

## **Mémoire relatif à la consultation sur la discrimination systémique et le racisme**

Mémoire rédigé par Dr Brahim Benyoucef  
Expert consultant, docteur en urbanisme et en sciences sociales  
Président de l'Observatoire Espace et Société

15/12/2017

Présenté par la Fédération des  
Canadiens Musulmans

La Fédération des Canadiens Musulmans se fait un plaisir de répondre à l'appel lancé par le MIDI à l'intention des organismes à but non lucratif du Québec, en vue de contribuer au processus de la consultation sur la discrimination systémique et le racisme, de recueillir les témoignages de personnes ayant subi de la discrimination et du racisme et de proposer des solutions en conséquence.

## Table des matières

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>2</b>
<b>LA PROPOSITION.....</b>	<b>3</b>
Préambule .....	3
L'enjeu de la discrimination.....	3
Qui nous sommes .....	3
Admissibilité .....	4
La proposition.....	4
Description du projet :.....	4
Le déroulement.....	5
Le public cible.....	5
Les moyens.....	5
<b>APPROCHE ET DÉMARCHE .....</b>	<b>6</b>
Les étapes du processus.....	6
Le sondage de départ.....	6
Faits saillants .....	6
Le profil des participants : .....	6
À la question relative au témoignage.....	6
À la question relative au degré de présence du racisme dans leur milieu : .....	6
À la question relative à la pertinence de la tenue d'une consultation : .....	7
À la question relative à l'action du gouvernement dans la lutte contre le racisme : .....	7
À la question de participer à un atelier : .....	7
Les ateliers de consultation .....	7
Faits saillants .....	7
<b>ENSEIGNEMENTS ET LEÇONS.....</b>	<b>10</b>
Le cauchemar du racisme : images et perceptions .....	10
Les effets ravageurs du racisme sur la personne et sur la société .....	12
La passivité inquiétante et le risque de banalisation.....	13
Lorsque le contexte agit en atténuant ou en aggravant.....	15
Les niveaux d'hostilité varient selon le milieu .....	15
Le racisme à plusieurs formes : du simple propos verbal à la violence extrême.....	16
La discrimination à l'emploi ou la face découverte du racisme .....	17
La consultation et l'action des pouvoirs publics .....	17
Quel niveau le racisme, a-t-il atteint?.....	18
Quelles pourraient-êtré les causes du racisme?.....	18
Quelles pourraient en être les solutions? .....	19
<b>CONCLUSION/RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>21</b>

## PRÉAMBULE

À son édition 2017, la semaine d'action contre le racisme a recommandé l'organisation d'une consultation publique sur le racisme systémique. L'idée a fait son chemin, pour qu'au mois d'août 2017, le Gouvernement du Québec décide officiellement le lancement d'une consultation publique sur le racisme systémique.

Dans le menu, en plus des forums centraux prévus, un appel a été lancé aux OSBL désireuses de contribuer à l'organisation de consultations locales.

La Fédération des Canadiens Musulmans a présenté en date 10 août 2017 une offre, acceptée selon la notification par courriel datée du 12 septembre 2017. Sur fond d'enjeux politiques et suite au remaniement ministériel et changement du ministre, le projet a connu une réorientation sous l'égide du MIDI qui a repris le projet en main, pour devenir : la consultation publique sur la valorisation de la diversité et lutte contre la discrimination.

Même si certaines des OSBL engagées au début se soient retirées, la Fédération des Canadiens Musulmans a pris la décision de poursuivre le projet et d'aboutir à la fin de son engagement. La Fédération voit dans ce projet une occasion de plus, de poursuivre son combat contre le racisme et la discrimination, et une opportunité pour faire avancer le débat et la réflexion sur la lutte contre le racisme et la discrimination.

## INTRODUCTION

Le racisme est défini comme étant une attitude d'hostilité envers les autres en considération à leur race, origine ethnique et culturelle, religion, couleur, genre, âge, etc. Cette hostilité peut varier d'un simple propos du moment à un geste compromettant, ou à un acte accompagné de violence. Il peut être issu d'une frustration du moment comme il peut puiser ses racines dans une idéologie raciste.

Est-ce que le racisme existe au Québec? Ce n'est pas là l'important. L'enjeu : c'est comment en éradiquer la moindre trace, si celle-ci s'avère présente?

Le Québec aspire à devenir une terre d'accueil et de diversité et mérite bien que lui soit reconnue cette valeur. Toutefois, le débat identitaire y demeure vif et suscite une certaine sensibilité envers les autres, surtout lorsque vient le moment d'en faire l'enjeu électoraliste et le scoop médiatique. Lors de ces débats passionnés, l'index pointe l'autre et surtout le musulman ces dernières décennies, comme étant le monstre par défaut, ce qui intensifie les réactions d'hostilité et creuse les fossés entre les Nous et les Eux. Dans les faits, même si les gestes dans leur majorité n'atteignent pas un niveau de violence flagrant, toutefois quelques actes comme l'attentat contre la mosquée de Québec en date du 29 janvier 2017, la montée des groupes xénophobes, et la discrimination flagrante à l'embauche indiquent **des signes alarmants et exigent l'ouverture d'un large débat sur la portée du phénomène et sur les possibles pistes de solution, avant d'atteindre un point de non-retour.**

Certains événements ou contextes viennent de temps à autre remuer avec intensité ce débat, et à l'occasion causer une certaine fracture qui laisse son empreinte : le contexte électoraliste, le flux d'immigrants et de réfugiés, la multiplication des expressions culturelles de la diversité, le recul du français ou l'avancée de l'anglais au Québec, etc. Par voie de raccourci, on oriente la charge vers l'autre, désigné du doigt coupable par défaut et menace pour l'identité québécoise. La peur de l'autre s'installe et laisse place petit à petit à la haine.

On a souvent négligé le phénomène jusqu'à ce que l'attentat contre la mosquée de Québec arrive; jusqu'à ce que l'extrémisme xénophobe gagne du terrain; jusqu'à ce que les chiffres de l'inégalité et de la discrimination à l'emploi à l'endroit des immigrants explosent, et jusqu'à ce que la valse du zoning vienne révéler au grand jour la peur des villes de voir s'y installer des musulmans.

Est ce qu'on a atteint le point de non-retour? Non il ne faut pas exagérer non plus.

La consultation publique sur la discrimination systémique et le racisme vient suggérer un cadre de réflexion

et de débat en vue de trouver des solutions au fléau du racisme. Malgré tout ce qui se dit, l'initiative demeure pertinente dans la voie de la lutte contre le racisme et la discrimination. Il n'en demeure pas moins que la consultation est bien vue par nos participants : **54% des sondés la considèrent indispensable, 35% la considèrent pertinente, et seulement 9% la considèrent inutile.**

## LA PROPOSITION

### Préambule

La Fédération des Canadiens Musulmans se fait un plaisir de répondre à l'appel d'offre lancé à l'intention des organismes à but non lucratif du Québec par le ministère de l'inclusion, de la diversité, et de l'immigration du Québec-MIDI, en vue de contribuer au processus de consultation, de recueillir les témoignages de personnes ayant vécu de la discrimination et du racisme et de proposer des solutions en conséquence.

### L'enjeu de la discrimination

Si tout le monde convient que le Canada compte sur l'accroissement migratoire pour rattraper un accroissement naturel très faible (1.1% Canada et 0,8% au Québec en 2011), il n'en demeure pas moins que pour atteindre l'objectif, **il faut s'assurer que les processus d'installation et d'intégration se déroulent dans les bonnes conditions et mènent vers une adhésion dans l'harmonie.** Pour gagner le pari, il faut être conscient de certains risques vifs à gérer et à garder en vue. Il faut s'assurer que cette régénération se déroule bien et sans risques, ni dérapage. Si ces nouveaux venus sur lesquels reposent les espoirs de régénération du pays sont mal accompagnés et qu'ils ne réussissent pas leur intégration, ils s'exposent à tous les risques liés aux phénomènes de désorganisation sociale; et par conséquent ils risquent d'être un fardeau de plus pour la société et les institutions publiques. À la tête de ce qui menace une bonne intégration, se placent les fléaux du racisme, de la discrimination et de l'exclusion. Pour parer à ce risque les gouvernements à tous les niveaux s'assurent des moyens pour les prévenir, par le renforcement des services sociaux surtout de santé et d'éducation, notamment. Il n'en demeure pas moins que ces dernières années ont été marquées par la montée de signes de racisme et de discrimination à l'échelle de la société, se manifestant au niveau de l'emploi et de la sous-représentation à plus d'un niveau des minorités. La montée de moins en moins timide des groupes faisant la propagation de la xénophobie, se fait sentir sur la place publique et surtout à travers les médias sociaux. C'est à ce niveau que activer la vigilance, débattre de ces phénomènes et rechercher les solutions appropriée s'imposent maintenant plus que n'importe quel moment, comme ultimes voies pour conter ces menaces à effet dévastateur. Dans cette perspective, la Fédération des Canadiens Musulmans salue cette initiative et affiche une volonté ferme d'y contribuer pour faire avancer le débat et la recherche de pistes de solutions.

### Qui nous sommes

La Fédération des Canadiens Musulmans est un forum qui regroupe plusieurs associations communautaires issues de la communauté musulmane du Québec, dont : les associations Association Musulmane de La Paix, Centre Islamique BADR, Centre Kawtar Laval, Regroupement des Algériens du Canada (RAC), Regroupement des Marocains au Canada (RMC). C'est une organisation à but non lucratif, enregistrée depuis 2008 dans le Registraire des entreprises du Québec sous le [numéro 1165326928](https://www.repercer.qc.ca/entreprises/1165326928) . La Fédération vise deux objectifs essentiels :

- soutenir les personnes et les groupes membres dans leur démarche d'intégration citoyenne, par la recherche des conditions et moyens appropriés pour une adhésion dans l'harmonie et,
- vise le rapprochement entre tous les citoyens par la valorisation du partage culturel et de l'engagement citoyen;
- défendre les intérêts des personnes et groupes membres.

## Admissibilité

Afin de valider son admissibilité au programme, la Fédération des Canadiens Musulmans soutient :

- être légalement enregistrée auprès du Registraire des entreprises du Québec depuis 2008, sous le numéro 1165326928;
- avoir les ressources matérielles et professionnelles pour mener à bien les séances de consultation; avoir de l'expérience dans la mise en place d'activités en matière de participation des Québécoises et Québécois racisés. Dans ce cadre La Fédération compte parmi ses membres plusieurs bénévoles parmi les jeunes, les femmes et les hommes, porteurs d'expertise dans plusieurs domaines et ayant une longue expérience dans l'organisation, la supervision, la planification et la gestion d'événements que la Fédération a l'habitude d'organiser. La Fédération dispose aussi du soutien matériel et logistique solide dont disposent ses associations membres : locaux, matériel de sonorisation, mobilier, espaces de communication et de promotion, tribunes de communication, etc. Dans ce cadre, la Fédération organise annuellement un gala d'excellence en vue de la reconnaissance des nouveaux diplômés et lauréats. Elle organise aussi annuellement des portes ouvertes au sein des associations membres afin d'appuyer le rapprochement entre les cultures et entre les citoyens de divers horizons culturels. La Fédération organise annuellement un dîner communautaire où sont conviés les leaders communautaires et les leaders politiques de tous les niveaux , municipal, provincial et fédéral. La Fédération organise lors des campagnes électorales des campagnes de sensibilisation au devoir du vote et à la portée du geste sur le plan citoyen; et organise des rencontres entre les membres et les candidats afin de faire connaître leurs programmes. La Fédération organise annuellement un colloque sur les enjeux sociaux et culturels de la société québécoise. Elle a organisé entre autres : le colloque Éthique et média en 2008, le colloque jeunesse : enjeux et perspectives en 2014, etc. ;
- démontrer une connaissance adéquate des enjeux liés à la discrimination et au racisme sur leur territoire. En effet, la Fédération dans sa démarche est très consciente des effets néfastes d'une installation ou d'une intégration ratée et très consciente que les fléaux du racisme, de la discrimination et de l'exclusion constituent les menaces les plus fortes à cet effet. C'est la raison pourquoi, la Fédération réserve dans ses programmes d'activités une place centrale à la lutte contre le racisme, la discrimination et l'exclusion sur une base régulière et aussi conjoncturelle selon la dynamique du moment. Dans ce cadre, la Fédération a déjà organisé plusieurs rencontres de sensibilisation au sein des associations membres, rédigé des mémoires présentés lors des consultations publiques et devant les députés, organisé une campagne auprès des députés fédéraux au parlement canadien lors de la journée parlementaire en 2006; et elle accorde une importance capitale à construire des liens de partenariat avec d'autres acteurs actifs dans cet espace et engagés pour la cause, comme la ligue des Noirs, etc.

## La proposition

Dans le but de faire la démonstration de la pertinence du projet, objet de la proposition et, de l'efficacité de sa mise en œuvre au regard du montant de la subvention demandée, veuillez trouver ci-dessous, les principaux traits de la proposition de la Fédération:

### Description du projet :

Il s'agit d'organiser une série d'ateliers de consultation au nombre variable sur les questions de racisme, qui donneront l'occasion aux participants volontaires d'exprimer leurs témoignages et de s'exprimer sur les enjeux et les solutions liés aux menaces du racisme et de la discrimination.

Selon les moyens, le nombre d'ateliers peut varier de cinq à huit ateliers regroupant quelques quinze personnes par atelier, de diverses catégories: jeunes, femmes et hommes, ce qui élève le nombre souhaité en moyenne à une centaine de personnes au total.

## Le déroulement

Les activités de consultation permettront de recueillir des témoignages individuels et de rédiger un rapport synthèse présentant ces témoignages. La démarche des ateliers consiste à animer grâce à une présentation de stimulation le débat, d'inviter chaque personne à enregistrer son témoignage et de partager ensemble les réflexions et opinions en ce qui a trait aux enjeux et solutions, avec l'accompagnement et l'animation d'un facilitateur et en présence de rapporteurs pour enregistrer les opinions. À la fin, un rapport de synthèse sera rédigé et un registre de témoignages consigné.

Le calendrier se déroulera de la façon suivante :

Début septembre : séance de sondage, de recrutement et d'ouverture de registres d'inscription;

Septembre: organisation des ateliers à raison de deux par fin de semaine dans les diverses localités où se trouvent les locaux des associations membres;

Début octobre : rédaction finale des synthèses et finalisation des registres de témoignages et rédaction de la conclusion du projet.

Mi-octobre : dépôt des documents.

## Le public cible

Le public cible sera constitué de diverses catégories regroupant jeunes et adultes, femmes et hommes., parmi les gens qui veulent bien apporter leur témoignage et contribuer à la consultation sur une base volontaire. Quant à la méthode de recrutement, la Fédération planifie l'organisation d'un événement pour célébrer la rentrée sociale. L'occasion est une opportunité pour lancer un court sondage sur la question du racisme et lancer un appel au témoignage. Les personnes volontaires et intéressées auront à enregistrer leurs noms sur un registre pour être invitées ultérieurement à une séance de consultation selon un calendrier à déterminer.

Une attention particulière sera accordée aux personnes les plus touchées et exposées à ce fléau, particulièrement les femmes, les jeunes et les minorités sexuelles, qui subissent l'exclusion en raison de plusieurs motifs de discrimination et qui sont donc particulièrement vulnérables. La Fédération est consciente que certaines catégories de la société et certaines personnes sont exposées plus que d'autres aux effets de racisme, c'est la raison pourquoi, le recrutement visera le regroupement de toute cette diversité dont la présence et la contribution aux ateliers serait d'une pertinence capitale, quant à la qualité du témoignage et la pertinence de l'avis, étant exprimés par les personnes les plus touchées.

## Les moyens

Les moyens que l'OBNL prendra pour permettre au plus grand nombre de personnes racisées, en particulier les femmes et les jeunes, de s'exprimer en toute confiance sont : à cet effet la Fédération compte organiser ces ateliers au sein des locaux des centre communautaires, utilisant la logistique disponible, dans un contexte sécuritaire et protégé. Ces locaux sont dotés de toutes les commodités, de services, des toilettes et de cuisine. Ils disposent de plusieurs salles, bien équipées en mobilier et matériel de réunion et de présentation. Ces locaux répondent aux exigences des locaux de grand public en matière de santé et sécurité.

## APPROCHE ET DÉMARCHE

L'approche consiste à mener des consultations auprès des personnes racisées issues de la communauté musulmane, en vue de sonder leur opinion quant à l'enjeu du racisme et aux possibles pistes de solution et en vue de recueillir leurs témoignages.

Le processus s'est déroulé en deux étapes: un sondage en ligne, suivi d'ateliers en personne.

### Les étapes du processus

La démarche méthodologique est ponctuée par les étapes suivantes :

Préparation de l'offre
Planification du projet de consultation
Lancement d'un premier sondage
Recrutement des participants
Planification des ateliers
Envoi des invitations
Tenue des ateliers de consultation
Dépouillement des données
Analyse des données
Rédaction de rapports et mémoire
Dépôt de mémoire

### Le sondage de départ

Le processus a commencé par un premier sondage en ligne afin d'identifier les personnes volontaires pour assister aux ateliers de consultation et celles désireuses d'exprimer un témoignage. Le sondage fut aussi une occasion pour questionner l'opinion sur un certain nombre de points relatifs à l'enjeu du racisme et à la discrimination.

#### Faits saillants

- Le sondage a été lancé le 23 septembre 2017 et clôturé le 9 octobre 2017;
- 244 réponses ont été reçues au total.

#### Le profil des participants :

- 156 hommes soit 64% et 87 femmes soit 36% ;
- 94 soit 39% âgés entre 36-45, et 74 soit 31% sont âgés entre 46-55;
- 95 détiennent un bac soit 39%; 69 détiennent une maîtrise soit 29% et 46 soit 19% détiennent un DEC et, 20 soit 8% détiennent un doctorat;
- 89 soit 37% travaillent dans le domaine technique et l'ingénierie, et 47 soit 19.5% en administration, et 37 soit 15.4% en éducation et 20 soit 8.3% dans le domaine de la vente et du commerce.

#### À la question relative au témoignage

- 163 soit 67% ont déclaré avoir été victimes d'actes racistes;
- 184 soit 76% ont déclaré avoir été témoins d'actes racistes.

#### À la question relative au degré de présence du racisme dans leur milieu :

- 110 soit 45% ont répondu moyen;
- 69 soit 28% ont répondu fort ;

- 63 soit 26% ont répondu faible.

**À la question relative à la pertinence de la tenue d'une consultation :**

- 131 soit 54% la considèrent indispensable;
- pour 86 soit 35% elle est pertinente et;
- pour 23 soit 9% elle est inutile.

**À la question relative à l'action du gouvernement dans la lutte contre le racisme :**

- pour 167 soit 68%, le gouvernement agit un peu;
- et pour 45 soit 18% pas du tout et;
- pour 27 soit 11% , le gouvernement agit assez.

**À la question de participer à un atelier :**

- 142 soit 58% acceptent de participer à un atelier;
- 83 soit 34% ont répondu : non et;
- 19 soit 8% ont coché : ne s'applique pas.

## Les ateliers de consultation

### Faits saillants

Suite à la planification des ateliers, l'organisation des modalités et des conditions de déroulement et l'envoi des invitations, une série d'ateliers ont eu lieu les 19 et 26 novembre 2017 à Montréal. Les ateliers ont accueilli au total quelques quarante participants.

Les participants aux ateliers présentent le profil suivant :

Selon l'âge, il sont en majorité jeunes, de trente ans et moins, avec une proportion de 50%. Ils sont 21% dont l'âge se situe entre 51-60 et 16% entre 41-50.

Selon le genre, ils sont 55% de femmes, contre 45% d'hommes.

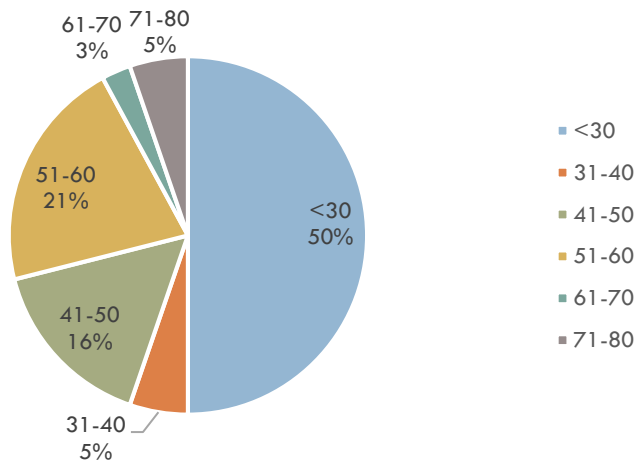
Selon le niveau de scolarité, ils sont 75% à posséder un bac, contre 14% un doctorat et 7% un niveau secondaire et 4% un diplôme collégial.

Ils sont 45% à déclarer avoir été victimes d'un acte raciste contre 32% de réponses par non.

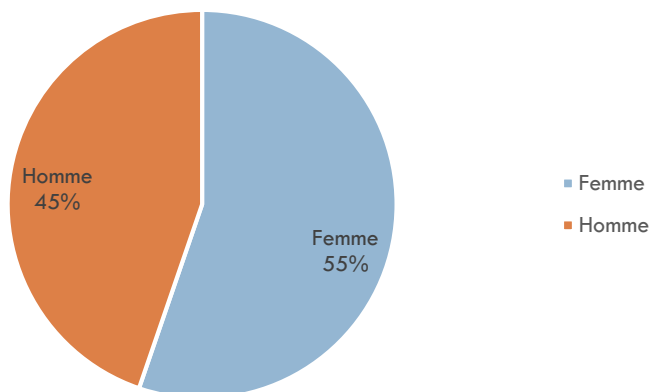
Ils sont 76% à déclarer avoir été témoins d'actes racistes contre 21% de répondants par non.



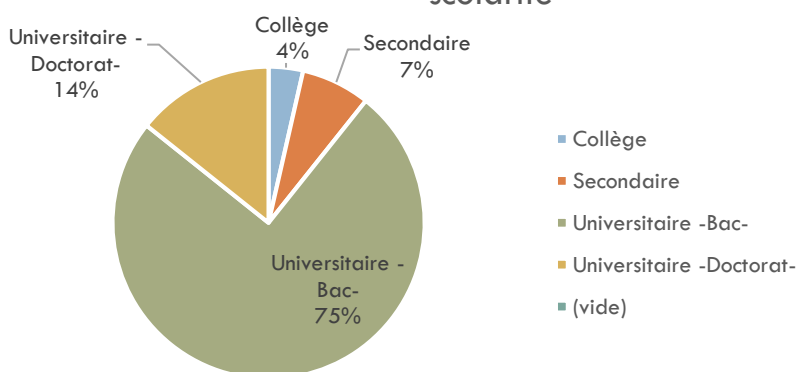
### Le profil des participants selon les groupes d'âge

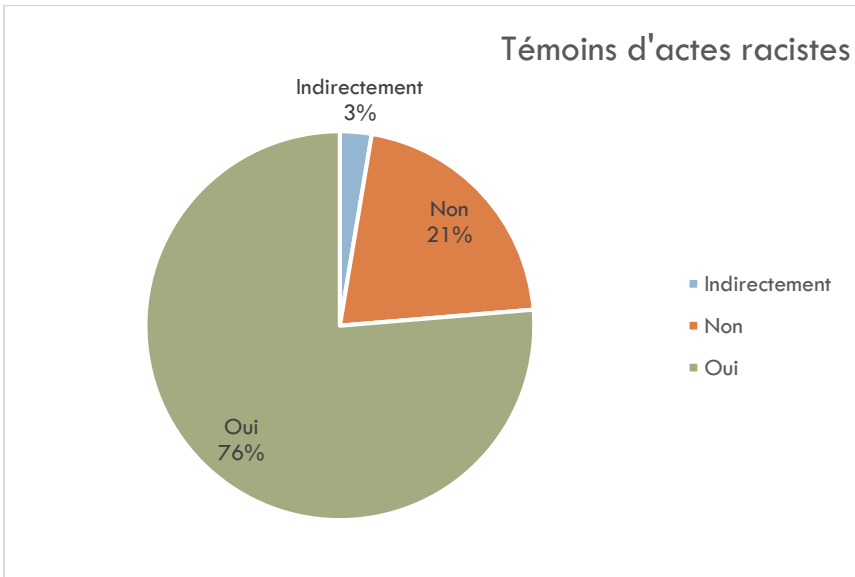
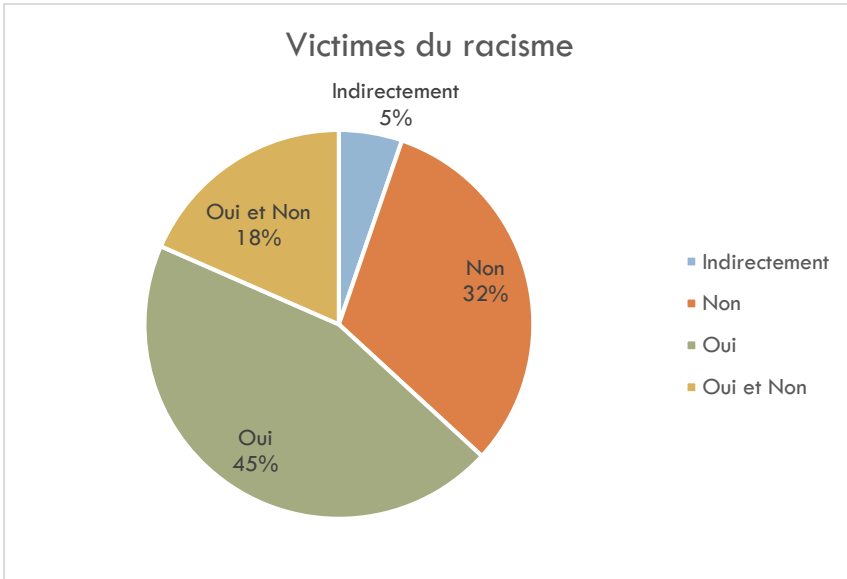


### Le profil des participants selon le genre



### Le profil des participants selon le niveau de scolarité





## ENSEIGNEMENTS ET LEÇONS

Les séances de consultation ont offert une opportunité appréciée de partage, d'expression et de communication. Il est certain que l'exercice du groupe, le climat sécuritaire et respectueux étaient pour beaucoup dans la réussite de l'exercice.

Il est clair qu'à travers les témoignages et l'anonymat requis se dévoile un problème de communication. Les participants ne se sentent pas à l'aise ni en sécurité à dénoncer l'acte subi, ni même à dévoiler leur nom, par crainte de représailles. Une recommandation dans ce sens serait fortement utile. Les consultations sont aussi pour les pouvoirs publics et les cadres de travail, une occasion de mesurer l'enjeu du racisme et prendre les actions en conséquence.

Les questions s'articulent autour des éléments suivants :

- À quelle proportion l'opinion estime la présence du racisme?
- À quelle proportion l'opinion estime l'action du gouvernement?
- Quelle est l'utilité de l'initiative?
- Sur le cauchemar du racisme? À travers les perceptions et les effets endurés.
- Que cache l'endurance silencieuse? Témoignages des personnes qui souffrent dans le silence et l'anonymat.
- Quoi faire? Quelle solution pour quelle problème?
- Mais comment solutionner d'une façon concrète?

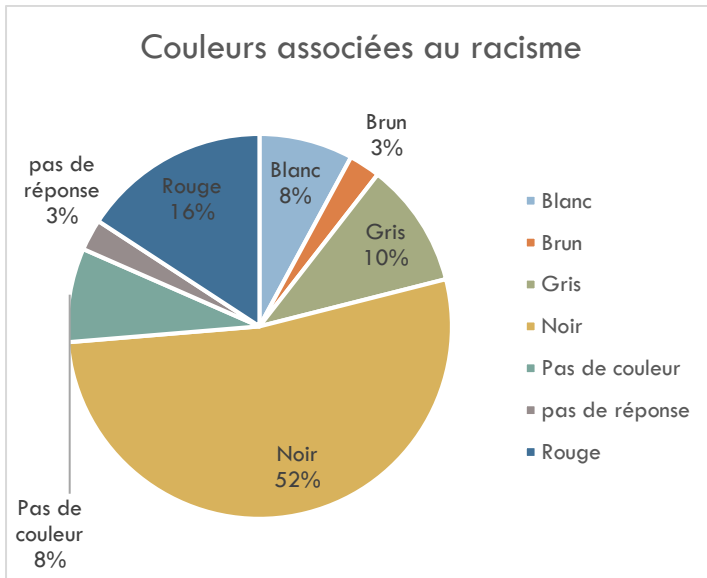
### Le cauchemar du racisme : images et perceptions

L'analyse simple ou croisée des données révèle que la majorité des participants associent **le racisme symboliquement aux couleurs noir et rouge.**

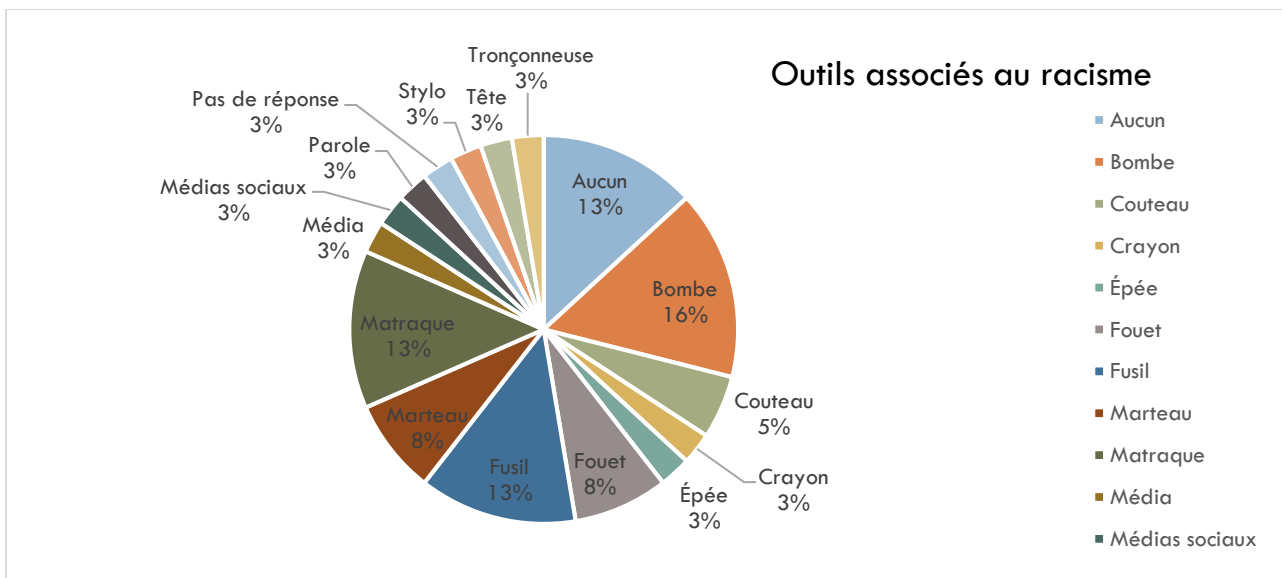
Même si les anthropologues et les spécialistes de la sémantique et du symbolisme des couleurs sont d'accord pour dire que la signification change selon les contextes culturels, temporels et spatiaux, les sociétés contemporaines sont empreintes des significations qu'inspirent les usages faits des couleurs dans la vie moderne, véhiculés à travers les médias et les usages communs et quotidiens.

Dans la vie moderne les deux couleurs sont associés au danger et à la violence et au deuil et aussi par contraste à l'élégance et à l'amour. Le rouge symbolise le danger dans le code de la route et dans le langage de la signalisation; par endroit, le rouge renvoie à la couleur de sang, pour symboliser la violence et les activités guerrières. Le rouge associé à la rose symbolise aussi l'amour par contraste. La couleur noir par contre, symbolise le deuil, la tristesse et par contraste l'élégance. Il reste au contexte de dicter la direction à prévaloir. (voir notamment dans cette thématique les essais philosophiques de Schopenhauer et de Goethe, notamment.)

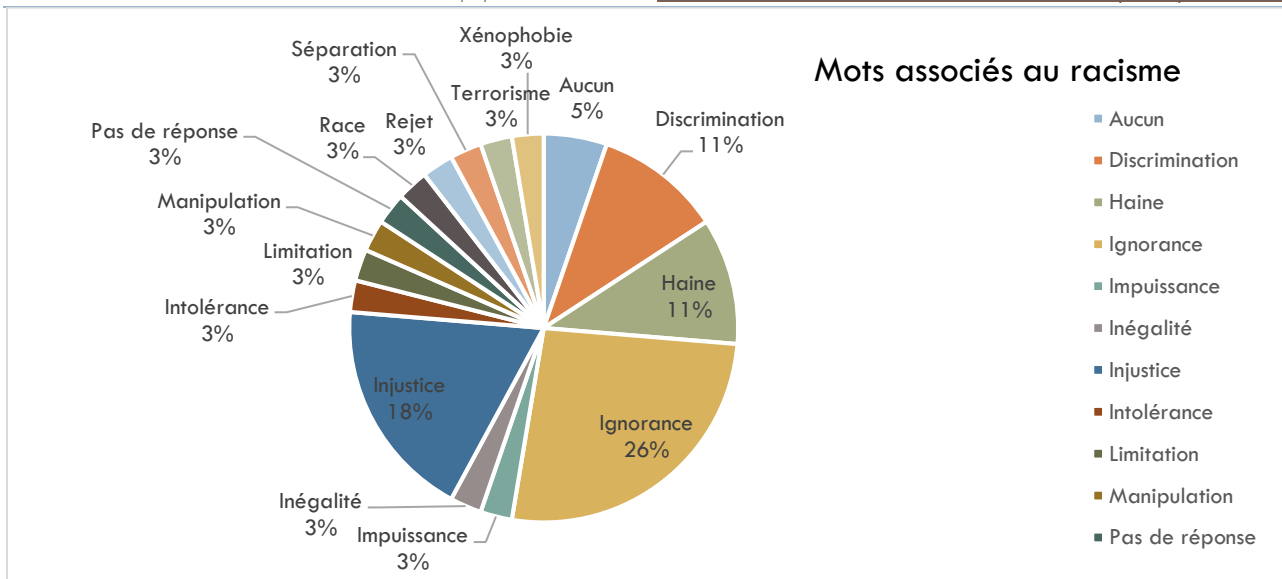
On peut tirer les mêmes enseignements de la symbolique que dégagent les outils et mots associés au racisme, révélés par les réponses et témoignages des participants. En effet, dans l'ordre les outils symbolisent la violence, la soumission, l'exploitation, la domination et l'exclusion.



Avec des ordres identiques chez les hommes et les femmes et selon les tranches d'âges : le noir en premier suivi du rouge.



Dans l'ordre : bombe, matraque, fusil, etc.



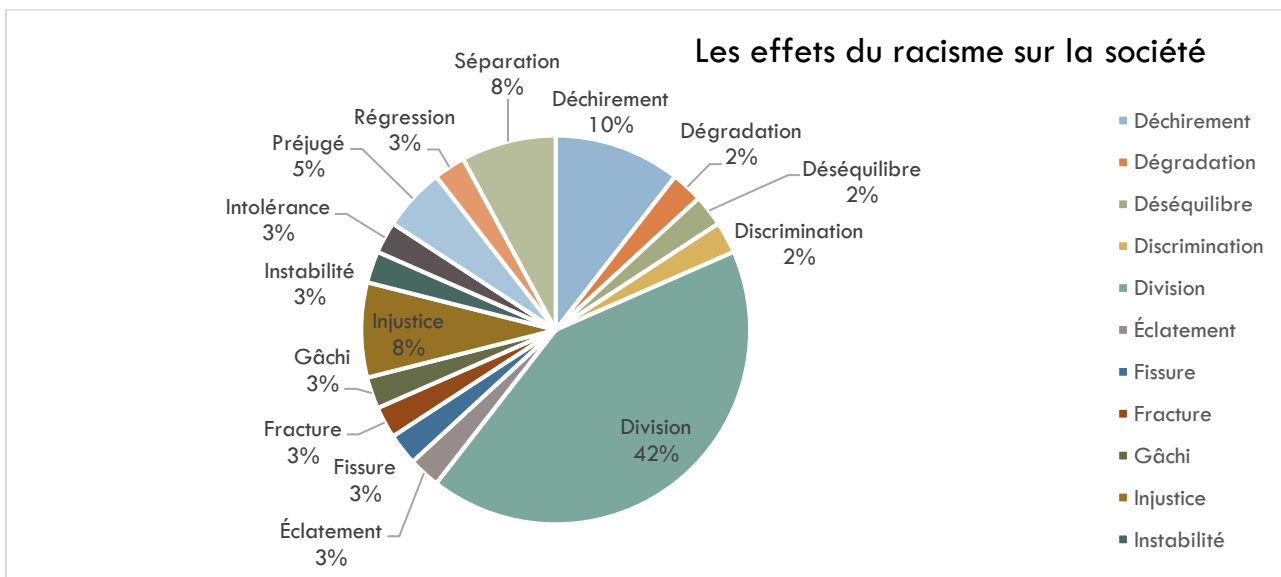
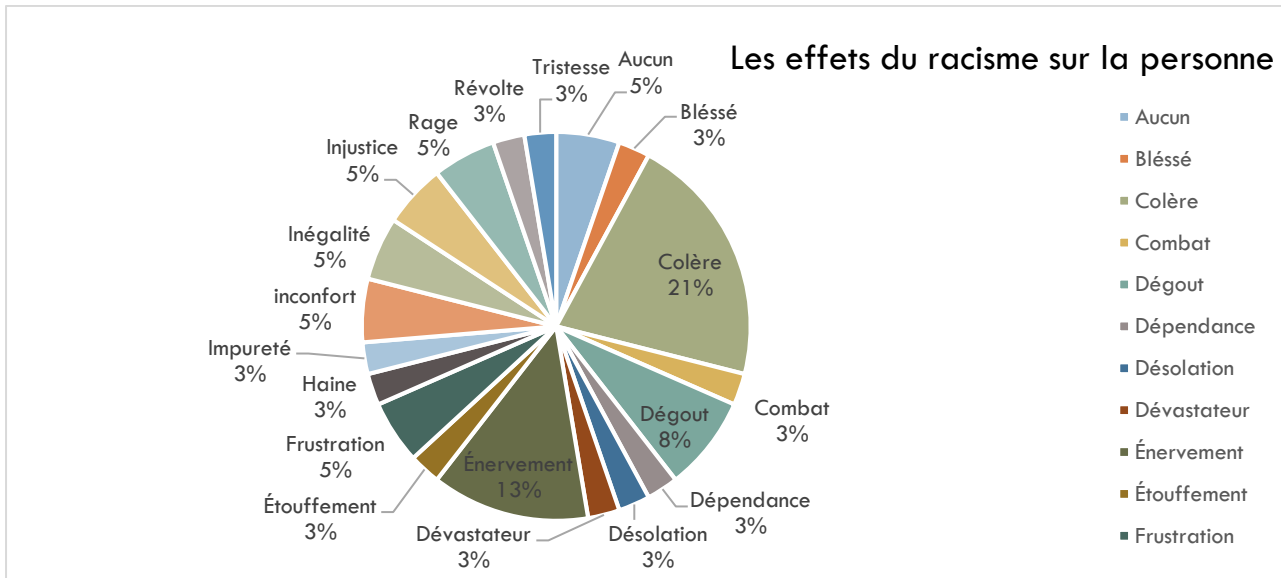
Dans l'ordre : ignorance, injustice, discrimination et haine, etc.. Avec les mêmes ordre près selon le genre et les catégories d'âges.

### Les effets ravageurs du racisme sur la personne et sur la société

Les effets sont ravageurs sur le plan psychologique. Ils tournent autour de : **colère, énervement, dégoût, rage, frustration, etc.** La frustration et la colère devant l'impuissance (révélée par la question sur les réactions) finissent par développer un réflexe de suspicion et de paranoïa et de phobie de l'autre.

Ces effets psychologiques sur la personne que les participants expriment vont de pair avec les perceptions faites du racisme, révélées par les couleurs, les outils et les mots associés. Aussi bien les effets que les mots et outils s'articulent autour **de la domination, de la supériorité, de l'humiliation, de l'effacement, de l'exclusion, de la négation, etc.**

**Ces sentiments combinés développent chez la personne du stress, de l'épuisement, de la tristesse et de la colère et finissent par réduire son estime de soi et affectent pleinement sa santé mentale.** Le processus de dégradation de la santé mentale, suit alors une trajectoire dangereuse et nuisible pour la personne et son entourage, car se répercute par de fâcheuses conséquences sur le plan de travail, de la famille et de la société.



Les effets du racisme sur la société exprimés révèlent le niveau de conscience des répondants du danger et de la menace que court la société dans son unité, sa cohésion et sa stabilité. Les réponses s'articulent autour de division (42%), de déchirement, de séparation, de fissure, de fracture, etc. Les réponses révèlent aussi l'importance que prennent l'unité et la cohésion sociales aux yeux des répondants, très sensibles à tout ce qui menace l'unité de la société et l'harmonie de son corps.

## La passivité inquiétante et le risque de banalisation

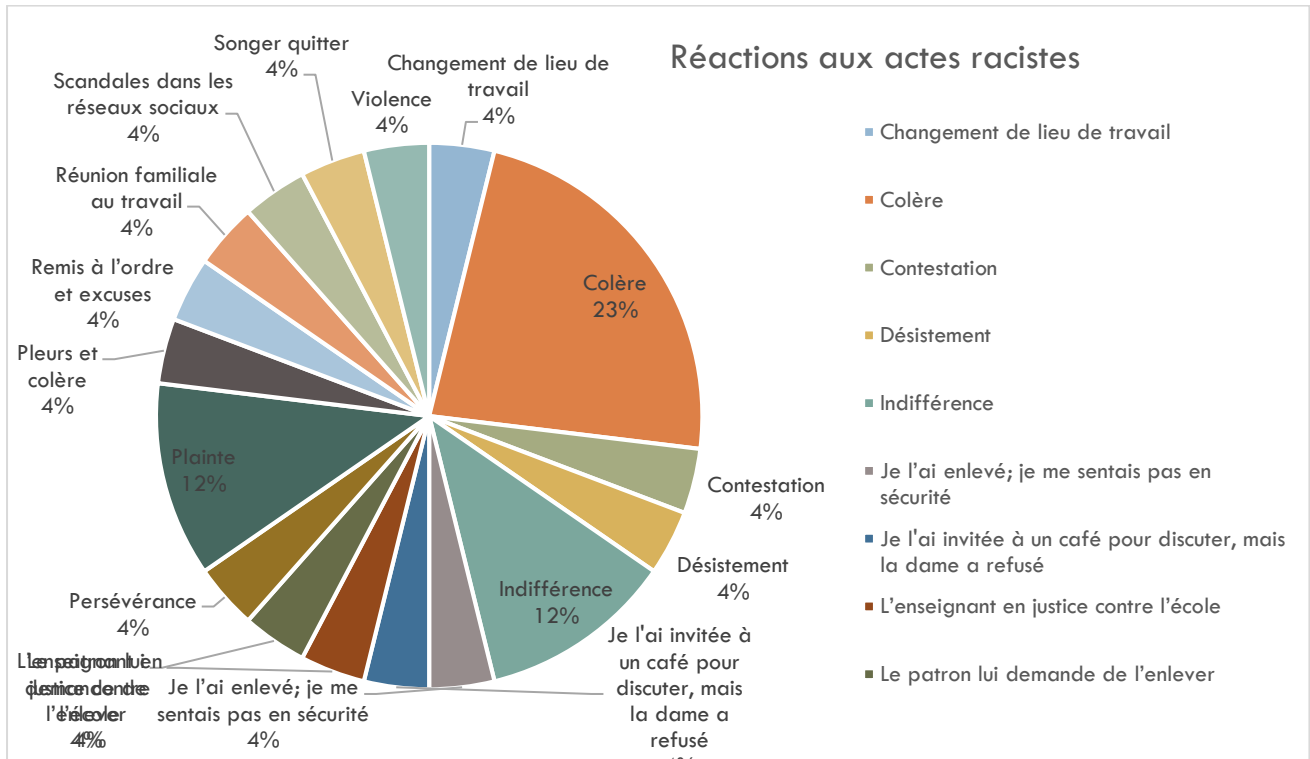
“Au début j'étais figée, maintenant j'en suis habituée” : c'est le propos qui ressort de la majeure partie des témoignages, et alerte du danger de la normalisation et de la banalisation de l'acte et du propos raciste.

La difficulté de confirmer la preuve car les propos et gestes sont subtilement posés de façon à ne pas laisser de traces devant les témoins, rend la plainte difficilement recevable.

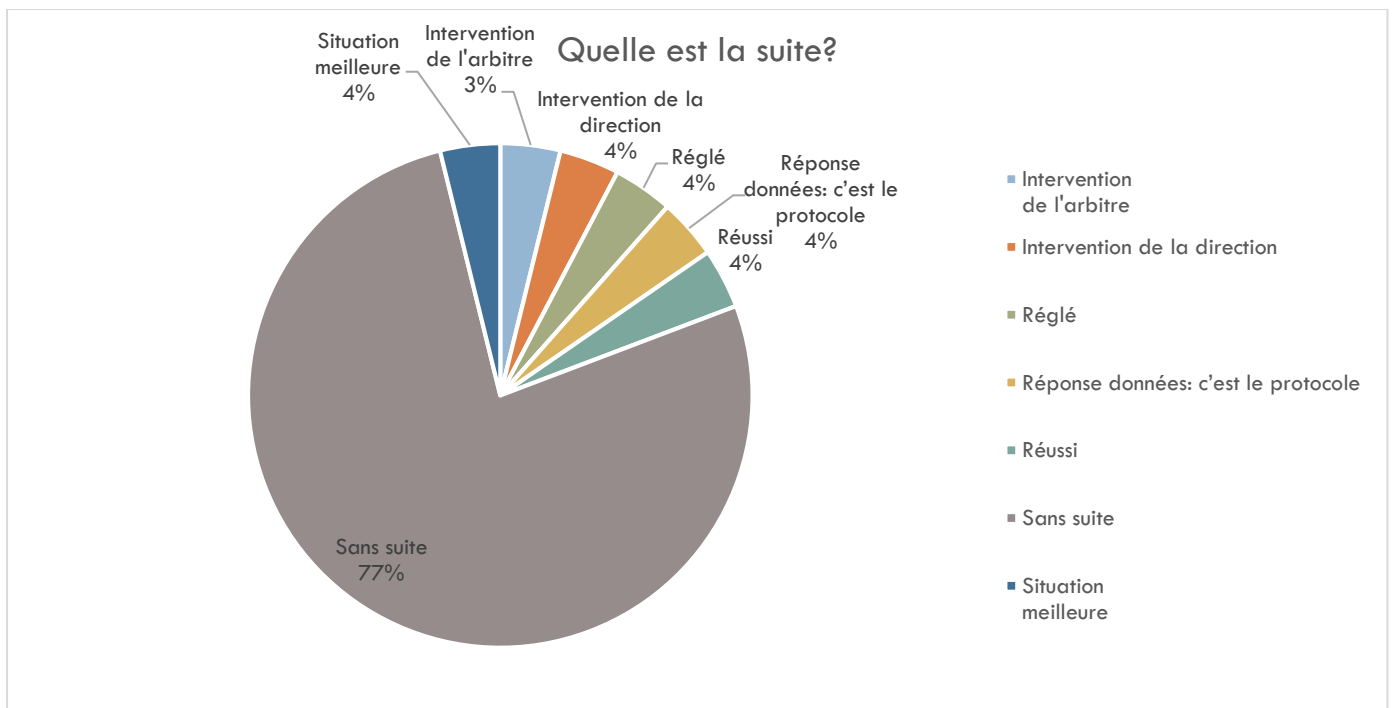
La passivité devant les actes racistes que révèlent les réactions des victimes résulte en partie des craintes de représailles et de la perte de confiance au système. Ils démontrent aussi l'inefficacité des mécanismes de recours et l'impuissance des outils; ce qui dissuade les victimes à en porter plainte ou à amorcer une quelconque action. Cet état risque de soutenir les sentiments d'impuissance et de frustration qui peuvent

facilement céder le pas à la haine et miner la confiance au système : "Gestionnaire me dit : ça risque de se retourner contre toi"

Avec l'accumulation des cas non résolus, la situation se complique davantage et risque de déborder en crise si rien n'est fait pour rattraper la situation.



Colère avec 23% viennent ensuite : plainte et indifférence avec 12% chacun.

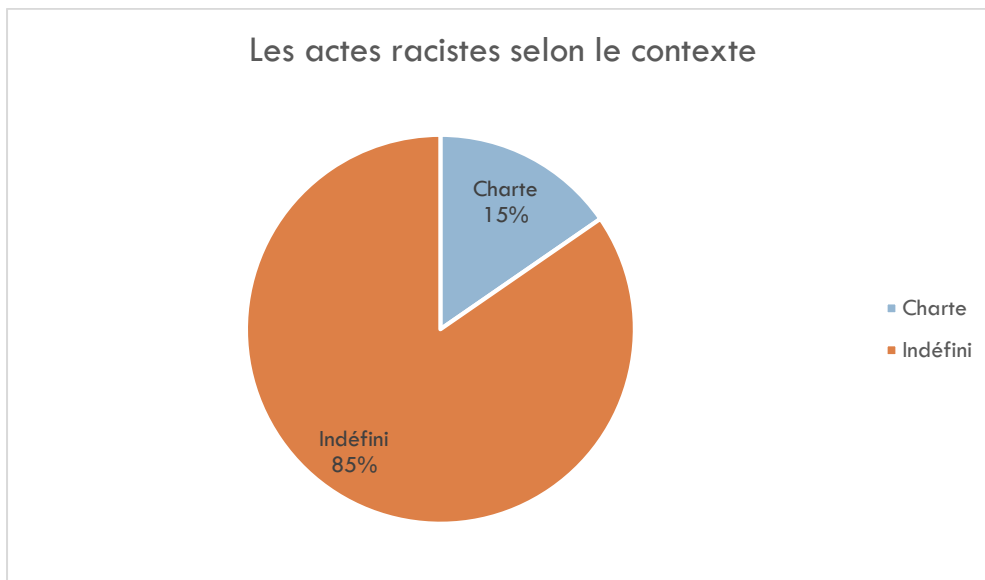


77% des cas sont restés sans suite.

## Lorsque le contexte agit en atténuant ou en aggravant

La majeure partie des récits disent que les actes racistes n'arrivent pas d'une façon linéaire mais varient d'intensité dans le temps et selon le contexte et le climat du moment. Le débat sur la charte des valeurs au Québec a dans beaucoup de récits été le moment culminant des actes et propos racistes subis.

L'opinion publique est souvent imprégnée de l'ambiance général régnante. L'opinion exprimée soutient dans sa majeure partie, la capacité d'influence dont jouissent les médias sur l'ambiance du moment; et la part des politiques dans les tournures que prennent les débats publics.

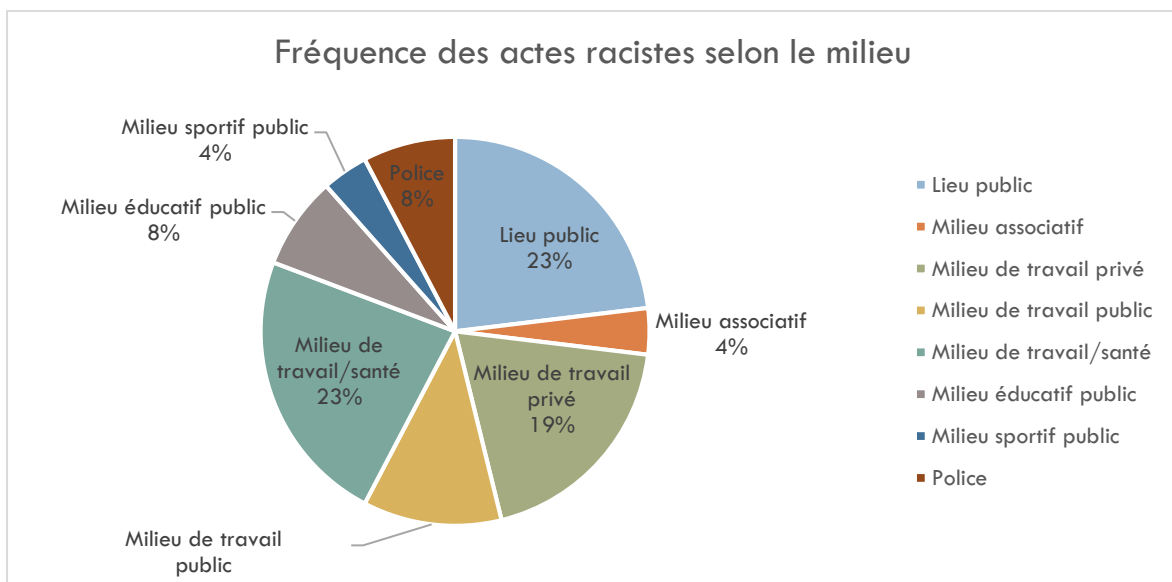
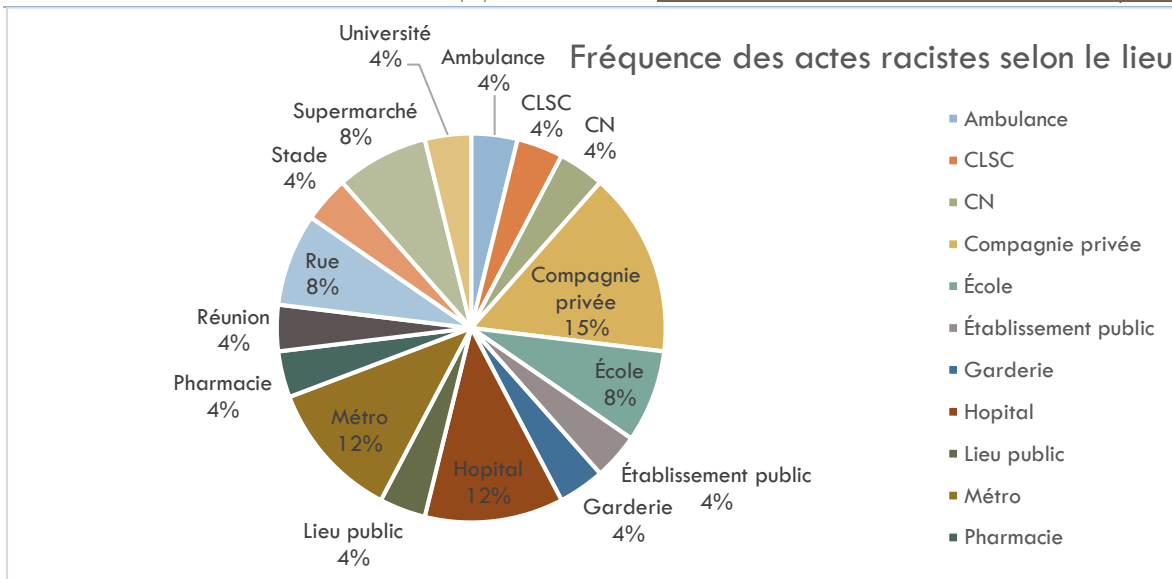


15% des cas ont eu lieu dans le contexte du débat sur la charte des valeurs-2014-

## Les niveaux d'hostilité varient selon le milieu

Les témoignages révèlent que l'intensité et la fréquence des cas de racisme et de discrimination varient en fonction du milieu. Le secteur de la santé, hôpitaux, CLSC etc. revient le plus dans les récits comme étant le secteur où se passent le plus d'actes de discrimination et de propos racistes. Le milieu de travail en général est un milieu propice au racisme et à la discrimination avec la part de 19% dans le secteur privé et 11% dans le secteur public. Les cas de racisme dans les lieux publics comme le métro par exemple représentent 23% des cas.

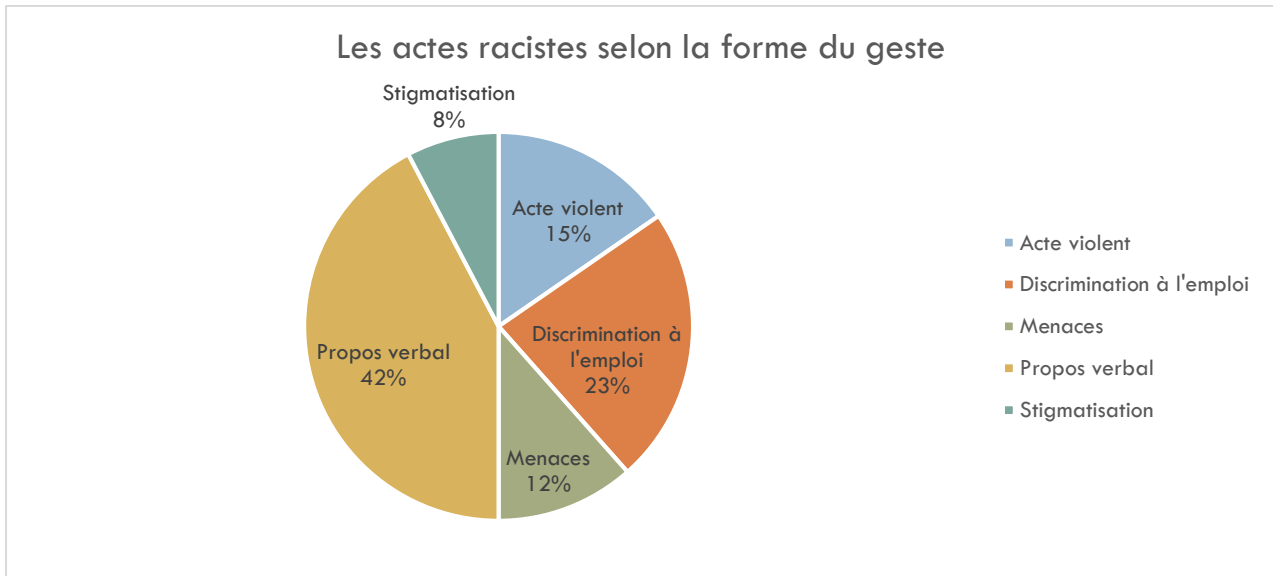




Les témoignages révèlent que 23% des actes se passent dans milieu de la santé, suivi de 23% dans un lieu public, 19% dans un milieu privé de travail et 11% dans un milieu public de travail.

## Le racisme à plusieurs formes : du simple propos verbal à la violence extrême

Le geste dans la plupart des récits se limite à des propos verbaux, du style : retourne chez toi; qu'est-ce que tu fais ici; enlève ton hijab, etc. Bien que ce constat apaise la crainte quant à l'intensité de l'acte raciste, ceci ne doit pas servir d'argument pour minimiser la portée et baisser le niveau de vigilance. Si rien n'est fait, il est certain que la violence peut prendre tranquillement sa place. Certains indicateurs annoncent bien la tendance que prend la menace. Même si dans la majeure partie des témoignages, on ne signale pas d'actes de forte violence, il n'en demeure pas moins que certains cas de violence rapportés par la presse, dont : la femme voilée morte dans le métro pendant le débat sur la charte des valeurs, le taxieur d'origine algérienne assassiné dans le même contexte, la tuerie dans la mosquée de Québec, la montée de la xénophobie et l'activisme de ses adeptes, etc. alertent du danger que peut prendre la tendance, si rien n'est fait.



### La discrimination à l'emploi ou la face découverte du racisme

Les témoignages révèlent 42% de propos racistes, 23% de discrimination à l'emploi, 15% d'actes violents, 12% de menaces et 8% de stigmatisation. Les femmes subissent 56% de propos verbaux contre 22% de discrimination à l'emploi; par contre les hommes subissent 29% de discrimination à l'emploi et 29% d'actes violents. Du point de vue de l'âge, ce sont surtout les 51-60 qui subissent la plus forte taux de discrimination à l'emploi, 40%; alors que les 30 ans et plus subissent à une proportion de 45% des propos racistes et, la catégorie des 41-50 en subissent 43%; alors que les plus âgés de 70-80 subissent 100% de propos racistes.

### La consultation et l'action des pouvoirs publics

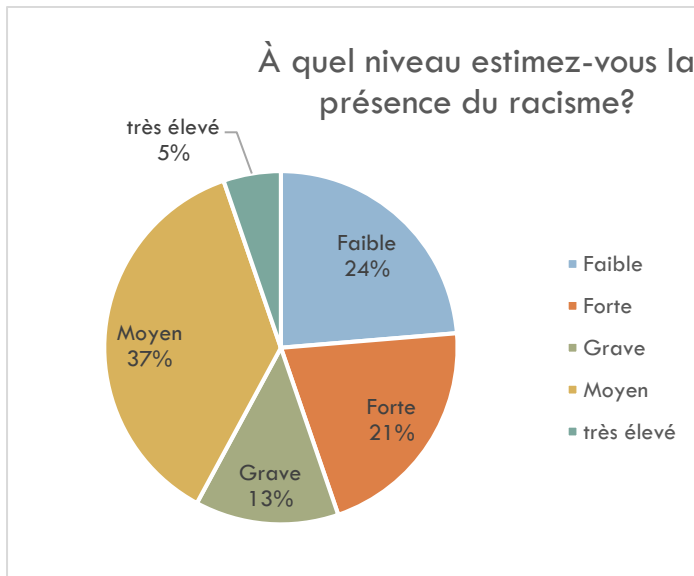
À la question relative à la pertinence de la tenue d'une consultation :

- 131 soit 54% la considèrent indispensable,
- pour 86 soit 35% elle est pertinente et;
- pour 23 soit 9% elle est inutile.

À la question relative à l'action du gouvernement dans la lutte contre le racisme :

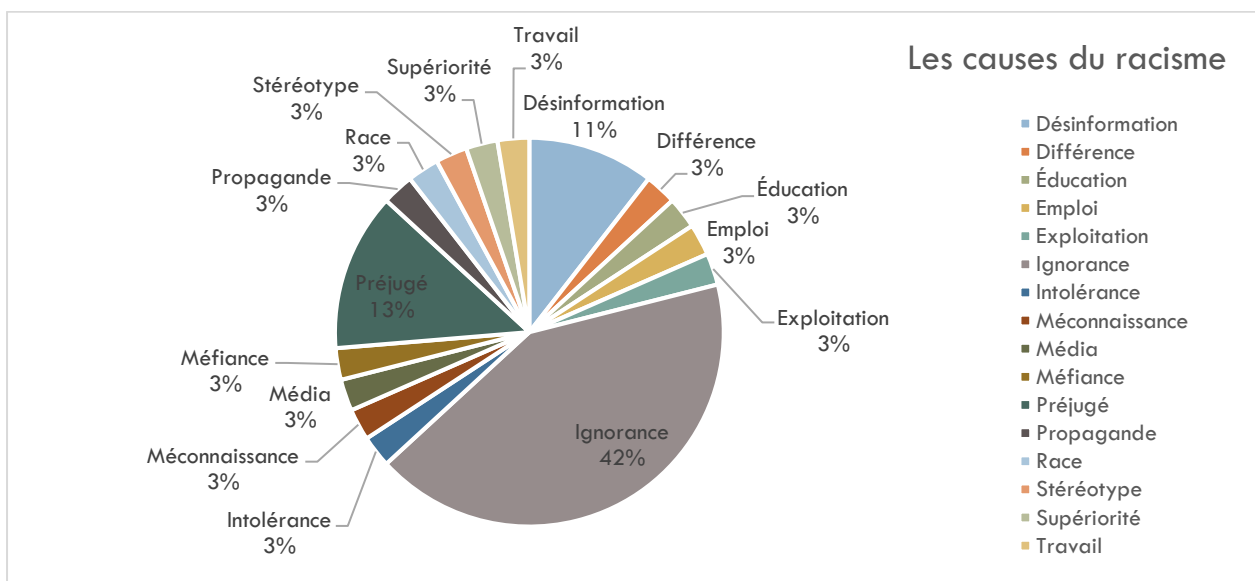
- pour 167 soit 68%, le gouvernement agit un peu;
- et pour 45 soit 18% pas du tout et;
- pour 27 soit 11% , le gouvernement agit assez.

## Quel niveau le racisme, a-t-il atteint?



Moyen/fort/faible chez les hommes et moyen/faible et fort chez les femmes

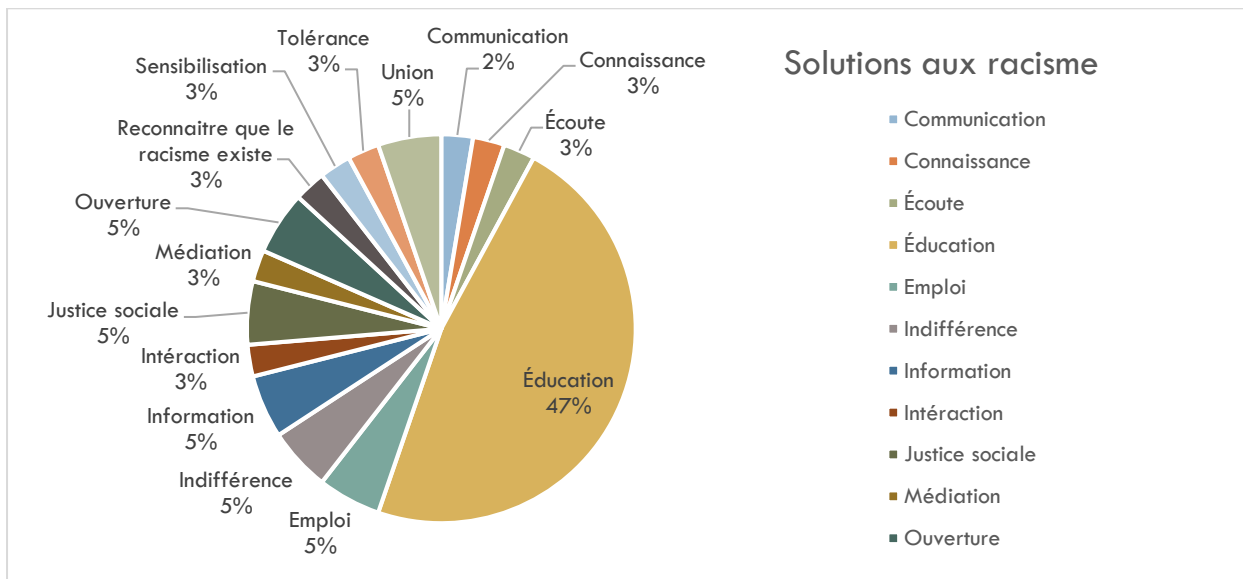
## Quelles pourraient-être les causes du racisme?



Dans l'ordre : ignorance, préjugés et désinformation, etc. avec des ordres identiques selon les genres

On peut tirer un constat positif à l'effet que le réflexe des personnes ne renvoie pas les causes à des considérations fatalistes sans solution, mais plutôt à des aspects de perceptions corrigibles, tels que l'ignorance, la méconnaissance, le préjugé et la méfiance. Les réponses ciblent aussi une source génératrice de racisme : la désinformation qui peut résulter d'une action délibérée et consciente ou d'un acte dans une mince mesure involontaire. C'est là d'ailleurs que le rôle des médias prend toute son importance par rapport à l'influence qu'ils exercent sur l'opinion publique. Pas loin d'ailleurs de cette semaine, tout le scandale soulevé par une information calomnieuse diffusée dans un reportage à la chaîne de télévision TVA, qui cause un grand préjudice à la communauté musulmane et expose deux mosquées montréalaises aux menaces et donne le goût aux activistes xénophobes de faire la démonstration des forces et de scander des menaces en plein public.

## Quelles pourraient en être les solutions?



Proportions identiques selon les tranches d'âges et le genre.

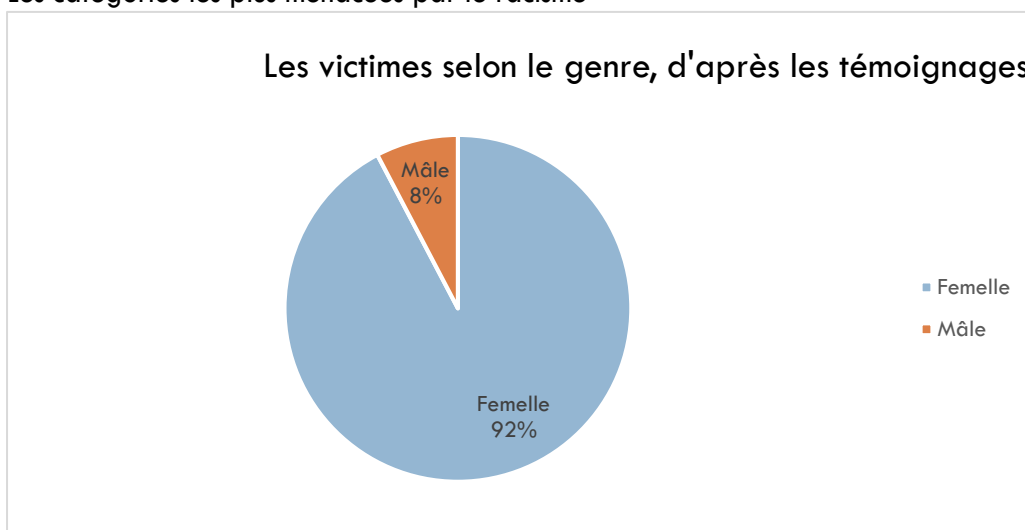
Les solutions indiquent dans l'ordre la solution éducative avec 47%, en parfaite cohérence avec la cause principale soulevée, l'ignorance, le préjugé et la désinformation.

La part de l'insertion économique par l'emploi, prend un place importante en parfaite cohérence avec l'une des principales formes de racisme soulevée dans les témoignages, celle de la discrimination à l'emploi, qui occupe 23% des cas.

La part de l'information, appuyée de la sensibilisation et de la communication prend une importance capitale parmi les solutions suggérées. Ceci, est en parfaite cohérence avec l'une des causes soulevées reliée à la désinformation, appuyée par la propagande, les médias et les stéréotypes.

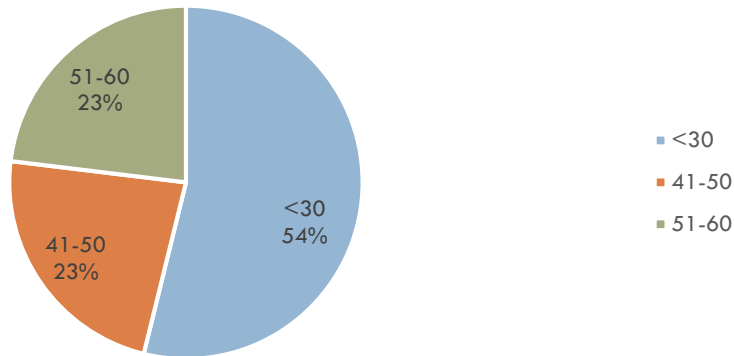
La part de la société dans le processus de solution est révélé par l'importance que prennent les actions sociales d'ouverture, de communication, d'écoute, d'union, de médiation et de justice sociale.

Les catégories les plus menacées par le racisme



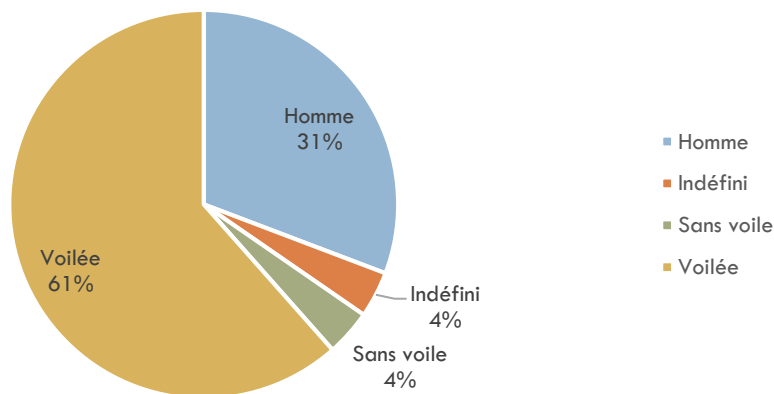
Les témoignages révèlent que les femmes sont fortement plus exposées au racisme que les hommes

### Les victimes selon les groupes d'âges, d'après les témoignages



Les témoignages révèlent que les jeunes de 30 ans et moins sont les plus exposés au racisme.

### La part du voile



61% des victimes sont des femmes qui portent le foulard. Les femmes voilées subissent 50% de propos racistes contre 25% de discrimination à l'emploi. Les sans voile subissent 100% des actes en propos. Les hommes subissent 29% de discrimination à l'emploi et 29% d'actes violents.

## CONCLUSION/RECOMMANDATIONS

L'enjeu n'est plus de savoir si le racisme existe ou non? L'enjeu n'est plus de se blâmer ou de s'accuser mutuellement. Encore là, une dérive du jeu politique et de la rivalité partisane qui a voulu détourner le débat dans cette direction, pour le vider de son sens.

Sans accuser personne, et sans dramatiser la situation non plus, certains indicateurs sont là pour alerter contre la montée du fléau du racisme : la montée de la xénophobie, l'attentat contre la mosquée de Québec, la valse du zonage, certains cas de crimes survenus dans des contextes vraisemblables d'hostilité raciste, etc.

Le véritable enjeu demeure cependant lié aux défis de trouver les bonnes réponses pour comprendre le phénomènes et trouver des solutions conséquentes.

La consultation révèle un certain nombre d'indicateurs chargés d'enseignements et de leçons à tirer.

Bien que la forme des actes révélés par les témoignages soit limitée en grande partie au propos et à la violence verbale, il faut rester attentif à la menace du racisme, et se mettre à l'œuvre pour en combattre la moindre trace.

Les effets sont fortement préjudiciables à la personne et à la société. Les effets ravageurs du racisme sur la psychologie de la personne et les effets de division et de fracture sociales sont les réelles menaces qui planent et qu'il va falloir garder en perspective.

Certains profils s'exposent plus que d'autres aux pressions et menaces de la discrimination et du racisme : les femmes et les jeunes; et parmi les femmes les voilées. Ceci vient aviser de **l'impératif de redoubler d'effort et de prioriser l'action envers ces catégories, pour éviter qu'elles ne sombrent dans la vulnérabilité.** Encore là, les faits corroborent les témoignages: les élections successives de 2003 à 2014 se sont jouées au rythme de la valse du voile, du niqab et des accommodements. Si ce n'est l'attentat de Québec, fraîchement mémorisé, le bal aurait poursuivi son ambiance. Dans ce contexte, les musulmans du Québec ont enduré le martyre à force de se voir ciblés et voir leurs enfants souffrir d'une stigmatisation intense. Sans parler des gestes débordants de violence à l'endroit des femmes avec foulard dans les stations de métro et dans les lieux publics, que la presse rapportait, dans des contextes de débats identitaires et de campagnes électorales intenses.

Certains milieux sont plus à risque que d'autres. Le secteur de la santé s'avère un milieu où s'exercent le plus des pressions discriminatoires et racistes révélées. Si cela est appuyé par d'autres études, il devient urgent d'agir, pour prévenir les menaces qui planent sur ce milieu, tant vital pour la société.

Même si les témoignages répètent ce que les chiffres révèlent, la consultation aurait servi de mettre une histoire humaine devant les chiffres et les statistiques, pour les rendre plus expressifs.

La consultation vient aussi offrir une vitrine aux victimes pour s'exprimer et ainsi, au moins vider le cœur. Cet exercice thérapeutique, doit se poursuivre avec des actions concrètes, pour que le racisme recule et s'éclipse de notre société.

Les problèmes relevés du racisme, exigent la recherche de solutions dans la voie de l'éducation.

L'éducation est l'heureuse élue des solutions, avec 47% des voies des témoignages. L'éducation, comprise dans son sens le plus large, comme l'action d'éduquer, soit, parvenir grâce à un processus combiné d'apprentissage, d'information et d'expérimentation à communiquer un savoir, un savoir-faire et un savoir être en vue de développer chez l'individu ou le groupe, des compétences pour le guider dans sa conduite; et pour lui transmettre des connaissances.

Dans ce sens, l'éducation devient l'affaire de tous et revêt plusieurs formes adaptées au milieu : des cours sur la diversité à intégrer dans les programmes réguliers de l'enseignement primaire et secondaire; des formations de sensibilisation à l'éthique comportementale en milieu de diversité et de travail; des ateliers de sensibilisation dans les milieux de travail; des sessions d'information en milieu associatif; des cours sur la gestion de la diversité aux gestionnaires de services et patrons; des sessions

d'information et de sensibilisation destinées aux fonctionnaires appelés à servir le public; des chantiers d'entre connaissance avec le concours des centres communautaires et appuyés par les subventions publiques, etc.

Une action à laquelle peuvent être associés les centres communautaires, est fortement recommandée dans la direction de l'ouverture, de l'interaction, de la convivialité sociale et culturelle et de l'échange sur les différentes cultures et expériences, à appuyer avec les subventions publiques.

Et non le moindre, la question de l'information prend toute sa place comme source de problème de désinformation et aussi comme solution dans la voie de la bonne information, de la sensibilisation et de la communication. Rechercher les meilleures conditions pour mobiliser les ressources en information et médias dans la voie de la valorisation de la diversité et de prévention des effets ravageurs de la désinformation. La désinformation comme source ou cause de racisme revient dans 11% des avis, appuyée des 3% qui reviennent à la propagande et 3% revenant aux médias. Les scoops médiatiques sont la source de la majeure partie des tempêtes identitaires où l'autre est pris pour cible. Là aussi, les faits corroborent les résultats de la consultation. Pas loin de cette semaine, la chaîne de télévision TVA soulève toute une tempête et expose toute une communauté et deux mosquées montréalaises aux menaces, sur fausses allégations et fausses informations, qui font agiter les groupes xénophobes.

Il est plus qu'impératif d'encadrer les débats publics, afin de prévenir les dérapages, qui souvent virent au racisme et à la stigmatisation.

Revoir le système de fonctionnement institutionnel, en vue de consolider, de faciliter et de sécuriser les mécanismes de recours, afin que les cas de discrimination et de racisme puissent trouver une issue, dans des actions concrètes de dissuasion et de prévention.

Justice sociale et insertion économique figurent aussi parmi les solutions recommandées au racisme. Là encore les faits corroborent les témoignages : les immigrants 2,5 fois plus scolarisés que la moyenne, subissent 2,5 plus de chômage que la moyenne du Québec. Il y a lieu de redoubler d'effort pour parvenir à éliminer la discrimination à l'embauche et offrir équitablement la chance à toutes et à tous au travail.