs, les immigrants ont fait valoir que selon eux tout le poids de l'adaptation pèse sur le dos des nouveaux arrivants alors que la société d'accueil doit aussi « *faire son chemin* ».

Voici quelques citations qui illustrent le ressenti des participants face à la question de la discrimination dans l'espace public :

Se sentir humilié, ça limite.

Quand on porte le voile, on subit sans cesse des petites agressions avec le regard. Ça fait à chaque fois des petites blessures qui s'accumulent.

En cours de francisation, le professeur se moquait de mon accent en français, alors j'ai laissé tomber l'apprentissage de cette langue.

« Vous ne savez pas éduquer vos enfants, on va appeler la DPJ ! » C'est une phrase que l'on entend parfois.

À la pharmacie, on a refusé de me répondre. Je pense que la personne pensait que je n'avais pas d'argent parce que je suis noire.

3. PISTES DE SOLUTIONS

Comme précisé plus haut, les pistes de solutions énumérées ci-dessous ont été formulées directement par les participants lors des consultations. Elles n'incluent donc pas les pistes que pourraient mettre en place l'organisme *Bienvenue à NDG* suite à cet exercice.

a. Actions destinées aux communautés

- Mettre l'accent sur le positif en parler à tous ! Il y a beaucoup de talents (artistiques, académiques et autres) dans les communautés. Les mettre en valeur via les médias traditionnels et les médias sociaux est une manière de changer la vision négative et de lutter contre les stéréotypes. L'idée d'organiser une exposition de photos « *Humans in NDG* » (inspirée de la série *Human in New-York*) a été lancée.
- Mettre sur pied des ateliers de sensibilisation antiracisme destinés aux écoles, institutions, milieux de travail et milieux de vie. Ces formations devraient comporter des données chiffrées (statistiques) et des témoignages. Elles pourraient être aussi dispensées à des médiateurs qui les utiliseront à leur tour pour en multiplier la portée.

- Informer sur les droits en lien avec la discrimination (par exemple en matière de logement, d'emploi ou vis-à-vis de la police). L'écriture d'un scénario avec questions / réponses en cas d'arrestation abusive par la police a été lancée.
- Ne pas hésiter à se mobiliser activement quand des cas d'injustices graves (discrimination, racisme) sont vécus par des membres de la communauté.

b. Actions destinées à sensibiliser les écoles

- Accepter de recevoir les formations et ateliers contre le racisme décrits plus haut. L'idée de mettre en place un système de certification ou de reconnaissance a été lancée. Par exemple, une fois que l'école aura reçu la formation, elle recevra une plaque ou un label qui sera gage de son engagement contre le racisme et la discrimination. Une source d'inspiration : les écoles vertes Brundtland pour l'environnement.
- Travailler davantage et de manière systématique avec les directions d'école et les conseils d'établissement pour les sensibiliser aux enjeux spécifiques des familles immigrantes (ex : traumatisme des enfants) et pour qu'ils puissent servir de point de diffusion d'information sur les ressources communautaires. Les enseignants des classes d'accueil sont particulièrement visés ici.
- Inciter les écoles à faire davantage d'activités sur la diversité culturelle.

c. Actions destinées à sensibiliser le monde de l'entreprise

- Accepter de recevoir les formations et ateliers contre le racisme décrits plus haut. L'idée de mettre en place un système de certification ou de reconnaissance a été lancée. Par exemple, une fois que l'entreprise aura reçu la formation, elle recevra une plaque ou un label qui sera gage de son engagement à lutter contre le racisme et la discrimination.
- Mettre en place des systèmes de jumelage (mentorat) avec des professionnels pour faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail.

d. Actions destinées à sensibiliser toute la population

- Organiser dans les quartiers des groupes de discussion réunissant des personnes de toutes les origines et des québécois non racisés. Échanger, dialoguer et comprendre le point de vue de l'autre est indispensable.

- Sensibiliser la population sur le fait que le gouvernement recrute activement des immigrants et sur le pourquoi qu'il les recrute (campagne dans les médias).

e. Actions destinées à améliorer les services dans les centres communautaires

- Mieux équiper les centres communautaires et les organismes d'accueil aux immigrants pour qu'ils puissent informer efficacement sur les ressources, notamment sur la question des droits en lien avec la discrimination (logement, police) et sur les différents programmes d'aide.
- Doter les organismes d'accueil de plus de personnel (intervenants).
- Rassembler sur un seul site Internet l'ensemble des liens vers les ressources disponibles en lien avec la discrimination et l'accueil des immigrants.
- Mettre à la disposition des immigrants une liste de consultants qu'ils pourraient appeler dans leur langue pour leur poser des questions précises.
- Promouvoir le bilinguisme dans tous les milieux communautaires et d'aide aux personnes fragilisées pour leur permettre de prendre en charge toutes les clientèles.