



**Contribution du Conseil panafricain de Québec à la
consultation sur la discrimination systémique et le racisme
dans le cadre du Forum sur la valorisation de la diversité et la
lutte contre la discrimination du ministère de l'Immigration,
de la Diversité et de l'Inclusion du Québec**

Synthèse des activités

15 décembre 2017

Conseil panafricain de Québec
766, rue des Talus, Québec (Québec) G1V 3E9

Courriel : copaq.info@gmail.com
Facebook : conseil panafricain de quebec - copaq
Twitter : [info@copaq.org](https://twitter.com/info@copaq.org)

Introduction

Au mois de juillet dernier, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) annonçait qu'il mènera, dès l'automne 2017, une consultation sur la discrimination systémique et le racisme. C'est dans ce contexte que le 20 octobre 2017, le MIDI a annoncé la tenue d'un Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination.

Dans le cadre de ce Forum, le Conseil panafricain de Québec (COPAQ) est l'un des 31 organismes mandatés par le MIDI pour mener des consultations locales à Québec. Ces consultations visent à documenter et mettre en lumière les expériences des personnes victimes, tout comme les conséquences de la discrimination systémique et du racisme qui se manifestent dans les secteurs de l'emploi et du travail, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, du logement, de la justice, de la sécurité publique ainsi que de la culture et des médias, et de proposer des solutions concrètes et durables, engageant l'ensemble des acteurs de la société québécoise, afin d'éradiquer la discrimination systémique et le racisme.

Le COPAQ est un organisme à but non lucratif et non partisan créé en janvier 2015. Comme supra-organisation, il fédère et rassemble les associations nationales africaines de Québec et leurs associations étudiantes, leurs membres et les Amis de l'Afrique de la région de Québec pour mieux les représenter, promouvoir leurs expertises et initiatives et défendre leurs intérêts. Il contribue à la valorisation de la diversité et du désir de vivre et devenir ensemble en créant des conditions propices permettant à chacun, selon son potentiel, de prendre sa place et de jouer pleinement son rôle de citoyen.

Nous saisissons l'occasion qui nous est offerte par le MIDI de mener ces consultations afin de documenter de manière factuelle les sujets de discrimination systémique et de racisme qui continuent d'interpeller la population québécoise dans son ensemble; de faire part des expériences vécues et leurs conséquences sur la vie des personnes qui en sont victimes. Nous espérons que les pistes de solution et les mesures proposées ici pourront donner lieu à l'adoption de lois ou de modifications législatives et réglementaires ou encore à la mise en place de programmes qui contribueront à l'éradication de la discrimination systémique et le racisme au sein de la société québécoise, dans toutes les sphères d'activités, en l'occurrence, dans les domaines du logement, de la santé, des services sociaux, de la justice, de la sécurité publique, de l'éducation, de la culture et des médias, ou de voisinage où ces préoccupations sont présentes.

Il convient de préciser que, lors des consultations, plusieurs témoignages mentionnent qu'il y a à Québec beaucoup d'ouverture et d'intérêt pour les cultures non québécoises. Aussi, ce rapport, bien qu'orienté vers la recherche de témoignages de discrimination et de racisme à Québec, et des solutions susceptibles de contribuer à leur éradication, ne réduit pas Québec à ces témoignages.

I. Le contexte de la consultation

Notre objectif

Dans le cadre de ses consultations, les buts poursuivis par le COPAQ étaient :

- écouter les préoccupations des citoyennes et citoyens, notamment des personnes issues de la diversité, sur les enjeux relatifs à la valorisation de la diversité et à la lutte contre la discrimination ;
- permettre aux personnes, aux organismes et aux entreprises de s'exprimer directement sur leurs expériences de discrimination et de racisme et sur les solutions pour les combattre;
- recueillir des témoignages d'expériences vécues sur le terrain notamment sur des situations concrètes de discrimination vécue sur la base de la "race", de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale ou la religion;
- proposer des solutions concrètes et durables pour combattre la discrimination systémique et le racisme afin de contribuer à la construction d'une ville de Québec plus inclusive.

Notre stratégie

Pour atteindre ses objectifs, le COPAQ a développé un plan d'action à plusieurs volets dans le but de préparer et de mieux outiller les gens dans la démarche de consultation afin qu'ils témoignent, lorsque nécessaire, en toute connaissance de cause:

1. Activités pré-consultations (de septembre à novembre)

- Collaboration à l'organisation et participation à des ateliers et séances d'information (table ronde; conférence; événements culturels de promotion; soirées d'information) ;
- Focus group tenus par des associations des communautés culturelles ;
- Entrevues aux médias et participation à des émissions radiophoniques.

2. Consultation ouverte au grand public (26 novembre)

- Préparation et organisation de la journée de consultation publique
- Organisation d'une table ronde sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination avec 4 panélistes et une modératrice représentatifs de la population de Québec.
- Artistes invités pour souligner le rapprochement interculturel et le vivre ensemble par des prestations artistiques et slams
- Exposition d'œuvres artistiques créées par une artiste autochtone pour illustrer les situations et les conséquences de la discrimination systémique et du racisme
- Campagne médiatique tant dans les médias publics que dans les réseaux sociaux, événements Facebook ; relais de nouvelles et d'information sur Twitter.

Nos outils

Afin d'informer et d'outiller les personnes qui désirent s'exprimer, le COPAQ a créé plusieurs dispositifs qui ont été utilisés pour promouvoir la mobilisation, la participation et l'adhésion de la population à la consultation:

- Une affiche promotionnelle (envois personnalisés et partage sur les réseaux sociaux) ;
- Une bande-annonce vidéo (diffusée du Facebook et sur Twitter);
- Un formulaire électronique sécurisé pour recueillir des témoignages individuels et qui garantit l'anonymat des personnes et la confidentialité des renseignements (disponible sur sa page Facebook, d'octobre à novembre);
- Un formulaire papier de cueillette de témoignages individuels qui garantit l'anonymat des personnes et la confidentialité des renseignements (disponible uniquement lors de la consultation publique du 26 novembre) ;
- Une brochure d'information à des fins pédagogiques (envois personnalisés et partage sur les réseaux sociaux) ;
- Organisation d'une table ronde sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination, pour partager des opinions et recueillir des témoignages (le jour de la consultation du 26 novembre) ;
- La réalisation d'œuvres artistiques (peinture sur toiles) par une artiste autochtone pour illustrer les cas et les conséquences de la discrimination ;
- Des prestations scéniques d'artistes issus de la diversité.

À propos de discrimination systémique et de racisme : définition des termes utilisés

Dans une perspective pédagogique et afin de permettre aux gens de comprendre et de s'approprier un langage commun à propos de l'emploi des termes de discrimination systémique et de racisme, nous avons repris les définitions courantes déjà vulgarisées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à travers ses guides. C'est sur la base de ces définitions que le formulaire, tant dans sa version électronique que papier, a été conçu et les témoignages recueillis.

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif interdit par la Charte des droits et libertés de la personne et ayant pour effet de détruire ou compromettre la reconnaissance ou l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégés par la Charte.

Les motifs interdits de discrimination sont les suivants : la « race »*, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. L'utilisation d'un de ces motifs de discrimination peut avoir un effet d'exclusion sur les membres de certains groupes racisés.

* La race est une construction sociale. L'utilisation des expressions « personne racisée » ou « minorité racisée » est privilégiée.

Voici quelques exemples de discrimination fondée sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale:

- une personne est l'objet de plaisanteries répétées et offensantes en raison de sa couleur de peau;
- un employeur refuse d'embaucher une personne en raison de son origine.

Discrimination systémique

Elle résulte de l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que de modèles organisationnels et de pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur des groupes protégés par la Charte des droits et libertés de la personne. Exemple : La sous-représentation de certains groupes racisés dans des secteurs d'emplois et dans des emplois de direction ou de gestion.

Racisme

Théorie ou idéologie qui, partant de l'hypothèse de l'existence de « races » humaines, considèrent que les « races » sont inégales entre elles. Le racisme entraîne une attitude et des comportements d'hostilité ou de mépris à l'égard de certaines personnes en raison de leur couleur ou de leur origine ethnique ou nationale.

Le racisme contemporain se traduit aussi parfois par des formes plus subtiles, indirectes et insidieuses de discriminations fondées sur le postulat selon lequel certaines cultures seraient non assimilables à la culture dominante, à la tradition et au style de vie du groupe national ou majoritaire.

Racisation (personnes racisées et minorités racisées)

La racisation est un processus de catégorisation généralement opérée par le groupe majoritaire. Pour ce faire, des différences entre des groupes de personnes basées sur leurs traits physiques ou leurs caractéristiques culturelles sont établies afin de les marginaliser ou de les exclure de la société.

Les personnes qui font l'objet de racisation, bien qu'elles ne s'identifient pas toujours en tant que telles, sont dites « personnes racisées ». La plupart des personnes racisées appartiennent à des groupes et minorités historiquement discriminés et qui subissent du racisme.

Minorités visibles

Selon la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Selon cette loi, Statistique Canada énumère les groupes suivants comme étant des minorités visibles : les Chinois, les Sud-Asiatiques, les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains, les Asiatiques du Sud-Est, les Arabes, les Asiatiques occidentaux, les Japonais, les Coréens, et les autres minorités visibles et minorités visibles multiples.

L'utilisation de l'expression « minorités racisées » est privilégiée par rapport à celle de « minorités visibles », encore utilisée pour des données de Statistique Canada et des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Profilage racial

Action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public par une ou des personnes en situation d'autorité. Cette action vise une personne ou un groupe de personnes selon des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, telles la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion. L'action, posée sans motif réel ou soupçon raisonnable, expose la personne visée à un examen ou à un traitement différent.

Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée.

Voici quelques exemples de profilage racial :

- la remise de contraventions à des jeunes Noirs, assis sur un bloc de béton près d'un HLM, au motif qu'il s'agit d'un usage impropre du mobilier urbain;
- les fouilles ou enquêtes policières non appropriées qui sont motivées par l'application d'une politique de prévention du crime et visant particulièrement certains groupes racisés.

II. Les points saillants des échanges

Les activités que nous avons réalisées dans le cadre des consultations locales nous ont permis d'écouter les préoccupations des citoyens de Québec, notamment des personnes issues de la diversité ou les groupes dits racisés, sur les enjeux relatifs à la valorisation de la diversité et à la lutte contre la discrimination, d'une part, et de recueillir des témoignages sur les situations concrètes de discrimination vécue sur la base de la « race », la couleur, de l'origine ethnique ou nationale ou la religion, de même que les pratiques exemplaires et les mesures à mettre en œuvre pour éradiquer ces problèmes.

Tout au long du processus de consultation, nous avons recueilli un nombre considérable de mémoires, transmis par des organismes, et de témoignages individuels fournis dans les formulaires en version papier ou électronique. La compilation de ces renseignements à même les mémoires et les formulaires nous donne un portrait d'ensemble des problèmes de discrimination systémique et de racisme vécus à Québec.

À partir des 65 portraits les plus pertinents de l'ensemble des cas que nous avons répertoriés, nous présentons les résultats ci-après.

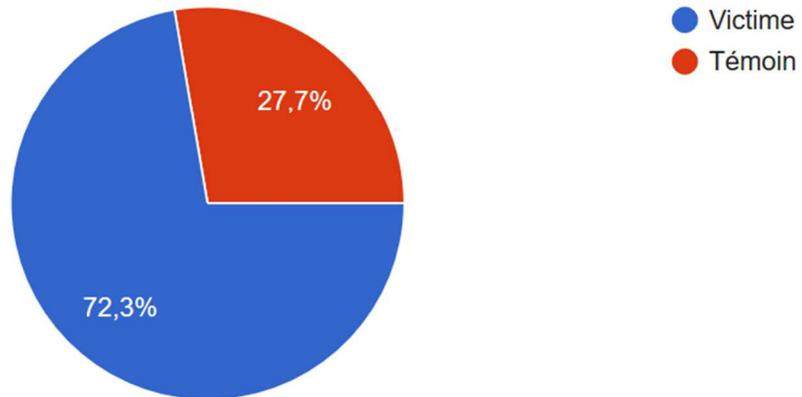
Nous précisons cependant que par respect à l'engagement que nous avons pris vis-à-vis des personnes et des organismes qui ont participé à l'exercice de consultation de garder leurs témoignages et leur identité confidentiels et anonymes, nous ne pourrions pas citer de nom, ni divulguer la source et les références desquelles découlent les résultats présentés dans ce rapport.

1. Le statut des répondants

27,7% des répondants déclarent être témoins des faits ou des conséquences de la discrimination et du racisme, tandis que 72,3% déclarent en être victimes.

Votre statut:

65 réponses

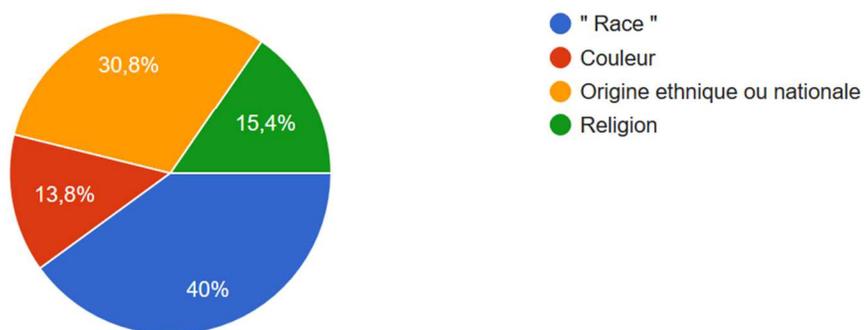


2. Le principal motif de discrimination invoqué

40% des répondants se disent discriminés pour des motifs de « race », tandis que 30,8% le sont en raison de leur origine ethnique ou nationale. 15,4% sont discriminés pour des motifs de religion alors que 13,8% le sont en raison de leur couleur de peau.

Cochez le principal motif de discrimination invoqué:

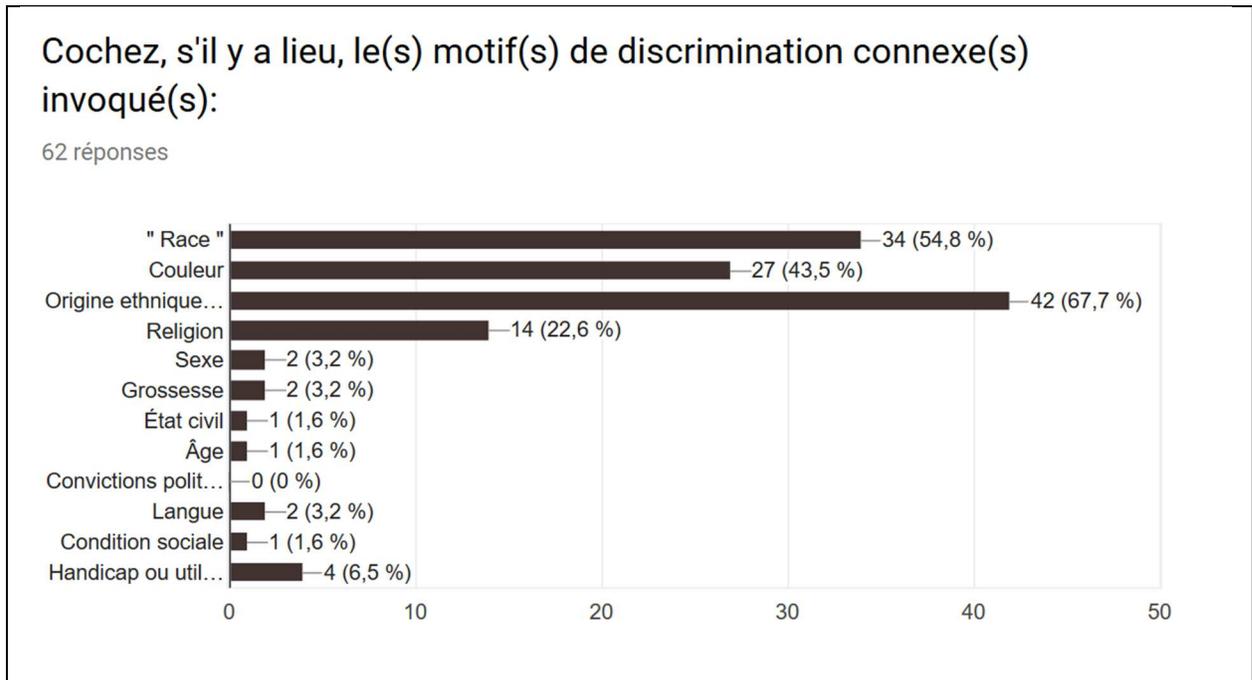
65 réponses



3. Discrimination connexe

Il est rapporté également des cas d'entrecroisement et d'interrelation possibles des motifs dans les situations de discrimination. À cet égard, les motifs de l'origine ethnique (67,7%), de « race »

(54,8%), de couleur (43,5%) et de religion (22,6%) sont prédominants. Il existe d'autres cas de discrimination connexe due à un handicap (6,5%), au sexe, à la grossesse et à la langue (3,2%) , de même qu'à l'état civil, à l'âge ou à la condition sociale (1,6%).

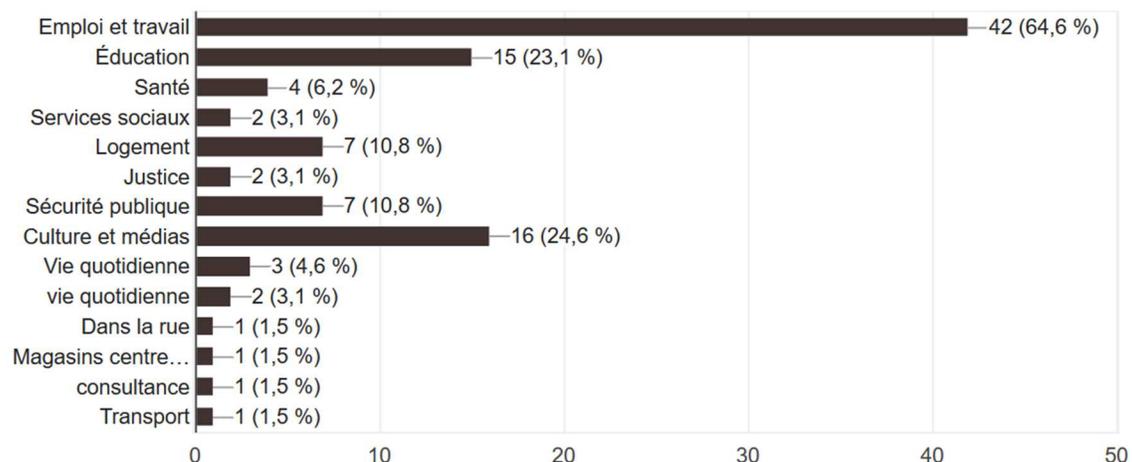


4. Les secteurs d'activité concernés

Par ordre d'importance, les répondants soulignent qu'ils sont le plus discriminés dans secteur de l'emploi et du travail (64,6%), de la culture et des médias (24,6%) et de l'éducation (23,1%), bien plus que dans les autres secteurs comme le logement et la sécurité publique (10,8%), la santé (6,2%), ou la vie quotidienne (4,6%), Les autres secteurs sont cités en faible nombre.

Cochez le(s) secteur(s) d'activité(s) invoqué(s):

65 réponses

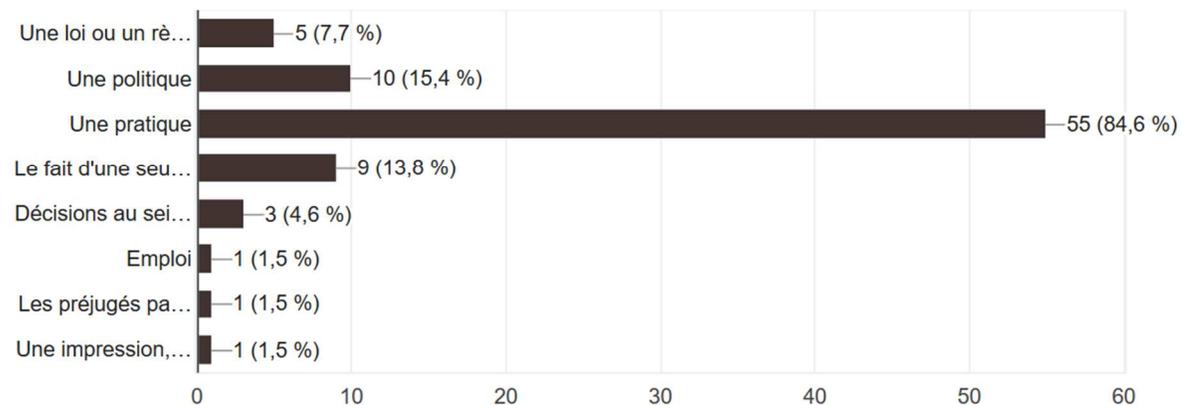


5. La source de la discrimination subie

Dans ces secteurs, la discrimination est particulièrement ressentie par le fait d'une pratique (84,6%), d'une politique (15,4%), d'une personne (13,8%), d'une loi ou d'un règlement (7,7%), ou de décisions au sein d'une entreprise (4,6%). Il est également rapporté la discrimination à l'emploi, des préjugés parfois inconscients ou une impression non justifiée (1,5%).

Préciser la source de discrimination subie:

65 réponses



6. Un portrait des conséquences de la discrimination subie

Verbatim de quelques témoignages des répondants

Difficulté à trouver un emploi, malgré les compétences acquises. Par ailleurs, il y a des expériences désagréables dans la rue ou dans un hôpital, car on fait montre de remarques désobligeantes comme quoi on travaillerait dans le ménage, par exemple

Mes études et expériences de travail dans le secteur de la santé dans mon pays d'origine n'ont pas été reconnues par le gouvernement du Québec. Ce faisant, j'ai dû tout recommencer toutes mes études, non pas en médecine, mais en soins infirmiers.

Les médias véhiculent une image des musulmans tronquée. Cela fait en sorte que l'on doit toujours se justifier auprès des gens qui nous interpellent pour nous reprocher de faire quelque chose de "différent" à l'image qu'ils ont reçu par les médias.

Tristesse. Amertume. Honte. Je suis restée plusieurs mois après les incidents pour essayer de comprendre pourquoi on m'a insultée et refusée un emploi. Si dans certains vécus j'ai été humiliée (traitée de négresse et sale musulmane) pour d'autres c'est plus sournois (on te refuse un emploi pour des motifs ambigus). Ces vécus engendrent un repli sur soi.

Depuis près de 7 ans, j'envoie mon CV à une place! Je n'ai jamais eu de réponse. Un jour, en entendant parler de discrimination systémique, j'ai eu l'idée de changer mon vrai nom pour Julie Tremblay avec d'autres coordonnées, mais sans aucune modification à mon CV. Et en moins de 15 jours, un courriel a été envoyé à Julie Tremblay pour venir passer les tests d'évaluation

Je fais une entrevue pour une commission scolaire, je ne reçois pas de réponse de mon entrevue, déjà dans la salle d'entrevue, je savais déjà vu les mines que certains faisaient.

Pour les suppléances, ils privilégient leurs connaissances québécoises qui n'ont aucun diplôme pertinent que de prendre un Noir qui détient son permis d'enseigner et qui est inscrit sur la liste de suppléance

Je participe à une entrevue et lorsque assis dans la salle d'attente j'entends la responsable des ressources humaines discuter au téléphone de certains cas, je participe à l'entrevue malgré ce que j'ai entendu. Le même soir après l'entrevue, la directrice m'appelle pour me dire que mon entrevue n'a pas été concluante. Ok, je lui demande les raisons, elle me donne des explications. Trois jours plus tard, je reçois un appel de la commission scolaire me disant que les coordonnées de mes références n'étaient pas les bonnes. Surpris je lui explique que j'ai déjà reçu mon résultat d'entrevue depuis le jour-même de l'entrevue. Elle me dit que cela n'est pas possible car c'est maintenant qu'ils viennent de prendre les décisions de sélection. Ok, elle me demande le nom de la personne qui m'a appelé. Je le lui donne ainsi que son titre, puisque j'avais aussi toutes ces infos ainsi que le numéro de téléphone. Sous son insistance, je lui donne également les coordonnées de mes références demandées lors de l'entrevue. Évidemment mes références m'informent avoir reçu des appels de la commission scolaire. Deux jours après, ce fut un grand étonnement, la responsable de l'organisme où je fais mon contrat m'appelle pour me dire qu'elle vient de recevoir un appel de la commission scolaire lui disant que mon entrevue n'a pas été concluante. Ce qui m'a étonné, c'est le fait que la commission scolaire ne m'ait pas appelé directement comme si on voulait m'éviter.

Jeune fille blanche avec un homme noir: la personne qui m'accompagnait a dû s'identifier aux policiers malgré qu'elle ne fût aucunement impliquée dans l'infraction commise (amende pour arrêt stop non respecté). De plus, j'ai dû justifier ma relation avec cette personne alors que cela n'avait aucun lien avec l'infraction. Les policiers supposaient que j'étais peut-être en danger

Lorsqu'une personne de couleur s'assoit dans l'autobus, les personnes d'origine québécoise évitent de s'asseoir auprès d'elle. J'ai l'impression qu'en raison de ma couleur, elles ne veulent pas s'asseoir à côté de moi.

Pour certains Québécois, un Africain qui fréquente longtemps l'école, ça ne se peut pas. J'ai aussi découvert que c'est comme si on n'avait pas le droit d'être plus riche et que notre vocation, c'est être pauvre à jamais. Donc quand on vient au Québec, plusieurs croient que le gouvernement nous fait venir pour nous nourrir et nous donner une

vie meilleure. C'est une situation désagréable. Les Québécois semblent penser que l'Afrique est condamnée à une misère généralisée.

J'ai réalisé qu'au Québec, il est difficile pour un étranger, surtout un noir, de trouver un emploi décent. Et quand il en trouve un, c'est presque toujours les emplois que les Québécois "pures laines" ne veulent pas prendre

Certains Québécois qui s'adressent à un immigrant le font en ces termes : « Nous autres, les Québécois... ». Cette façon de s'exprimer retire implicitement à l'immigrant son appartenance à la société québécoise. Cette binarité discrimine les immigrants qui sont devenus Québécois et encore plus leurs enfants qui sont pourtant nés ici et qui fréquentent la même école que d'autres enfants québécois appelés, à tort ou à raison, « de souche ».

C'est arrivé à ma fille : quand elle travaillait dans des magasins ou chez McDonald, certains clients n'étaient pas gentils avec elle, d'autres évitaient de toucher sa main lorsqu'elle redonnait la monnaie et certains disaient qu'ils voulaient être servis par une Québécoise et non par elle.

Pour mon fils, c'est l'intégration à l'école primaire qui fut difficile. À cette époque, peu de Noirs étaient installés dans la ville de Québec. Lors de sa première fête d'anniversaire après son arrivée au Québec, il invita des camarades de sa classe. Personne ne vint, sauf le petit voisin malgache qui vint porter un petit cadeau en compagnie de son père sans toutefois oser rentrer dans la maison. Ce fut très dur pour lui et pour ma femme de vivre le rejet des autres.

Le gouvernement exploite les réfugiés en ne reconnaissant pas leur formation. Il y a dans le système un manque flagrant d'opportunités pour les réfugiés et les immigrants qui s'installent au Québec. Pour l'instant, le système d'immigration canadien va chercher des immigrants afin d'obtenir une main-d'oeuvre qui ne lui a rien coûté en terme d'éducation et de formation. Il ne fut pas facile de les obtenir. En effet, les Québécois sont réticents vis-à-vis des réfugiés et des immigrants. Ils nous font moins confiance. Le climat instauré par les radios poubelles de la ville de Québec fait en sorte que la violence à l'égard des personnes racisées s'accroît et se normalise.

La condition des femmes au Québec revêt un important décalage, c'est-à-dire que ces dernières se trouvent dans une situation d'injustice ; injustice possible par de nombreuses barrières issues d'une discrimination systémique fondée. Ce faisant, lorsqu'on s'intéresse à la situation des femmes des communautés culturelles, soit en partie aux immigrantes, on constate une plus grande problématique : victimes de pressions au travail et cibles facile d'humiliation; propos humiliants touchant à leur dignité humaine en milieu professionnel; plaintes au sujet des odeurs corporelles. Colportage de commérages et de rumeurs dans le but d'humilier: "Écoute, on a un problème avec toi, tu ne sens pas bon, j'ai eu des plaintes de plusieurs personnes concernant ton odeur...je ne sais pas si tu ne mets pas assez d'anti-sudorifique ou si c'est ton parfum qui sent mauvais"

À plusieurs reprises, j'ai été arrêté à tort et accusé de commettre des infractions injustement.

Difficulté qu'on me prenne au sérieux dans mon milieu de travail. Étant le gérant d'une compagnie, on ne voulait pas traiter avec moi, car j'étais Noir.

Recevoir des commentaires racistes sans qu'ils soient directs, c'est quelque chose de difficile à saisir. Sentir le rejet sans que les personnes de mon entourage se comportent de manière désagréable

C'est difficile de se faire prendre au sérieux. Pour certains, il est impossible qu'une Africaine parle si bien le français (en plus de l'anglais et sa langue maternelle).

Ce n'est pas commode de vivre des expériences racistes dans divers milieux de vie. Un agent de sécurité qui me surveille plus que les autres gens parce que je suis noir ou le fait qu'on n'accorde pas d'importance au fait que ma mère soit blanche. J'ai l'impression d'être considéré comme un citoyen de seconde zone.

Par manque d'opportunités pour faire valoir nos connaissances et compétences acquises dans le milieu du travail, plusieurs d'entre nous finissent par ne pas pratiquer le métier pour lequel on a été formé.

C'est épuisant de toujours devoir se justifier auprès des autres. Par exemple lorsqu'on va aux magasins, on se fait juger par notre allure comme si on n'avait pas d'argent pour s'acheter des vêtements. Il nous est arrivé, à ma femme et moi, de devoir nous justifier régulièrement auprès de policiers qui nous arrêtent pour vérifier si la voiture que je conduis est à nous effectivement.

Dans mon stage, la professeure méprisait hautement ma formation. Elle me traitait comme si je n'avais rien dans la cervelle et elle osait même me dire que ce n'était pas moi qui avais complété mes devoirs. J'ai dû quitter mes études et m'orienter vers un autre domaine. C'est un climat trop lourd à supporter, car il y a constamment des remises en questions.

La formation reçue pour la profession que j'exerçais dans mon pays n'était pas reconnue par l'ordre professionnel québécois équivalent. Alors, comme de nombreux arrivants, j'ai dû travailler dans des restaurants pour gagner ma vie. Ce fut un coup dur porté à mon orgueil, puisque dans mon pays j'étais un travailleur valorisé.

Étant immigrant, je suis devenu préposé aux bénéficiaires. Je me suis souvent vu refuser l'exercice de mon travail auprès de mes patients par les familles de ces derniers. Une réalité qui, même après plusieurs années passées au Québec, est toujours aussi difficile à encaisser.

Certains médias de la ville de Québec véhiculent des idées qui sont parfois contraires à l'ouverture d'esprit et à l'acceptation. Ces médias s'en prennent principalement aux gens qui ne sont pas capables de se défendre parce qu'ils représentent une cible facile. Cela aura peut-être un impact négatif sur les prochaines générations.

Difficulté de trouver un emploi dans mon domaine d'études que j'ai accompli ailleurs, étant donné mon nom à consonance arabe. J'ai dû passer par l'aide sociale pendant un certain temps, car je n'arrivais pas à trouver une source de revenus stable.

Ce n'est pas facile d'immigrer et d'entendre ici parler des pays arabes et de tous les mauvais gestes posés par des terroristes qu'on assimile aux musulmans.

J'ai dû passer une entrevue avec un agent canadien d'immigration à Paris, et celui-ci me questionna sur ma disposition à retirer mon voile pour pouvoir travailler en tant qu'ingénieure-chimiste. Après deux ans de procédures, j'ai pu m'installer au Québec, mais mon diplôme en chimie industrielle (maîtrise) n'a pas été reconnu. J'ai recommencé mes études pour assurer une reconnaissance, mais j'ai eu de la difficulté à me trouver un emploi, car l'image des musulmans parmi les employeurs est le plus souvent négative.

À mon arrivée à Québec, j'ai eu de la difficulté à me trouver un logement. Puis, je n'ai pas pu exercer le métier que j'exerçais dans mon pays d'origine. J'ai dû changer de secteur d'emploi pour pouvoir gagner ma vie. Plus grave encore, mon fils a vécu beaucoup de difficultés à l'école. Il y a aussi un climat désagréable des gens, même de mon voisinage, qui me regardent de manière désobligeante, car elles se méfient de mon apparence et sont étrangères à ma culture.

Difficulté de trouver un emploi dans mon champ d'expertise, ce qui m'a amené à faire des petits jobs par-ci par-là, depuis plus de trois ans.

Difficulté pour mon épouse de trouver un emploi, à cause du voile qu'elle porte.

C'est difficile de se trouver un emploi dans le secteur dans lequel on a étudié. Il y a le manque de reconnaissance de mon diplôme. Il y a aussi le fait que lorsqu'on passe une entrevue, on a souvent l'impression de passer une entrevue à l'immigration.

À l'étranger, on nous présente l'image d'un Québec où il est facile de se trouver un emploi. Ce qui, au final, s'avère faux. De plus, la difficulté de trouver un travail vient du fait que l'image véhiculée par les médias sur la culture et les sociétés arabes et musulmanes contribuent à cette méfiance qu'on porte sur nous les musulmans.

7. Démarches entreprises pour mettre fin à la discrimination

Si certains répondants ont entamé des démarches et des procédures pour faire cesser ces problèmes, d'autres ont estimé que cela ne valait pas la peine :

Oui :

Pour le refus d'emploi, j'avais appelé pour porter plainte, mais on m'a dissuadé en me disant que c'était une perte de temps, car c'est très difficile de prouver le racisme.

Rencontre avec les victimes et leurs harceleurs avec un arbitre afin de favoriser les échanges harmonieux et de démystifier les différences.

Plainte déposée mais l'employeur crée des délais pour décourager

Discussions avec le chef du programme à l'école

Rencontre avec la direction des ressources humaines

J'ai appelé la personne qui avait envoyé le courriel et j'ai confronté la responsable du service de recrutement. J'ai reçu, par la suite, une invitation à mon nom pour passer des tests d'évaluation.

J'ai fait circuler et déposer au CA une pétition de plus de 500 employés(es) pour de la formation sur des DLP. Il s'en est suivi deux séries de formation données aux employés(es)

Dépôt de plusieurs plaintes auprès du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

J'ai saisi des ressources humaines pour informer des propos racistes et demandé des excuses. Au lieu de l'écoute, les ressources humaines en ont rajouté: "Ce n'est peut-être pas ton hygiène, mais c'est peut-être lié à des choses que tu as l'habitude de manger". On m'a licencié et informé le personnel que j'avais choisi de partir définitivement

Plusieurs personnes en sont venues à s'excuser auprès de moi pour les mauvais comportements des autres.

À titre démonstratif seulement, sans suivi et sans résultat concret. Le problème de racisme systémique perdure.

Non :

Ce serait sans effet!

Aucune instance a qui s'adresser car la discrimination n'est pas apparente

Manque de ressources.

J'ai eu peur de porter plainte et de perdre mon emploi, car je n'étais pas permanente. Mais j'ai perdu mon poste, malgré mon silence

Parce que règne en général une acceptation tacite de ces problèmes et un sentiment d'impuissance chez ceux qui subissent ces discriminations

Parce que les natifs d'ici font bloc lorsque l'un des leur offense ou cause du tort à un Noir

Cela ne vaut pas la peine, j'ai décidé d'aller vivre en Ontario

Il y a des choses qui sont difficiles à changer

Aucune preuve.

Puisqu'il s'agissait de policiers. De plus, sur le moment je n'ai pas réalisé l'absurdité de la situation parce que j'étais trop anxieuse d'avoir été arrêtée.

J'ai dû m'essayer dans plusieurs emplois, jusqu'à ce que j'en trouve un.

J'ai dû m'essayer à nouveau dans les études, même si cela a été très dur compte tenu de ma situation familiale (deux enfants en bas-âge).

8. Pistes de solutions identifiées

Elles sont de plusieurs ordres:

La reconnaissance des diplômes d'ailleurs

Candidature anonymes

Non seulement dénoncer l'agissement de certains policiers qui demandent systématiquement les papiers d'identité d'une personne de couleur dans certains quartiers de Québec, mais faire une politique pour que ces agissements n'existent plus.

Éduquer la population sur nous! Mettre des ressources qui peuvent aider les personnes victimes de racisme. Punir certains actes. Faire des contrôles dans les entreprises pour leur faire respecter l'embauche des personnes immigrantes. Nous donner une visibilité sur la scène publique (politique, média, police ou autre).

Éduquer les Québécois sur les cultures étrangères et favoriser des lieux/moments d'échanges harmonieux

Éduquer, obliger une parité, former les gens sur l'immigration et ses avantages. Surveiller et sanctionner tous ceux qui font du racisme

Éducation - Sensibilisation - Des politiques équitables - Des pratiques inclusives - favoriser la visibilité des personnes racisées et leur accès aux emplois, à l'éducation et à la culture. Les considérer comme des interlocuteurs valables et les faire participer à l'édification des solutions

Ne pas se limiter à condamner, mais passer aux sanctions exemplaires

Malheureusement, je n'en vois aucune. Il y a des patrons ouverts qui vous ouvriront une porte d'entrée dans leur entreprise, mais il y en a d'autres qui préféreront la faillite à l'embauche d'un immigrant à certains postes. Je n'ai eu aucune peine à décrocher un poste comme préposée aux chambres dans un hôtel, mais j'ai longtemps galéré avant de décrocher un emploi dans mon domaine.

Automatiser comme cela est fait en Ontario les appels pour la suppléance. Pour les recrutements, être objectifs et accepter d'engager un Noir qui est en compétition avec un Blanc s'il a les qualités requises. On constate que les recrutements dans le secteur de l'enseignement secondaire dépendent de certains responsables qui préfèrent un Québécois non-diplômé pour faire la suppléance qu'une Noire diplômée conformément aux critères d'embauche.

Engager des personnes qualifiées car je suis bien dans le milieu de l'éducation et je constate que ceux qui ont réussi à cette entrevue et qui travaillent avec moi ne comprennent pas le Français et ne sont pas diplômés mais sont des personnes blanches. Je le dis parce que ce sont mes collègues, et mieux mes amis de travail.

La démystification; les rencontres; l'abolition des préjugés non-fondés; combattre l'ignorance. Exercice de sensibilisation dans la société et adoption de lois pour forcer des changements, vu que les mentalités tardent à changer. Informer et éduquer la population et mettre à contribution les médias

Promouvoir des modèles en permettant à plus de personnes compétentes issues de la diversité à accéder à des postes de gestionnaire.

Enseignement auprès du corps policier. Collaborer avec les policiers tout en soulignant poliment aux policiers que leurs questions nous rendent inconfortables en raison de leur nature.

Jeter un éclairage public sur les situations de ce genre.

Ces problèmes doivent être pris au sérieux et doivent devenir des enjeux électoraux pour que les gouvernements mettent des efforts sérieux à résoudre ou améliorer la situation. Pour l'instant c'est seulement "politically correct", ça paraît bien seulement.

Éducation dans les établissements scolaires. Expliquer aux jeunes les principes d'égalité des personnes. Créer une population qui se respecte et qui considère les individus égaux.

Mieux préparer les populations à accueillir et à vivre décemment avec les immigrants.

Lancer des campagnes de sensibilisation médiatique aux populations pour une meilleure intégration sociale et professionnelle des immigrants

Instaurer un numéro vert pour recueillir les plaintes de discriminations et de racisme dans le but de mener des actions concrètes de médiation ou punissables

Une meilleure circulation de l'information, plus véridique pour changer cette vision.

Je crois sincèrement que c'est une discrimination très solide et difficile à résoudre, car elle est érigée en système. Pour y remédier, il faudra une bonne dose de volonté de tous les acteurs, à commencer par les plus influents.

Aux nouveaux réfugiés, de trouver rapidement du travail (dans la mesure du possible), car c'est une bonne manière de s'intégrer. En ce qui concerne les gens qui s'impliquent dans l'accueil des réfugiés, je leur conseille de ne pas les prendre pour des imbéciles. Lors de mon arrivée sur la ferme, une femme m'a expliqué comment manger une banane! J'ai trouvé ça drôle et je lui ai dit que je mangeais la pelure! Imaginez sa réaction.

Il est important d'informer la population et les personnes visées par les discours haineux qu'il est possible de loger des plaintes au Conseil de presse du Québec ou au Conseil canadien des normes de la radiodiffusion ou d'entreprendre des poursuites judiciaires.

Il faut aussi appuyer les initiatives comme la pétition de la Coalition pour la justice sociale lancée sur ondes radiophoniques : <https://goo.gl/sIFyCD> ou la diffusion de la Coalition sortons les poubelles : www.sortonslespoubelles.com .

Changer, amender et coter de nouvelles lois pour permettre une meilleure intégration des femmes immigrantes dans la société québécoise. On peut penser au thème de la laïcité au Québec, mais aussi au programme scolaire d'Éthique et Culture religieuse qui permettent actuellement une ségrégation et une reproduction de stéréotypes et préjugés à l'égard des personnes immigrantes.

Porter plainte en vue de faire reconnaître mes droits humains et des personnes noires

C'est une preuve de l'ignorance de la part des autres.

Se pencher sur la situation avec sérieux, notamment de la considérer moins comme un problème de couleur et davantage comme un problème de société.

III. Solutions et mesures prioritaires

1. Emploi, travail et éducation

a. État de situation

Dans le domaine de l'emploi du travail et de l'éducation, on mentionne les difficultés pour des personnes des groupes racisés de trouver un emploi dans leur domaine de spécialisation du fait de la discrimination à l'embauche. Si le taux de scolarité des personnes immigrantes âgées de 25 à 64 ans est supérieur à celui de l'ensemble de la population, c'est pourtant parmi celles-ci qu'on relève le plus haut taux de chômage. Il n'y aurait que 15% des diplômés qui sont reconnus et les employeurs demandent des expériences professionnelles québécoises.

Par ailleurs, on relève que la ville de Québec est une ville dite « ville de fonctionnaires ». Le secteur public étant donc prédominant et les emplois se trouvant surtout grâce au « réseau », les personnes immigrantes en sont défavorisées. Ne trouvant donc pas d'emploi, certaines préfèrent quitter Québec pour d'autres provinces.

Certains témoignages montrent qu'il existe plusieurs barrières systémiques à la participation des femmes québécoises, de toutes origines (Québécoises, Autochtones, personnes handicapées et membres des communautés culturelles) au marché de l'emploi. Les Québécoises dans l'ensemble constituent 50,3% de la population du Québec (2016), proportion dans laquelle 11,9% sont des immigrées (33,3% à Montréal) et 1,8% des femmes autochtones. Lorsqu'on combine les taux d'activité, d'emploi et de chômage, les femmes immigrantes, sont davantage susceptibles de connaître des situations de vulnérabilité. Les difficultés ne tiennent pas tant à leur niveau d'instruction qu'au type d'enseignement reçu et aux stéréotypes véhiculés.

Partant du postulat selon lequel l'égalité en matière d'emploi signifie que nul ne doit se voir refuser un emploi pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence, la discrimination fait qu'un obstacle arbitraire (tels des préjugés) vient s'interposer entre la compétence d'une personne et sa possibilité d'en faire la preuve. Dans le contexte de l'emploi, ces obstacles sont des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des personnes ou des groupes racisés à des possibilités d'emplois, en raison de préjugés. L'intéressée n'est pas limitée par ses capacités, mais par des barrières systémiques qui l'empêchent de mettre à profit son potentiel. On parle alors de discrimination systémique qui se manifeste par des barrières systémiques à leur participation au marché de l'emploi. Ces obstacles ne favorisent pas leur pleine participation à la société :

- *Les femmes excellent aux études, cependant elles touchent, à leur entrée sur le marché du travail, un salaire hebdomadaire brut inférieur à celui des hommes;*
- *Les femmes salariées sont deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel que les hommes : en 2016, 75 % des femmes salariées âgées de 15 ans ou plus occupent un emploi à temps plein, contre 87,8 % de leurs homologues masculins;*
- *Il existe des écarts grandissants au niveau de la rémunération horaire moyenne des femmes et celle des hommes;*
- *Il y a un écart important entre la disponibilité des femmes (en fonction de leurs compétences et leur volonté de participer) et leur représentation sur le marché du travail;*
- *Le système scolaire québécois véhicule dès l'enfance des stéréotypes concernant les aptitudes des femmes;*
- *Les manuels scolaires à l'époque des « Yvette » cantonnent les femmes dans des rôles traditionnels et influencent consciemment ou inconsciemment leur choix de carrière;*
- *Les cours d'Éthique et Culture religieuse (ÉCR), en apparence neutres, propagent les stéréotypes sexistes véhiculés par les religions, ainsi que des stéréotypes à l'égard des personnes de couleur, de race ou de confession religieuse différentes qui constituent une barrière systémique à l'emploi;*
- *Des écoles reçoivent des demandes d'accommodements religieux pour séparer les garçons des filles dans les cours d'éducation physique ou pour être exemptées de cours jugés inappropriés, ce qui constitue un frein à l'intégration des filles;*
- *La modulation des tarifs de garde favorise les garderies commerciales au détriment du réseau des CPE, notamment en raison des règles fiscales. Cette modification profonde de la tarification des*

services de garde contribue à la discrimination systémique envers les femmes au Québec, et plus particulièrement envers les néo-Québécoises;

- *Les femmes qui intègrent le marché du travail dans des secteurs à prédominance masculine sont parfois l'objet de harcèlement, sont souvent isolées et peinent à faire valoir leurs intérêts et leurs droits*

b. Proposition

- 1) Le volet « culture religieuse » du cours ÉCR, prépare les enfants sur la pluralité religieuse et culturelle. Avec ce cours, les enfants peuvent apprendre sur toutes les religions et c'est vraiment la seule occasion en ce sens offerte à l'école. Cependant, ce cours, compte tenu de la charge sociale qu'il comporte, s'il n'est pas enseigné avec tact et discernement peut véhiculer des biais qui confortent la place inférieure des femmes prônées par toutes les religions, et renforcent les stéréotypes simplificateurs envers les citoyennes des communautés culturelles. Afin que ce cours puisse atteindre l'objectif de neutralité recherché, nous recommandons que les enseignants soient mieux formés à l'enseigner.
- 2) Éliminer la modulation des tarifs des CPE pour faciliter l'intégration des femmes immigrées au marché du travail québécois et de revenir à une tarification à taux unique, à faible coût et accessible à toutes les femmes.
- 3) Briser l'isolement des femmes qui intègrent le marché du travail en créant des conditions de travail favorisant une participation équitable et d'appuyer les associations qui travaillent à promouvoir les intérêts et les droits des femmes dans les domaines à prédominance masculine.
- 4) S'inspirer des pratiques exemplaires développées au niveau fédéral : le Québec a une Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, mais son application se limite au secteur public. Pour ce qui est de son programme d'obligation contractuelle égalité dans l'emploi, celui-ci n'est ni contraignant ni vérifié. Dans cette matière, le Québec pourrait s'inspirer du fédéral et adopter le programme fédéral d'équité en matière d'emploi pour les employeurs privés sous juridiction provinciale et pour les contractuels du gouvernement qui favorisent la représentation équitable des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Le mandat du Programme fédéral consiste à promouvoir, à appuyer et à améliorer l'équité en matière d'emploi pour les quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles) au sein du secteur privé sous réglementation fédérale, des sociétés d'État et d'autres organismes fédéraux qui comptent 100 employés ou plus. L'objectif consiste à veiller à ce que la composition du personnel des employeurs sous réglementation fédérale corresponde à celle de la population active en général au Canada. Un modèle que le Québec pourrait adapter.
- 5) Recourir de manière large aux contrôles de recrutement ou *testing* d'entreprise pour éviter des discriminations liées au nom, ou à une origine.

2. Culture et médias

a. État de situation

Dans les médias, on note que l'univers médiatico-culturel québécois manque de diversité. Ainsi, il est relevé la sous-représentation des personnes racisées ou issues de l'immigration à la télé

québécoise qui se distingue par son « *Québécoentrisme* » marqué par la marginalisation des immigrants et de leurs cultures. Il n'existe pas d'émissions qui les concernent et leur présence physique, lorsqu'il y a lieu, est faible.

On note manifestement une sous-représentation des communautés culturelles. Même lorsqu'elles sont représentées, elles le sont négativement et de manière dévalorisante par les rôles stéréotypés qu'elles doivent y jouer. Leur prise de parole est associée aux problèmes, aux discours hostiles et provocateurs, et le focus est mis des points de divergence que sur les ressemblances avec le reste de la société. Elles ne se reconnaissent pas dans cet univers.

- « Dans *La galère*, seulement deux personnes noires y sont représentées en sept saisons : un Africain à moitié nu et muni d'une lance arrivé au Québec directement de la savane pour conclure un accord avec une ONG dirigée par l'une des vedettes de la série ; et une mère ayant abandonné sa fille maintenant devenue cleptomane (...).
- Dans *Les jeunes loups*, un jeune Noir est impliqué dans les gangs de rues, les musulmans sont sans surprises : Arabes, terroristes et liés aux crimes d'honneur, et l'Italien est dans la mafia.
- Dans *Urgence*, l'homme noir est un kidnappeur en Haïti.
- Dans *30 vies*, la musulmane porte un foulard, est opprimée par la religion, et son mari est violent.
- Dans *Unité 9*, la détenue la plus méchante est forcément Noire, n'a même pas droit à un nom complet, et « Bouba », contrairement aux autres personnages, n'est jamais humanisée. Au contraire, elle est menaçante, méchante, sauvage et d'une violence inouïe. Allant même jusqu'à tenter de tuer l'un des personnages les plus attachants aux yeux du public.
- Dans *19-2*, l'homme non blanc est un policier noir alcoolique qui boit pour oublier la violence subie dans sa famille — noire — lorsqu'il était enfant.
- Dans *O'*, aucune personne de couleur, sauf un Mexicain qui s'occupe des transactions... au Mexique ! »

b. Proposition

- 1) La loi canadienne sur la radiodiffusion recommande de favoriser la diversité culturelle. Pour la rendre effective, il faudrait mobiliser les médias comme des circuits de communication pour alimenter le sentiment d'appartenance à la société d'accueil; faire connaître les cultures immigrantes auprès de la communauté d'accueil; valoriser les immigrants en tant que citoyens en misant davantage sur les traits communs que sur les différences.
- 2) L'atteinte de ces objectifs passe nécessairement par :
 - Le moyen de l'éducation aux médias, afin de sensibiliser les citoyens à acquérir une pensée critique essentielle pour déchiffrer les messages médiatiques ;
 - L'aptitude des médias communautaires à s'ouvrir sur la société ;
 - Encourager une attitude d'ouverture dans les interactions interpersonnelles afin que chaque individu ait une responsabilité dans la construction de l'image de sa communauté ;
 - Une lecture plus inclusive de l'histoire à travers l'enseignement de l'esclavage noir et amérindien ainsi que cette présence noire libre depuis les débuts de la colonie ;
 - Une plus grande diversité dans les médias afin que les personnes issues de l'immigration (ou pas) puissent se reconnaître davantage dans la sphère médiatico-culturelle québécoise.

3. Sécurité publique

a. État de situation

En matière de sécurité, de nombreux témoignages expriment le sentiment d'insécurité dans la ville de Québec, sentiment plus fort que dans les autres villes de la Province. C'est le fait de la montée en puissance des actes haineux liés aux groupes d'extrême-droite qui se font de plus en plus visibles et cautionnent ces actes, en acceptant dans leur groupe des personnes condamnées pour crimes racistes. Face à l'activisme de ces groupes la population et les élus ferment les yeux.

C'est également le fait de la stigmatisation de ces enjeux par les radios poubelles qui focalisent sur la peur des différences et diffusent un discours contre certaines catégories d'immigrants jugés négativement, particulièrement les personnes issues des groupes racisés.

C'est aussi le fait du traitement médiatique des débats politiques, qui est souvent polarisé sur les accommodements raisonnables, la charte des valeurs québécoises et contribue à stigmatiser les personnes visées.

Les conséquences qui en découlent sont de créer et de maintenir un climat de peur et de méfiance tant pour les membres de la société d'accueil (renforcement des perceptions négatives; banalisation des discours haineux) que pour les membres des communautés culturelles (image négative de la société d'accueil et de la place qu'elle leur réserve; sentiment d'exclusion; repli et déclenchement de mécanismes de défense).

b. Proposition

- 1) Afin de contrer le phénomène de radio-poubelles, il est suggéré l'importance d'informer la population et les personnes visées par les discours haineux qu'il est possible de faire des plaintes au Conseil de presse du Québec ou au Conseil canadien des normes de la radiodiffusion ou d'engager des poursuites judiciaires.
- 2) Il est reconnu que **la lutte au racisme et à la discrimination est une responsabilité partagée qui nécessite un engagement continu** afin de favoriser une égalité réelle pour tous les Québécois. Cependant, il reste un très gros travail d'information et de sensibilisation interculturelle à faire dans la population, et tous les acteurs devraient se sentir interpellés, depuis l'État avec ses instances institutionnelles jusqu'aux groupes communautaires, en passant par les médias, les entreprises, les syndicats, les groupes de pression et les églises.
- 3) Il est suggéré **d'instituer un numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation** à destination des groupes racisés et des femmes victimes de violences, de leur entourage et des professionnels concernés. Ce numéro, anonyme, accessible, gratuit depuis un poste fixe ou mobile, devrait garantir une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge.
- 4) Afin de valoriser la diversité, il devient nécessaire **d'intensifier les messages d'inclusivité** et de mener des campagnes de sensibilisation sur l'importance de la représentativité culturelle au sein des différentes sphères de la société.

4. Justice

a. État de situation

Dans le domaine de la justice, on relève le profilage racial et on dénonce le fait pour des policiers de supposer que tel ou tel personne, ou groupe de personnes (Noirs et Autochtones) correspondent au profil du criminel. Ceci se traduirait par des arrestations et interpellations arbitraires ou le recours à la force et, notamment, la question de l'impunité des policiers et de la possibilité pour les victimes, déjà isolées, d'exercer leurs droits et de les faire reconnaître.

Lorsque des contrôles de personnes, effectués uniquement sur la base de généralisations fondées sur l'éthnicité, interviennent de manière systématique, il convient de parler de «sélection ethnique». Ces contrôles apparemment inoffensifs peuvent entraîner des expériences traumatisantes. Les personnes des groupes racisés concernées sont soupçonnées, étiquetées comme criminels. Ceci suscite chez les personnes concernées des sentiments négatifs, tels que l'humiliation, l'exclusion, le ressentiment ou encore la méfiance. Il convient de le reconnaître comme un problème institutionnel à résoudre de toute urgence.

b. Proposition

- 1) Les contrôles d'identité effectués sans raison objective doivent être interdits par la loi :
 - o Informer de manière proactive sur les conditions cadres qui régissent les contrôles de personnes et sur le procédé à suivre pour déposer une plainte portant sur des contrôles perçus comme illicites ;
 - o Donner la possibilité aux personnes qui ont subi du profilage racial discriminatoire lors de contrôles de police de décrire dans un formulaire le déroulement du contrôle et de s'en servir éventuellement pour porter plainte contre la police ;
 - o Les contrôles d'identité doivent toujours être documentés par les fonctionnaires de police à l'aide d'un formulaire standardisé au niveau national. Ce formulaire doit aussi servir à la rédaction d'un rapport d'évaluation visant à déterminer les motivations et les effets des contrôles d'identité effectués ;
 - o Tous les contrôles effectués par la police devraient être mémorisés dans une base de données centralisée. Les informations relatives aux contrôles de personnes devraient comprendre le nom de l'agent qui a effectué le contrôle, la motivation du contrôle, ainsi que quelques données personnelles relatives à la personne contrôlée. La collecte constante de ces données devra permettre de suivre l'évolution du phénomène.
- 2) La problématique du profilage racial et discriminatoire devrait être explicitement incluse dans le matériel didactique de la formation policière de base, sous forme de guide pratique pour comprendre et prévenir le profilage racial. Ce guide devrait être également intégré dans leur programme de formation continue.

- 3) Les différents corps de police devraient adopter des mesures organisationnelles visant à promouvoir le dialogue et la réflexion au sein de l'institution et à influencer positivement la culture policière.
- 4) Renforcer la confiance entre la police et les groupes racisés par le dialogue ainsi que par des mesures de confiance
 - Instituer un système de formulaires standardisés pour les contrôles d'identité. Ceux-ci serviront de base pour établir une statistique au niveau de la Province.
 - Encourager et faciliter le recrutement des personnes issues de la diversité dans les rangs de la police.

IV. Mesures structurantes engageant l'ensemble des acteurs

1. Protection contre la discrimination : faciliter l'accès à la justice en cas de discrimination

La justification du profilage racial ou de la discrimination à l'emploi pose régulièrement des problèmes de procédure. Ainsi, pour faciliter l'accès à la justice en cas de discrimination, l'allègement du fardeau de la preuve et le renversement de la charge de la preuve doivent être la règle, car les motivations personnelles des agents de police ou des auteurs de ces actes sont très difficiles à prouver.

De cette manière, afin de rendre effective la protection contre la discrimination et d'assurer son efficacité, il est nécessaire que l'agent de police ou l'auteur de l'acte incriminé soit amené à prouver qu'il n'a pas agi de manière discriminatoire.

2. Création d'un Guide juridique et pratique sur la discrimination et le racisme

Afin de mieux outiller les citoyens, il serait d'une grande utilité d'élaborer un guide juridique et pratique en ligne pour les situations de discrimination et de racisme.

Ce guide devrait :

- Présenter un aperçu clair des procédures envisageables en cas de discrimination et de racisme, notamment dans les secteurs de l'emploi et du travail, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, du logement, de la justice, de la sécurité publique ainsi que de la culture et des médias ou le voisinage;
- Permettre de connaître les différentes possibilités légales, ainsi que les mécanismes de règlement de litiges extra-judiciaires appropriés à disposition permettant d'instaurer le dialogue avec les personnes ou services concernés, en parallèle aux clarifications juridiques ou sur la base de celles-ci;
- Présenter spécifiquement les différentes offres extrajudiciaires de règlement des litiges;
- Offrir des informations détaillées sur le cadre juridique propre aux secteurs de l'emploi et du travail, de l'éducation, de la santé et des services sociaux, du logement, de la justice, de la

sécurité publique ainsi que de la culture et des médias, de même que les relations avec le voisinage ou avec les autorités;

- Donner des informations détaillées pour chaque secteur afin de pouvoir informer les personnes concernées en fonction de leurs besoins;
- Présenter les différents types de discrimination accompagnés des procédures juridiques envisageables pour chaque cas;
- Comprendre un glossaire avec les principales définitions; un aperçu général du cadre légal ainsi que des informations sur les prestations de conseil à l'intention des centres d'aide ou de consultation tel que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

3. Institution d'un Réseau de centres de conseil pour les victimes de discrimination et de racisme

Afin d'instaurer la surveillance des incidents découlant de ces pratiques, il serait important de créer un Réseau de centres de conseil pour les victimes de discrimination et de racisme, coordonné par la CDPDJ.

Ce réseau aura pour mandats :

- D'élaborer une base de données répertoriant les histoires des cas suivant des critères tels que : les secteurs d'emploi ou les domaines de la vie concernés; la forme de discrimination ou de racisme subie; la structure du conflit; l'origine, la nationalité ; l'âge et le genre des personnes concernées; le motif de la discrimination ou du racisme.
- De publier chaque année un rapport des incidents des faits de discrimination et de racisme dans les secteurs identifiés, et documenter sur l'aide proposée par les différents services de conseil ou d'aides spécialisés.