

originaires de régions francophones, particulièrement de l'Afrique, puis à l'augmentation de la population immigrante qui contribue à renforcer la majorité francophone de la ville.

La majorité des Lévisiens (97,8%) n'appartient pas à une des minorités visibles définies dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Parmi les 2,2% de la population qui appartient à une ou plus des minorités visibles, les principaux groupes sont : Noir (33,2%), Latino-Américain (19,7%) et Arabe (17,8%)¹⁴.

La majorité des Lévisiens se déclarent chrétiens (90%), dont la majorité sont de catholiques (97,8% des chrétiens ou 88,10% de la population totale), suivi de 9,26% sans appartenance religieuse, 0,31% de musulmans, 0,19% de bouddhistes, 0,02% de juives et 0,09% d'autres religions. ¹⁵ Il est important de noter que ce sont des données de 2011 puisque les données de 2016 ne sont pas encore disponibles pour cette catégorie d'information.

¹⁴ ibid.

¹⁵ Statistique Canada. 2013. Lévis, V, Québec (Code 2425213) (tableau). Profil de l'enquête nationale auprès des ménages (ENM), Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit n° 99-004-XWF au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 11 septembre 2013.

<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 11 décembre 2017).

Méthodologie

La clientèle visée par le projet était des résidents de Lévis détenteurs d'un certificat de sélection du Québec, d'un statut de résident permanent ou encore de la citoyenneté canadienne. Pour approfondir notre compréhension des expériences vécues par les personnes immigrantes, nous avons privilégié des entretiens qualitatifs individuels, afin d'établir un climat de confiance propice aux échanges et à la discussion avec les participants, laissant place aux détails et à la nuance. En outre, une entrevue en groupe était réalisée avec le Comité de sœurs musulmanes de Lévis.

Afin de recueillir des points de vue extérieurs relatifs aux défis issus de la discrimination vécue par des personnes immigrantes, nous avons également réalisé une journée de réflexion avec des partenaires œuvrant sur le territoire de Lévis.

Les consultations ont eut lieu entre le 2 novembre et le 3 décembre, à Lévis.

Entrevues

Pour recruter des participants à cette consultation, nous avons utilisé les outils de communication existants du Tremplin, à savoir :

- Article sur le projet invitant des personnes immigrantes à participer sur la première page de l'édition d'octobre 2017 du Journal Le Tremplin, diffusé auprès de près de 1 000 contacts électroniques et distribué à une centaine d'exemplaires dans différents cafés, établissements d'enseignements, organismes communautaires et CLSC de Lévis;
- Publication sur Facebook d'une invitation à participer de la consultation sur la page Facebook du Tremplin, qui compte plus de 700 abonnés;
- Invitation à participer à la consultation envoyée par courriel à la liste d'envoi du Tremplin qui compte près de 1 000 personnes;
- Invitation à participer de la consultation envoyée par courriel par des partenaires du Tremplin à leur clientèle;
- Contacts directs en personne, par téléphone ou par courriel auprès de certains clients ciblés

En réponse à cet effort, 13 personnes se sont proposées à des entrevues individuelles, et 9 entrevues ont pu être réalisées.

Un des contacts établis a permis d'organiser une entrevue de groupe avec le Comité de sœurs musulmanes de Lévis qui se rencontre une fois par semaine. Nous avons donc été invités à réaliser la consultation lors d'une de ces rencontres. Cette entrevue de groupe a été réalisée auprès de 8 personnes.

Au total, 10 entrevues ont été réalisées entre le 9 novembre et le 3 décembre et 17 personnes immigrantes ont été interviewées, rapportant un total de 28 épisodes de discrimination subis ou témoignés.

Profil des répondants

Du total de 17 répondants (9 en entrevues individuelles et 8 en entrevue en groupe) 12 étaient des femmes et 5 des hommes. Les répondants étaient âgés entre 20 et 29 ans (2), 30 et 39 ans (7) et 40 et 49 (8) et la majorité était mariée (15). Un des répondants était conjoint de fait et 1 était séparé. La majorité avait des enfants (16), dont 3 personnes avaient 1 enfant, 7 personnes avaient 2 enfants et 6 avaient plus de 3 enfants. Parmi les répondants, 13 étaient musulmans, 3 catholiques et une personne n'avaient aucune allégeance religieuse.

Ils ont tous immigré directement au Québec à partir de différentes régions du monde : 2 de l'Europe, 2 de l'Amérique latine, 13 de l'Afrique, dont 9 du Maghreb et 4 de l'Afrique de l'Ouest. Ils sont au Québec depuis 3 à 5

ans (5), 5 à 10 ans (6) ou plus de 10 ans (6), et la majorité a immigré avec la famille (13) et est entrée dans le pays avec un visa de résidence permanente comme travailleur qualifié (12).

Journée de réflexion avec des partenaires

Puisque différents organismes sont directement impliqués dans le processus d'intégration des personnes immigrantes, nous considérons que la mobilisation de leur expérience était essentielle. Pour cela, plusieurs organismes ont été invités pour une journée de réflexion sur la thématique de défis à l'intégration et de la discrimination contre les personnes immigrantes à Lévis.

Cette rencontre a eu lieu le 2 novembre de 2017 en après-midi au Patro de Lévis avec la participation de représentants de 11 organismes : Connexion-emplois ressources femmes, Gestion Travail Chaudière-Appalaches, Ressources Naissances, Office municipal d'habitation de Lévis, Centre de pédiatrie sociale de Lévis, CLSC de Saint-Romuald, La Chaudronnée, Paroisse Saint-Joseph de Lévis, Centre d'éducation aux adultes des Navigateurs, Milieu d'intégration par la francisation des familles immigrantes de Lévis - MIFFIL ainsi que Le Tremplin.

Points saillants

Les principaux obstacles à l'insertion des personnes immigrantes et les sources potentielles de discriminations identifiées dans le cadre de ce projet sont présentés dans ce chapitre.

Quelques remarques initiales s'imposent :

- Des actes de discrimination, particulièrement de discrimination indirecte ou systémique, sont difficiles à identifier. La discrimination n'est pas un phénomène isolé, donc pour la victime potentielle et pour les chercheurs il n'existe pas une certitude incontestable. Sauf pour les cas ouvertement discriminatoires, plus souvent en lien avec des épisodes de discriminations directes, il y est nécessaire de considérer le contexte et l'historique pour identifier des indications de discrimination potentielles présentes aux témoignages.
- Plusieurs victimes de discrimination ne souhaitent pas en témoigner, ce qui réduit la visibilité du problème. Les raisons plus fréquemment évoquées sont la peur de stimuler par inadvertance un débat discriminatoire, la honte et la frustration d'avoir vécu un acte de discrimination, l'incertitude d'être ou non victime de discrimination, la méconnaissance de ses droits ou même un certain sentiment de responsabilité pour l'acte dont la victime adopte une partie de la justification de l'agent de discrimination.
- Une autre raison pour laquelle les victimes ne sont pas enclines à témoigner est l'inquiétude que ce témoignage soit interprété comme une accusation contre la société d'accueil. La totalité des répondants est unanime : les cas de discrimination représentent une minorité des interactions qu'ils ont eues depuis leur arrivée au Québec. Toutefois, il y est important de comprendre le phénomène pour le contrer et pour prévenir son amplification.

Intégration au marché de travail

L'intégration au marché de travail est identifiée comme étant le défi le plus significatif pour l'intégration à la société québécoise. Le secteur de l'emploi et du travail est quant à lui le secteur avec plus d'occurrences des cas de discriminations relatés. Les barrières et les actes de discrimination relatés ont lieu dans toute l'extension de la relation de travail, allant du recrutement à la promotion et à la démission, et ce tant dans le secteur privé que dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Les processus de recrutement, de sélection et de promotion des services publics fédéral et provincial sont perçus comme bien structurés pour éviter des discriminations et, en conséquence, ils sont une option privilégiée pour plusieurs immigrants qualifiés.

Prénom et nom étrangers : la première barrière vécue par la majorité des immigrants apparaît sur la première ligne de leurs CV. Même si l'identification du phénomène est difficile, plusieurs des répondants ont envoyé leur CV pour des postes compatibles à leur formation et expérience sans avoir aucun contact ultérieur. Un répondant a même effectué un test en changeant le nom sur son CV pour un poste pour lequel elle avait déjà postulé sans avoir eu une réponse. Avec le nom à sonorité québécoise utilisé, il a été contacté.

Éducation et expérience à l'étranger : cette barrière n'est pas nécessairement discriminatoire. Toutefois, c'est probablement la principale barrière pour entrer sur le marché du travail.

- **Éducation** : pour l'éducation il y a une différence entre les personnes immigrantes qui provenaient de pays développés et des pays en développement. Pour les premières, leur formation est généralement reconnue par les employeurs d'ici. Pour les deuxièmes, ils notent un préjugé contre les institutions d'enseignement des pays en développement, qui sont perçues comme de qualité inférieure même s'ils ont réussi à avoir leurs équivalences d'études officielles.

De plus, dans plusieurs domaines, les étapes pour obtenir l'équivalence des études à l'étranger n'étaient pas claires pendant le processus d'immigration. Donc, c'est seulement après être arrivés ici que ces immigrants ont appris qu'ils n'avaient pas le droit d'exercer leur profession au Québec et que le processus pour obtenir l'équivalence prendrait des mois ou même des années. Ce processus peut signifier de refaire une partie significative ou même la majorité de leur formation ici au Québec. Et

malheureusement, pour la majorité de ceux qui ont réussi à obtenir l'équivalence des diplômes, les efforts entrepris ne se sont pas convertis en accès à un emploi dans leur domaine d'étude.

- **Expérience professionnelle:** En général, l'expérience à l'extérieur est perçue comme inférieure à l'expérience au Québec, et ce de façon plus prépondérante pour les expériences acquises dans les pays en développement, et ce, plus particulièrement pour les formations universitaires et les postes hiérarchiquement plus élevés.

Il importe de mentionner que dans certains domaines le contexte social, légal et culturel de l'expérience professionnelle est une composante primordiale de leur propre expérience, comme par exemple dans certains domaines du droit ou des sciences humaines. Cependant, dans plusieurs domaines le contexte est peu ou non important, comme par exemple dans les sciences naturelles.

Que ce soit en raison d'un décalage réel ou issu d'une perception discriminatoire, cette barrière est la plus importante pour l'intégration effective des personnes immigrantes au marché du travail. Dans les témoignages que nous avons recueillis, plusieurs n'ont jamais réussi à percer dans leurs professions d'origine. Conséquemment, ces personnes immigrantes ont décidé de changer de carrières, c'est-à-dire que la majorité de l'investissement qu'ils avaient fait dans leur formation et développement professionnels est perdu, sans oublier les coûts et le temps investi pour démarrer une nouvelle profession ici. Souvent, la nouvelle carrière sera une carrière technique (un ingénieur qui devient mécanicien, une infirmière qui devient préposée aux bénéficiaires, etc.). Cette perte n'est pas seulement une perte pour l'individu affecté, mais aussi pour la société d'accueil, considérant que la majorité de ces immigrants sont des travailleurs qualifiés, donc choisis justement à cause de leur formation et expérience professionnelle.

Pour les individus qui ont réussi à percer cette barrière, ce sera souvent pour un poste au bas de l'échelon. En conséquence, ils ont une surqualification comparativement à leurs collègues d'origine québécoise pour un même poste, particulièrement pour les individus avec une formation universitaire et avec expérience dans des postes hiérarchiquement plus élevés.

Caractéristiques physiques, à l'entrevue : une autre barrière, encore dans le processus de sélection, est la discrimination contre des caractéristiques physiques au moment de l'entrevue. Les individus qu'ont vécu ce type de barrières étaient des individus de peau noire et des femmes voilées. La discrimination peut se passer de façon plus discrète (ajout de nouvelles questions ou mises en situation lorsque le candidat a des réponses adéquates aux premières questions) ou de façon plus directe (questionnements relatifs à des pratiques religieuses), mais les victimes n'étaient pas embauchées. Il est important de noter que, pour la majorité de ces types de témoignages, il est difficile de documenter l'acte de discrimination, et aucune des victimes n'a déposé de plainte formelle ou effectué toute autre démarche en lien avec l'acte de discrimination. En plus, pour la majorité des cas, il semble que la discrimination soit liée aux valeurs de l'individu responsable de la prise de décision. Aucun mécanisme n'est mis en place par l'employeur pour éviter ce type de comportement.

Caractéristiques culturelles, à l'entrevue : Parmi les répondants, seuls les musulmans ont rapportés des discriminations vécues basées sur les caractéristiques culturelles lors d'entrevues. Toutefois, ces témoignages font état de discrimination subie de façon très évidente. Plusieurs ont été questionnés au sujet des dates religieuses, en indiquant que cela serait une nuisance parce qu'ils ne sont pas de congés au Québec, notamment s'ils suivaient le ramadan, à cause d'une perception de la pratique qu'associe le jeûne avec une faiblesse ou une perte de capacité de travail. Une femme qui porte son voile a été questionnée ouvertement pour savoir si son mari était un « arabe » et si elle était sousmise. Comme pour les cas antérieurs, il semble que la discrimination est liée aux valeurs de l'individu responsable de la prise de décision. Cependant, même si l'acte ne correspond pas à une pratique généralisée de l'employeur, aucun mécanisme n'est en place pour éviter ce type de comportement.

La barrière de la langue française : Des compétences linguistiques insuffisantes représentent une autre barrière importante qui réduit l'employabilité. Toutefois, il est parfois difficile d'établir clairement la frontière entre les compétences insuffisantes et une discrimination contre un français non québécois.

Les immigrants francophones : la langue française ne devrait pas être une barrière pour les immigrants de langue maternelle française ou qui provenaient de pays de langue officielle française. Ces immigrants, comme ceux originaires de la France, du Maroc, de la Tunisie par exemple, parlent couramment français. Par contre, les variations entre les accents et l'utilisation de la langue entre les différents pays est perçue de façon négative, parce que ces différences pourraient impliquer un risque pour l'employeur.

Les immigrants allophones : la barrière est assurément plus présente pour les immigrants originaires des pays non francophones. Même s'ils ont entrepris des efforts pour apprendre le français, qu'ils ont finalisé le cheminement de francisation et ainsi officiellement atteint un niveau suffisant pour travailler, et qu'ils sont pleinement efficaces dans d'autres domaines de leur vie ici, plusieurs immigrants ont rapporté vivre un traitement différent à cause de leur allophonie, par exemple, une réduction de responsabilités et des salaires plus bas.

Le plafond invisible : Après avoir passé la barrière pour entrer sur le marché du travail, certains immigrants, principalement des minorités visibles, ne sont pas promus. Les indications que l'absence de promotion est liée à des aspects discriminatoires sont : équipes composées par plusieurs personnes appartenant à des minorités visibles dont seulement les personnes blanches d'origine québécoise sont promues, même s'ils ont la même expérience, temps de service et formation; absence d'immigrants à la haute direction, principalement chez les minorités visibles; cheminement de professionnels d'origine québécoise plus rapide que des immigrants avec le même profil professionnel.

L'intégration avec les collègues : la différence culturelle entre les employés d'origine québécoise et les employés d'origine immigrante peut causer de conflits. Dans les témoignages recueillis, plus de cas se sont passés dans des usines que dans des bureaux, particulièrement si l'immigrant a une formation universitaire. En conséquence des difficultés pour trouver d'emploi dans leur domaine, plusieurs immigrants avec formation universitaire ont décidé de travailler dans des usines pour des questions financières. Ces individus ont un profil socioculturel très différent de leurs collègues québécois, qui ont un niveau de scolarité moins élevé et qui très souvent ont très peu de connaissance sur le pays d'origine de ces nouveaux collègues. Les idées préconçues, les préjugés et une méconnaissance du processus d'immigration contribuent à une relation potentiellement conflictuelle : des collègues que ne partagent pas d'informations, des collègues qui posent des questions impertinentes et qui dans plusieurs cas font preuve de discrimination directe (détaillé ci-dessus). Ces interactions ont aussi un impact significatif sur l'estime de soi de ces individus qui sont déjà en train de faire face à une défaite importante dans leur projet d'immigration quand ils se sentent forcés à trouver un travail moins qualifié.

Quand la personne immigrante a déjà un parcours professionnel comme travailleur d'usine et son projet d'immigration prévoit la continuité de ce cheminement, l'intégration avec les collègues est plus facile. Il y a aussi des cas de discrimination rapportés, mais l'impact sur l'individu est plus faible.

Actions prises par les employeurs : Quelques employeurs ont pris des mesures pour vérifier des situations spécifiques, par exemple dans un cas dont plusieurs employés immigrants ont démissionné dans une courte période en conséquence d'une pratique de ne pas octroyer de promotion aux immigrants. Mais, dans la majorité des témoignages dont un ayant porté plainte, les employeurs ont eu plutôt tendance à ignorer ou même à cacher les situations vécues, par exemple en demandant que l'employé accepte à ne pas poursuivre l'entreprise en raison d'une action discriminatoire d'un de leurs employés.

Discrimination directe contre des immigrants adultes :

Les cas des discriminations directes contre des immigrants adultes recueillis ont eu lieu dans des endroits commerciaux, et les agents de discrimination étaient d'autres clients ou des commis. D'autres se sont produits sur le lieu de travail, et les agents de la discrimination étaient des collègues ou des supérieures. Pour la majorité des cas rapportés, le public non participant à l'interaction est sorti de l'endroit ou a ignoré la situation. Quelques personnes seulement sont intervenues pour aider la victime. Dans la totalité des cas, personne n'a aidé ou encouragé l'agresseur, même dans le cas où l'agresseur était accompagné.

Le motif principal de la discrimination le plus fréquent était lié au fait que la victime était immigrante : la couleur de la peau, une « face arabe » ou « latino », l'accent ou le fait que la personne était en train de parler une langue autre que le français ou l'anglais. Un autre motif très présent est la religion musulmane, particulièrement pour les femmes voilées.

Les agents de la discrimination sont principalement des hommes et des femmes blancs âgés de plus de 50 ans. Les actes des discriminations prennent différents formats :

Plus discret : les gens regardent de façon plus insistante. Ces cas sont particulièrement présents pour les femmes voilées qui sont souvent observées, principalement par d'autres femmes.

Plus explicite : il s'agit d'agressions verbales (par exemple des cris offensifs comme « retourner dans votre pays »), visuelles (des graffitis de croix gammée faits au poste de travail de la personne) ou des agressions physiques (un claque sur le dos). Dans le cas d'agression physique le plus grave rapporté, l'agresseuse a arraché la voile de la victime. L'incident, a se passe dans à une autre ville au Québec, avant que la personne déménage à Lévis.

Les victimes étaient très diversifiées : des hommes et des femmes de différentes origines ethniques et nationales.

Il a des indications de discrimination plus élevée envers les musulmans, fait qui est identifié par des immigrants de longue date comme un phénomène plus récent au Québec. Des hommes et des femmes musulmans ont rapporté plusieurs cas des discrimination, incluant des questions invahissantes posées par des collègues de travail ou des connaissances sur leur vie sexuelle, des aspects de la religion, leur vie conjugale. Les femmes musulmanes qui ont choisi de porter le voile rapportent une différence marquante de réaction du public quand elles sortent avec le voile ou quand elles le remplacent pour une tuque, par exemple. Elles deviennent plus visibles, et non d'une façon positive, lorsqu'elles portent le voile. Une immigrante non musulmane a vécu la même expérience quand elle a utilisé le voile qu'elle avait eu de ces amies musulmanes pour aller à un événement. De plus, les femmes qui portent le voile sont questionnées par des féministes qui mettent en doute leur autonomie dans la décision de porter le voile.

De façon générale, les victimes d'actes de discrimination directe souffrent d'un fort impact moral, qui demeure longtemps après l'épisode. Plusieurs victimes ont changé leur comportement par peur de qu'un nouvel acte similaire se produise. Les changements les plus importants étaient adoptés par des femmes musulmanes victime de discrimination liée au voile : abandon du voile, adoption de la tuque ou du chapeau comme remplacement dans des endroits public, abstention de circuler le soir, changement d'endroit de rencontre ou de magasinage.

Enfin, la majorité des victimes n'ont pas poursuivi leurs agresseurs pour deux raisons principales : 1. La difficulté d'identifier ou localiser l'agresseur et de prouver la discrimination et 2. la peur de renforcer les préjugés. Les victimes croient que mettre en évidence les cas de discrimination a très souvent le résultat négatif de renforcer le comportement discriminatoire.

Discrimination directe contre des enfants immigrants :

Les cas des discriminations directes contre des enfants immigrants recueillis ont eu lieu dans des écoles primaires et secondaires, contre des filles et des garçons de différentes origines ethniques et nationales. Les agents de discrimination étaient d'autres élèves. Les motifs principaux de discrimination étaient la couleur de la peau (noir), la religion (musulmane) et l'accent. Les actes des discriminations prennent le format de l'intimidation et des « blagues » de mauvais goût.

Les conséquences pour les enfants sont similaires aux conséquences de l'intimidation. Un aspect particulier de ces cas est la négation ou le déguisement des aspects de différenciation (la religion, l'accent ou la langue maternelle, etc.).

Contrairement au cas de discrimination directe contre des adultes, la totalité des cas des discriminations des enfants a généré une démarche pour mettre fin à la discrimination. Cette démarche prend la forme d'une plainte

à l'école ou aux professeurs. Dans la totalité des cas, des actions ont été prises par l'école, mais elles n'ont pas nécessairement mis fin aux épisodes de discrimination.

Représentation dans la culture et les medias

La façon dont la thématique de l'immigration et des immigrants sont présentés dans le média, principalement aux nouvelles sur l'immigration et sur les mouvements anti-immigration, ainsi que dans les débats politiques sur le sujet et aussi sur la diversité et la discrimination, contribue pour renforcer des préjugés. De plus, ils renforcent et amplifient les cas de discrimination directe : après des événements très médiatisés comme des attentats, des manifestations ou des changement de législation, comme dans les cas des enfants musulmans traités de terroristes à l'école après des attentats très médiatisés.

Il y a une représentation qui revient dans les discussions sur l'immigration de l'immigrant qui coûte cher à la société d'accueil, qui vient pour voler les emplois et surcharger les services sociaux. Il est plutôt rare que la discussion va inclure les coûts liés à la démarche d'immigration (financiers et d'autres), la contribution directe et indirecte des ces immigrants à l'économie de la société d'accueil, le fait que ces immigrants paient des impôts au Canada, parfois même sur des revenus et des gains de capital dans leur pays d'origine, etc.

Les immigrants reçus il y a plus de 10 ans remarquent un changement de perception de la société, particulièrement envers les musulmans. Les causes derrière ses changements ne sont pas faciles à identifier, mais ils voient un lien avec l'intensification du débat sur l'immigration et de la présence sur internet des mouvements anti-immigration, ainsi que des débats sur des questions identitaires et des diversités (comme la Charte de la laïcité, les manifestations à Québec en 2017 et la loi sur la neutralité religieuse).

Comme conséquence, les immigrants auront une tendance à être plus discret, à ne pas se plaindre et potentiellement même à réduire leurs interactions à l'extérieur de leur groupe. Cette réaction contribue aussi à alimenter un cercle vicieux dans lequel le fait que la voix des immigrants est moins présente conduit à ce qu'elle devienne de moins en moins présente.

Barrières bureaucratiques

Le processus d'immigration demande du temps, de la discipline et de l'argent. Même si les immigrants sont pleinement conscients et acceptent les règles de jeux, il y a des aspects qui deviennent une barrière pour leur intégration effective. Il est important de noter que la majorité de ces points ont été relevés par des intervenants des organismes partenaires consultés lors de la journée de réflexion tenue le 2 novembre de 2017. Comme leur contact avec les personnes immigrantes est souvent lié à des processus officiels, il n'est pas surprenant que ces barrières soient plus visibles pour eux.

Complexité : de la démarche de la demande d'immigration jusqu'à l'installation, et même plusieurs années plus tard, une personne immigrante a besoin de procéder à une grande quantité de procédures : carte de résident permanent, carte d'assurance maladie, numéro d'assurance sociale, permis de conduire, cours de francisation, etc. Suivre tous les différents organismes, les dates d'échéances, un nouveau contexte culturel et parfois une nouvelle langue peut être accablant. Étant donné que plusieurs de ces documents sont obligatoires pour que les immigrants puissent accéder à des droits fondamentaux, comme le travail et la santé, il est essentiel qu'il soit possible de les obtenir aisément.

Disponibilité des services à Lévis : certains services sont non disponibles ou partiellement disponibles à Lévis pour les immigrants. La francisation en est un exemple. Jusqu'à récemment les cours de francisation à Lévis n'avaient pas la reconnaissance officielle du MIDI et, donc, les participants n'avaient pas droit à l'allocation prévu par cette reconnaissance. Maintenant, cette question est réglée, mais la francisation offerte à Lévis ne peut pas être utilisée pour prouver la compétence linguistique dans le processus de citoyenneté. Des différences sur les services offerts à Lévis peuvent forcer certains immigrants à chercher des services à la ville de Québec, occasionnant ainsi des frais supplémentaires en déplacements et des complications sur le plan de l'organisation familiale (garderie, etc.).

Par ailleurs, la récente croissance de la population immigrante à Lévis n'a pas nécessairement été suivie d'une augmentation des ressources disponibles pour leur accueil, ce qui empêche les organismes de servir pleinement les nouveaux arrivants.

Exigence de documents non existents ou non pertinents : Dans plusieurs processus, les exigences relatives à des documents ne considèrent pas les spécificités des situations des nouveaux arrivants. Pour certains immigrants, il est impossible d'obtenir de la part de leur pays d'origine, les documents requis. Par exemple, pour les réfugiés de guerre ou encore pour des immigrants qui provenaient de régions affectées par des catastrophes naturelles. Ce ne sont que deux exemples de ce qui peut empêcher l'immigrant de faire reconnaître ses études ou compétences professionnelles.

Un autre exemple : certains programmes publics, comme le programme Éconologis, qui exigent une preuve de revenu mais n'acceptent pas des preuves hors Canada, même si le demandeur répond aux critères d'admissibilité. Dans le cas du programme Éconologis, un répondant remplissant tous les critères de faible revenu pour accéder au programme s'est vu refuser sa demande ; en effet, une déclaration d'impôt était exigée comme preuve de revenu, or le répondant n'était au Canada que depuis quelques mois et n'avait jamais produit de déclaration d'impôt. Il a donc été privé du service au moment où il en avait le plus besoin.

Accès aux services pour usagers qui ne parlent pas les langues officielles : les services de santé prévoient l'accès aux services d'interprétation aux usagers qui ne parlent pas les langues officielles. Toutefois, l'accès à un interprète est basé sur la disponibilité du personnel de santé présent sur les lieux. Les interprètes ne sont donc pas toujours, surtout pour les urgences.

Les cas des immigrants temporaires

Même si la clientèle visée par le projet était des résidents de Lévis détenteurs d'un certificat de sélection du Québec, d'un statut de résident permanent ou encore de la citoyenneté canadienne, des témoignages sur des défis présents aux détenteurs d'un statut de résident temporaire ont été rapportés, soit parce que la personne avait changé de statut ou parce qu'elle avait témoigné de faits vécus par d'autres personnes. Ces témoignages indiquent que cette population est plus vulnérable à la discrimination que les immigrants en situation de permanence. Une indication de cette vulnérabilité est le fait que les services disponibles pour aider à l'intégration aux résidents permanents ne sont pas disponibles aux immigrants temporaires, même si plusieurs des défis vécus sont similaires. Même si plusieurs organismes vont leur offrir des services à leurs propres frais, les subventions ne couvrant pas les immigrants temporaires, ces immigrants ont accès à moins de ressources pour connaître leurs droits et pour les aider aux besoins.

Les travailleurs temporaires en agriculture ou en usine : Ces travailleurs ont des droits spécifiques qui doivent être garantis par leurs employeurs. Par contre, dans un cas témoigné l'employeur n'était pas fiscalisé de façon efficace afin de garantir que ces droits prévus étaient respectés. Certains de ces travailleurs ont des conditions de vie précaires dans leur pays de résidence, ne parlent pas le français ni l'anglais et ne connaissent pas leurs droits au Canada. Ces conditions augmentent la vulnérabilité de ce groupe à être victime de discrimination ou d'abus.

Potentiel de devenir des immigrants permanents : Le Canada a vécu une croissance des étudiants étrangers aux dernières années, ainsi qu'un changement de leur profil. Dès la fin d'années 2000, le Canada reçoit plus d'étudiants âgés de 18 à 24 ans pour les études supérieures. Une étude démontre aussi qu'« entre 20 % et 27 % des étudiants étrangers, selon leur cohorte d'arrivée, ont obtenu le statut de résident permanent au Canada dans les 10 ans ayant suivi l'obtention de leur premier permis d'études. »¹⁶

Ces étudiants, comme les travailleurs temporaires, sont considérés comme des résidents temporaires avec potentiel de contribution à l'économie et constituent un bassin important d'immigrants qualifiés avec un

¹⁶ Statistique Canada. 2015. *Les étudiants étrangers qui deviennent des résidents permanents au Canada*. Regards sur la société canadienne. Ottawa. Diffusé le 10 décembre 2015.
<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2015001/article/14299-fra.htm> (site consulté le 9 décembre 2017).

potentiel significatif pour le Québec qui reçoit 15% de ces étudiants¹⁷. Des mesures ont été prises pour attirer ces étudiants à devenir des résidents permanents. Par contre, une des caractéristiques des résidents temporaires est de ne pas avoir d'accès à la majorité de services et droits en place pour les résidents permanents. Assurément les résidents temporaires ont des droits différents des résidents permanents, mais l'accès à certains services (comme des services d'aide à l'emploi) et certains aides sociaux, particulièrement aux familles pourrait contribuer pour attirer plus de gens à devenir résidents permanents.

Les bébés canadiens nés des parents résidents temporaires : Même s'ils sont des citoyens canadiens, les bébés nés au Québec de parents résidents temporaires (comme des étudiants) n'ont pas le droit à l'assurance maladie. Les situations témoignées indiquent des familles poussées à une situation de vulnérabilité, endettées et en silence de peur de représailles. Le bébé, même s'il est canadien, n'a pas accès à un droit fondamental de tous les citoyens canadiens.

¹⁷ Statistique Canada. 2015. *Les étudiants étrangers qui deviennent des résidents permanents au Canada*. Regards sur la société canadienne. Ottawa. Diffusé le 10 décembre 2015.
<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2015001/article/14299-fra.htm> (site consulté le 9 décembre 2017).

Recommandations

À partir de l'analyse des entretiens et des pistes de solution proposés par les répondants et les partenaires, nous avons identifié cinq grands groupes de recommandations.

Pour contribuer à la réduction des cas de discrimination directe et améliorer la représentation dans la culture et les médias des immigrants

Suivi en continu : Pour régler un problème, il faut bien le comprendre. La discrimination et le racisme sont des sujets très délicats, mais ignorer son existence ne va pas aider à le surmonter. Il est important que le processus pour comprendre le phénomène soit inclusif et soit communiqué adéquatement de manière à éviter de contribuer à augmenter le phénomène même qu'il vise à réduire. L'utilisation d'indicateurs de performance, d'analyses de tendances et de différentes techniques d'écoute peut contribuer à assurer un suivi constant, inclusif et effectif. Ces actions doivent être menées par plusieurs acteurs comme le gouvernement, les universités, les organismes de la société civile, la presse, en concertation avec les intervenants terrain.

Activités de formation des médias : Réalisation d'ateliers de formation avec différents professionnels des médias pour mieux connaître les thématiques (immigration, diversité, discrimination) et pour améliorer les façons de présenter le sujet et les différents groupes qui composent la société québécoise. Ces actions peuvent être menées par plusieurs acteurs comme les propres organismes médiatiques et des organismes de la société civile.

Activités d'intégration culturelle novatrices : Un défi est de promouvoir des activités qui n'attirent pas seulement des gens déjà ouverts à la différence. Une autre action possible est l'inclusion des contenus liés à ces thématiques dans le contenu étudié dans les écoles, avec adéquation à la réalité locale (par exemple, travailler plus les contenus sur des pays et cultures des immigrants plus présents sur le territoire en question).

Pour contribuer à surmonter la barrière de la langue

Approcher la formation des besoins de francisation pour le marché du travail : Une fois que la compétence linguistique est une des barrières principales identifiées pour l'entrée au marché de travail, il faut que la formation réponde aux besoins de ce marché. Un format intéressant, déjà en pratique à Lévis, est de la francisation au milieu de travail en partenariat avec des employeurs.

Diversification et ampliation des offres de francisation : moins il y aura de barrières qui empêcher les personnes immigrantes de participer des cours de francisation, plus il y aura de chance qu'ils soient plus fonctionnels. Des options de cours en milieu de travail, avec des horaires flexibles, la promotion de la francisation durant les processus d'immigration et une allocation pour la francisation à temps plein sont des possibilités. Par ailleurs, il serait important que le cours de francisation donné à Lévis soit reconnu par le MIDI comme preuve de compétence linguistique du processus de citoyenneté.

Pour contribuer à surmonter des barrières existantes au marché de travail

Promotion des embauches des minorités par des fournisseurs du gouvernement provincial : Inclure des critères liés à la présence de main-d'œuvre représentative de la diversité populationnelle de la province dans la politique d'approvisionnement du gouvernement provincial de façon à stimuler les compagnies à embaucher des minorités.

Amélioration des processus d'équivalences avec les ordres professionnels, comme le développement des options des voies rapides, l'établissement de partenariats avec des gouvernements étrangers et l'inclusion des étapes du processus à être réalisées dans le processus d'immigration.

Promotion des pratiques de gestion de la diversité auprès des entreprises privées : Développement de pratiques, d'outils et de protocoles pour et par les entreprises privées, visant à promouvoir l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi et à combattre la discrimination dans le milieu de travail. L'engagement de la haute direction est fondamentale pour garantir une culture corporative plus inclusive.

Promotion de la diversité des employés municipaux et provinciaux, particulièrement dans les domaines de la santé et de l'éducation : En plus d'être une mesure d'inclusion des immigrants au marché du travail, l'augmentation de la diversité dans les domaines des services municipaux contribue aussi à la promotion d'une société plus inclusive, dont ces habitants vivent les différences.

Pour contribuer à surmonter des barrières bureaucratiques à l'intégration

Ajuster les services d'accueil existants : Augmenter les services disponibles selon l'augmentation de la quantité d'immigrants reçus sur le territoire, tant dans les secteurs de la santé et de l'éducation que pour l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes. Favoriser l'accès à une personne-ressource au cours des premiers mois d'installation afin de permettre aux immigrants de traverser plus efficacement les premières démarches administratives liées à leur arrivée au pays.

Formation des intervenantes en contact avec des clientèles immigrantes: Formation spécifique sur les différences culturelles, les défis de l'intégration et les ressources existantes pour outiller les intervenants du milieu à mieux servir cette clientèle. Une réinstallation d'agents du MIDI en région permettrait en outre d'alimenter plus efficacement les travaux des différentes tables de concertation.

Révision des documents exigés comme preuve d'admissibilité aux programmes publics : Certaines personnes immigrantes se voient refuser l'accès à des programmes publics en raison d'un manque de flexibilité dans les documents d'admissibilité exigés. C'est notamment le cas du programme Éconologis, qui exige comme preuve de faible revenu une déclaration d'impôt. Il en résulte qu'un immigrant remplissant tous les critères d'admissibilité (avoir un faible revenu et être responsable de la facture d'électricité) se voit néanmoins refuser l'accès au programme du seul fait qu'il en est à sa première année sur le territoire. Les programmes devraient être révisés pour tenir compte des réalités des nouveaux arrivants.

Par ailleurs, des mesures spéciales devraient être entreprises pour permettre aux réfugiés qui, en raison de leur situation (fuite d'une zone de guerre, etc.), n'ont pas accès à certains des documents exigés, de bénéficier tout de même de ces programmes.

Pour contribuer à améliorer les situations des résidents temporaires:

Changement des lois et des règlements : Ampliation des droits des certains types d'immigrants temporaires pour un certain niveau des services sociaux et de santé, particulièrement pour les familles. Pour les cas spécifiques des bébés canadiens nés de parents résidents temporaires, changer la loi provinciale pour qu'ils puissent avoir droit à l'assurance santé comme tous les autres Canadiens.

Partenariat entre des organismes pour fournir des services que ne sont pas couverts par des subventions publiques.



La Ligue des Noirs du Québec

The Black Coalition of Quebec

LA LIGUE DES NOIRS DU QUÉBEC

MANDATÉE PAR LE MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (MIDI)

POUR ORGANISER DES CONSULTATIONS SUR

LA DISCRIMINATION, LE RACISME ET L'INTÉGRATION DANS LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE

30 ans de recommandations et études pour des résultats non-probants : Un échec collectif.

Décembre 2017

Sommaire

INTRODUCTION.....	4
-------------------	---

Première partie : Coup de rétroviseur dans le passé de la communauté noire et culturelle au Québec

I- Historique des problèmes des membres de la communauté noire et culturelle	6
II- Bavures policières à l'encontre des membres de la communauté noire et culturelle : la police Juge et Partie	7
III- Rappel de recommandations contre la discrimination raciale.....	9

Deuxième partie : Analyse de la situation actuelle de la communauté noire et culturelle au Québec

I- Témoignages recueillis	12
a. Idée négative des membres de la communauté noire et culturelle.....	12
b. Manque d'équité en emploi	13
c. Discrimination dans le système éducatif	14
d. Acharnement de la police à l'égard des minorités visibles.....	15
e. Neutralité religieuse.....	16
II- Examen des institutions gouvernementales en charge de la protection des communautés culturelles	17
a. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : un manque de mordant	17
b. La Police de Montréal et l'escouade « Éclipse » : un État dans un État	18
c. La Commission de la Déontologie Policière : une institution inutile	20
III- Problèmes de la communauté noire et culturelle dans différents secteurs de la société québécoise.....	21
a. Milieu scolaire et éducation.....	21
b. Accès à l'emploi	23
c. Médias et discrimination raciale.....	26

IV- La reconnaissance de la discrimination raciale	28
a. L'histoire, la culture et les traditions : Loi 62 sur la neutralité religieuse de l'État	29
b. La Traite des Noirs.....	30
c. Nouveaux arrivants : difficultés d'intégration dans la société québécoise	31
d. La ville de Montréal et la Fraternité des Policiers	32
e. Le traitement réservé aux victimes de blessures graves ou décédées d'abus policiers..	323
V- L'Aide Juridique	34

Troisième partie : Nos recommandations pour l'avenir des communautés noires et culturelles au Québec

I- Les actions nécessaires.....	38
II- Les recommandations de la consultation.....	39
a. La Commission des droits de la personne et de la jeunesse	39
b. La Police	40
c. Accès à l'emploi	41
d. Reconnaissance de l'histoire de la Traite des Noirs.....	41
e. Médias et communication	42
f. Milieu scolaire et éducation.....	43
g. Intégration dans la société québécoise	44
h. Aide juridique	45
 CONCLUSION.....	 46
REMERCIEMENTS	48
ANNEXES	49
BIBLIOGRAPHIE ET REFERENCES	87

INTRODUCTION

La Ligue des Noirs du Québec est engagée à organiser des consultations afin de recueillir des témoignages sur la discrimination, le racisme et l'intégration dans la société québécoise, comme mandaté par le Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). La consultation a débuté le samedi 28 octobre 2017, et d'autres rencontres s'en sont suivies. À l'issue de ces rencontres, des informations et des témoignages personnels de différents individus de la communauté noire et culturelle victimes de discrimination systémique ou faisant face à des difficultés d'intégration dans la société québécoise ont été recueillis. La Ligue des Noirs du Québec a mis en place trois (3) ateliers pour discuter de ces sujets :

Atelier I: Historique des problèmes des membres de la communauté noire et culturelle dans l'emploi et l'intégration

Atelier II: Situation actuelle : les causes qui empêchent une meilleure intégration dans la société québécoise (l'accès à l'emploi étant la porte d'intégration)

Atelier III: La discrimination et le profilage racial

Avant de développer les questions abordées lors des différentes discussions, un petit retour en arrière sera fait pour rappeler l'historique des difficultés de la communauté noire et culturelle au Québec ainsi que les recommandations qui ont été faites auparavant par les autorités compétentes pour pallier à ces problèmes et qui n'ont pour la plupart pas été respectées. Ensuite, en se basant sur les différents témoignages recueillis, la situation actuelle de la communauté sera analysée sous divers angles. Pour terminer, des recommandations seront émises pour une société plus juste et respectueuse du bien-être collectif.

PREMIÈRE PARTIE

COUP DE RÉTROVISEUR DANS LE PASSÉ DE LA COMMUNAUTÉ NOIRE ET CULTURELLE ...

I- Historique des problèmes des membres de la communauté noire et culturelle

Il y a plus de 400 ans, le premier homme noir est arrivé au Québec : il se nommait Mathieu Dacosta. En 1606, il accompagnait le navigateur et explorateur Samuel de Champlain, le fondateur de la ville de Québec, comme interprète de la Langue Micmac. Mathieu Dacosta a donc activement contribué à la découverte du Québec et à l'intégration des différents groupes dans la société québécoise.

À la suite de cette réalisation, le Canada en général et le Québec en particulier, ont été impliqués dans la traite honteuse des esclaves. En 1628, le plus connu des premiers esclaves noirs du nom d'Olivier Lejeune est arrivé au Québec en provenance de l'Île de Madagascar. Bien qu'il n'y ait pas de chiffre précis sur le nombre d'esclaves amenés au Québec ou au Canada, il est estimé à deux ou trois mille seulement pour le Québec. Une autre figure célèbre de l'esclavage des noirs au Québec est celui de Marie Josèphe Angélique, esclave d'un riche commerçant de Montréal, accusée d'avoir provoqué l'incendie de Montréal et exécutée sur la place publique en 1734.

D'autres archives démontrent qu'il y a eu des milliers d'esclaves partout au Québec et au Canada. Il y a également eu des esclaves qui ont fui les États-Unis pour se réfugier au Canada, en espérant un meilleur traitement. Cependant, après l'abolition de l'esclavage en 1832, la maltraitance des esclaves au Canada a poussé certains d'entre eux à quitter à nouveau le territoire pour retourner aux États-Unis, et d'autres à chercher des échappatoires alternatives. Malgré tout cela, aujourd'hui, un grand nombre de québécois soutient qu'il n'y a jamais eu d'esclavage au Québec. Les consultations ont révélé que ce manque d'informations contribue à la discrimination au sein de la société québécoise, car elle a toujours considéré les noirs comme des étrangers. Malgré le fait qu'on dise qu'en réalité au Québec tout le monde est « immigrant », les membres de la communauté noire sont plutôt considérés comme d'éternels « nouveaux arrivants », y compris ceux qui sont nés dans le pays. Par conséquent, on remarque que la communauté noire est totalement absente de l'histoire de la société québécoise.

Depuis fort longtemps, le racisme et la discrimination se remarquent dans les pratiques d'immigration du Canada. Malgré les contributions et sacrifices des personnes noires dans la construction du Canada, une politique d'exclusion y a soigneusement été appliquée, raison pour

laquelle il y a peu de personnes noires dans le pays. Ce type de politiques discriminatoires se reflètent dans toutes les institutions et affectent l'immigration des membres de la communauté noire au Canada de nos jours.

Dans le rapport des Nations-Unies de mars 2004 intitulé « Le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et toutes les formes de discrimination », le Rapporteur spécial Monsieur Doudou Diène a précisé qu'il était étonné de ne pas noter la représentation de la communauté noire lors de sa visite du Musée de la Civilisation du Canada.

Pour qu'une consultation comme la nôtre puisse avoir un grand succès, il faudrait que le gouvernement québécois établisse des états généraux et amène le gouvernement fédéral, la municipalité et les entreprises privées à examiner les problématiques de cette communauté afin de trouver des solutions. Étant donné que la communauté noire est absente de toute l'histoire du Québec et du Canada, cela donne une légitimité à la discrimination à l'égard de ses membres. Pourtant, leur présence au Canada est aussi vieille que celle des Européens.

II- Bavures policières à l'encontre des membres de la communauté noire et culturelle : la police Juge et Partie

La communauté noire s'était fortement mobilisée suite à la mort d'Anthony Griffin le 11 novembre 1987, entre les mains du policier Allan Gosset, afin de réclamer des changements pour la protection des citoyens contre les abus des policiers.

Une des principales demandes de la communauté était d'obtenir des enquêtes indépendantes dans les cas de blessures graves ou morts d'hommes entre les mains des policiers. Dans le cas ici cité, le Directeur de la police à l'époque, M. Roland Bourget, a pris ses responsabilités et a décidé de sanctionner le policier Allan Gosset pour avoir causé la mort d'Anthony Griffin qui était alors innocent. La Fraternité des policiers a contesté la décision du directeur au point qu'il a dû quitter son poste à la Direction de la police. Pendant ce temps, la communauté noire continuait à être victime d'abus des policiers, de blessures graves et de morts d'hommes.

La consultation s'est également référée au cas de Marcellus François, en juin 1991, également abattu par le sergent Michel Tremblay alors qu'il était innocent. A la suite de ces actes et de

plusieurs autres drames dans la communauté, nous avons persisté à réclamer justice pour les plus vulnérables d'entre nous, sans avoir de réponse de la part du gouvernement à l'égard du sort de notre communauté.

Pourtant, il y a eu des enquêtes suite à ces actions policières. Après la mort de Marcellus François, le Directeur du service de police d'alors, M. Alain Saint-Germain, a encore pris sa responsabilité et a critiqué ces bavures policières, responsables de la mort de ce jeune innocent. Par la suite, des rapports des inspections des organismes policiers ont été faits par le Juge Albert H. Malouf. Ce dernier a présenté au gouvernement des recommandations qui n'ont jamais été mises en application.

La Ligue des Noirs du Québec a demandé au Ministre de la Sécurité Publique, M. Serge Ménard, de mettre en application les recommandations du Juge Malouf pour la protection de l'ensemble de la communauté contre les abus policiers. La réponse du Ministre a été qu'il n'a pas le pouvoir d'intervenir dans les cas de la police de Montréal et qu'il va discuter de cela avec M. Jacques Duchesneau, directeur à cette époque, afin d'y trouver des solutions.

La consultation a fait ressortir que les recommandations du Juge Malouf n'ont toujours pas été mises en application par le Gouvernement du Québec ou la Ville de Montréal, responsables du service de police. Depuis plus de 30 ans, notre communauté a plaidé auprès du gouvernement pour la mise en place de mesures pour surveiller l'excès des actions policières envers les citoyens. Ce n'est que récemment que le Gouvernement du Québec a mis en place une enquête indépendante pour examiner les cas où les citoyens sont victimes des abus policiers qui causent des blessures graves ou morts d'hommes.

On note aussi que la Police évolue à travers un pouvoir qui ne respecte pas les règlements pour protéger les citoyens contre l'abus de pouvoir des policiers. Nous comprenons la nécessité pour le Gouvernement du Québec et la Ville de Montréal de répondre à toutes les demandes de la police car cette dernière peut décider de ne pas offrir ses services lors d'une manifestation qui pourrait mettre en péril la sécurité de la population. Mais lorsque cela se fait au détriment des membres de la communauté noire, nous condamnons ces actes inacceptables au sein de la province du Québec et de la ville de Montréal. On se rappelle encore en 1993 quand les policiers ont manifesté en pleine rue, armes à la main, pour protester contre la décision du Directeur du service de Police M. St-Germain de condamner le policier responsable de la mort de Marcellus François. À cette

occasion, le Directeur avait alors affirmé avoir perdu son autorité au sein de son service. À cette époque, Yves Prud'homme, alors président de la Fraternité des policiers de Montréal, a déclaré qu'il est le vrai chef de la police. La consultation veut savoir qui est en réalité responsable de la gestion de la police.

Pour pallier à ces abus de la Police, la Ligue des Noirs du Québec a rédigé une liste de conseils et recommandations à l'encontre des membres de la communauté, afin de les informer de la démarche à adopter lorsqu'ils sont arrêtés par la police. Le premier conseil est de ne surtout pas plaider coupable lorsqu'on est innocent.¹

III- Rappel de recommandations contre la discrimination raciale

Il est malheureux de constater que depuis trente (30) ans, les engagements pris par le gouvernement du Québec pour la lutte contre la discrimination raciale n'ont pas été respectés. De même, certaines mesures prises n'ont pas porté de fruits, car il n'y a pas de changement radical dans les procédures. Certaines mesures préconisées n'ont jamais été mises en œuvre, telles que les recommandations présentées dans des rapports ou mémoires visant à mettre fin à la discrimination et au racisme dans la société québécoise.

On peut citer entre autres les recommandations du Juge Jacques Bellemare suite à la mort d'Anthony Griffin en 1987 entre les mains des policiers du service de police de la ville de Montréal. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a été en charge de cette affaire, sous la présidence du Juge Bellemare. Ce dernier a suggéré qu'il y ait un plus grand nombre de policiers venant des minorités ethniques et visibles dans les services de police du Québec afin que la diversité soit respectée et que les minorités soient moins lésées.

Le Juge Albert Malouf a aussi recommandé des mesures suite à la mort de Marcellus François, également victime de bavures de la police de la ville de Montréal en 1991. La plupart de ses recommandations n'a toujours pas été appliquée. Dans son rapport, le Juge Malouf a recommandé, lorsqu'il y a blessure grave ou mort d'homme, que le Procureur responsable des

¹ Référence annexe 1, page 50 : liste de recommandations de la Ligue des Noirs du Québec intitulée « Non Coupable, défendez vos droits mais soyez intelligent, le silence est d'or »

enquêtes viennent de l'extérieur afin d'éviter toute confrontation entre les enquêteurs et les policiers. Le Juge Malouf a aussi souligné un manque d'équilibre au sein des forces de l'ordre et l'excès de pouvoir de leur syndicat, la Fraternité des policiers, par rapport à la Direction de la police. Selon lui, des efforts sont nécessaires pour créer un équilibre où la Direction pourra prendre ses responsabilités et gérer la police comme il se doit.

En ce qui concerne le Service de Police de la Ville de Montréal et la Fraternité des Policiers, le Juge Malouf dans son « *Rapport de l'inspection de l'administration du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal, de ses activités et de celle de ses membres* » publié en 1994, fait ressortir le déséquilibre flagrant entre le nombre de policiers membres de la Fraternité à cet époque (près de quatre mille) et les officiers non syndiqués (soixante quatre seulement). Selon lui, cette force syndicale abusive dans les corps policiers au Québec est la raison pour laquelle les efforts entrepris pour mettre fin aux abus ont peu de retombées concrètes.

De même, on peut se référer aux recommandations du Coroner Harvey W. Yarosky relatives à la mort de Marcellus François. M. Yarosky avait demandé la mise en place d'un programme d'actions pour faire face aux problèmes de racisme au sein du Service de police de la Ville de Montréal. Il a aussi réclamé que la communauté noire et culturelle soit représentée de façon adéquate dans le service de police. Pour toutes ces recommandations, le Coroner avait demandé que les mesures soient prises de façon urgente et surtout que les actions priment sur les paroles.

Le Juge Lawrence A. Poitras est allé dans le même sens, en témoignant sur la commission chargée des enquêtes au sein de la police en cas de blessures graves ou mort d'hommes. Selon lui, lors de ces enquêtes, il y a des actes qui sont entrepris pour protéger les policiers impliqués et les empêcher de subir des pénalités. La conséquence est que cela ne fait qu'augmenter le sentiment d'impunité qui prévaut chez les policiers, entraînant par le même fait une augmentation des abus de leur part. Il faudrait que ces enquêtes soient plus transparentes et probantes.

La consultation a donc conclu qu'après 30 ans de recommandations pour mettre fin à la discrimination envers les membres des communautés noires et culturelles, les résultats sont non-probants et cela représente un échec collectif.

DEUXIÈME PARTIE

ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE DE LA COMMUNAUTÉ NOIRE ET CULTURELLE AU QUÉBEC

I- Témoignages recueillis

Lors des différentes séances de consultations, les participants ont apporté leurs témoignages en fonction de leurs expériences personnelles au sein de la société québécoise. D'autres témoignages ont également été collectés durant la période du 30 octobre 2017 au 25 novembre 2017. Ces témoignages étaient axés sur des thèmes divers.

a. Idée négative des membres de la communauté noire et culturelle

Témoignage 1 :

« Je suis allée à la banque et je faisais la queue. Quand un caissier noir s'est libéré, la personne blanche qui était devant moi ne voulait pas se faire servir par un noir et a préféré attendre qu'un blanc se libère pour y aller. J'ai dû aller à sa place vers le caissier noir vu qu'il ne voulait pas y aller. Cette attitude dédaigneuse est un véritable manque de respect et de considération. »

Témoignage 2 :

« Je travaille dans un commerce comme caissière. Il arrive souvent que des personnes de race blanche refusent de passer à ma caisse car ils préfèrent se faire servir par un blanc. Ces clients préfèrent attendre qu'un caissier de race blanche soit disponible pour se faire servir. C'est frustrant et humiliant dans un environnement de travail. »

Témoignage 3 :

« Je travaille depuis des années dans un restaurant à l'intérieur d'un centre commercial, et presque tous les employés et habitués me connaissent. Un jour, avant de me rendre à mon travail, je suis passé par la banque à côté de mon lieu de travail. Je voulais faire deux transactions et je suis passé à la caisse. Un jeune homme m'a reçu et a exécuté la première transaction avec beaucoup de mal, il devait être en formation car il n'était pas très sûr de lui et semblait très paniqué. Étant donné que cela a pris beaucoup plus de temps que prévu, j'ai préféré ne pas faire la seconde transaction, je lui ai dit de laisser tomber car je devais commencer mon travail. Une fois arrivé à mon lieu de travail, j'ai commencé à exécuter mes tâches tranquillement et quinze (15) minutes plus tard, quatre (4) agents de sécurité du centre commercial sont entrés dans le restaurant où je travaille et ont demandé après moi. Quand je me suis présenté, ils m'ont accusé d'avoir volé quelque chose à la banque. J'ai expliqué que je n'ai rien pris mais ils m'ont demandé de les suivre et ils m'ont encerclé comme un voleur pour me conduire à la banque. Tout le monde nous regardait dans le

centre commercial. Une fois à la banque, le caissier et la gérante m'ont accusé d'avoir volé une étampe de la banque. Je leur ai demandé s'ils avaient des preuves de ce qu'ils avançaient et s'ils ont vérifié les caméras de sécurité avant de m'accuser de la sorte, ils n'ont pas répondu et m'ont laissé partir. Après vérifications, ils se sont rendu compte que je n'avais rien fait et deux heures plus tard la banque m'a appelé pour s'excuser. Mais le mal a été déjà fait, j'ai été humilié devant mes collègues de travail et devant tout le monde. Des excuses n'effaceront jamais ce tord subi. »

b. Manque d'équité en emploi

Témoignage 4 :

« J'ai été victime d'agression physique sur mon lieu de travail. J'étais employée dans un Motel et la gouvernante m'a reproché de ne pas avoir rempli ma feuille de disponibilité correctement et a décidé de me congédier immédiatement. Auparavant, elle m'avait demandé de remplir ladite feuille en mentionnant que je suis disponible tous les dimanches, mais qu'elle allait me faire travailler seulement un dimanche sur deux. Elle n'a pas respecté notre accord et me faisait travailler tous les dimanches sans exception. Quand j'ai voulu lui rappeler cet engagement, elle m'a violemment frappé au sein gauche. J'ai demandé à un témoin d'appeler la police. A l'arrivée des policiers, elle s'est empressée de leur parler à l'extérieur avant même qu'ils ne s'adressent à moi. Quand ils sont venus à moi, j'ai expliqué ce qui s'est passé et ils m'ont dit qu'ils n'étaient pas en mesure d'intervenir dans ce cas et ils m'ont suggéré de me référer à mon syndicat. Je me suis rendu aux urgences et le médecin m'a prescrit des médicaments et m'a placée en arrêt de travail. »

Témoignage 5 :

« J'ai été accusée d'avoir dansé du vodou lors du congédiement de l'ancienne directrice de mon lieu de travail, alors que ça n'a jamais été le cas. Pour cette raison, j'ai été suspendue immédiatement pendant deux (2) jours, en plus d'une menace de congédiement. Je n'ai jamais eu d'avertissement ou d'avis ni verbal ni écrit auparavant. Plusieurs de mes collègues noirs ont également été suspendus ou congédiés sans préavis quand ils avaient des problèmes avec l'entreprise. Par contre, pour mes collègues blancs, quand ils avaient des problèmes, ils ne recevaient qu'un avis disciplinaire. C'est de la pure discrimination. »

Témoignage 6 :

« Je travaillais depuis 6 ans comme agent de sécurité dans une compagnie. J'ai toujours été très assidu au travail. Pendant 8 mois, j'ai été en arrêt maladie mais la compagnie me mettait la pression et tentait de m'intimider pour me pousser à démissionner. A chaque fois que le coordonnateur de la sécurité communiquait avec moi, il me menaçait de congédiement si je ne lui fournissais pas immédiatement les informations qu'il me demandait, et il me disait qu'il n'avait confiance ni en moi ni en mon médecin. J'ai fourni toutes les informations nécessaires et malgré tout, ils m'ont demandé de reprendre le travail, sans l'approbation de mon médecin, ce que j'ai évidemment refusé et ils m'ont envoyé une lettre de congédiement. Ce stress a eu beaucoup d'impact sur ma santé. »

Témoignage 7 :

« J'ai été embauchée comme préposée à l'entretien ménager dans une résidence pour personnes âgées. Lors de l'entretien d'embauche, j'avais précisé à la directrice que j'occupais également un emploi à temps partiel en tant que préposée aux bénéficiaires dans un autre établissement, elle m'a assuré que cela ne posait pas de problème étant donné que cela n'affecterait pas mon travail dans sa résidence. Deux semaines après mon embauche, il y a eu une nouvelle directrice, qui m'a aussitôt accusé de ne pas faire mon travail convenablement alors que je l'ai toujours fait de manière impeccable. Je n'ai jamais manqué un quart de travail et je ne suis jamais arrivée en retard. Le chef d'équipe m'a aussi reproché d'avoir deux emplois et donc de « voler » le travail des autres. Un mois avant la fin de ma période de probation de trois (3) mois, j'ai reçu une lettre de congédiement prétextant que mon travail n'est pas de qualité, ce qui est totalement faux. »

c. Discrimination dans le système éducatif

Témoignage 8 :

« A l'école, les étudiants blancs n'aimaient pas faire des travaux de groupe avec nous les noirs. Souvent, nous nous retrouvions entre étudiants noirs. C'est seulement quand les blancs ont été convaincus de nos qualités intellectuelles qu'ils ont accepté de travailler avec nous. Malgré tout, certains ne voulaient pas se mettre en groupe de travail avec nous car ils savent que les enseignants nous discriminent et ils veulent éviter d'en subir les conséquences et que tout le groupe soit pénalisé à la fin. »

Témoignage 9 :

« Durant ma formation d'avocat, mes camarades blancs me sous-estimaient et ne voulaient pas me côtoyer ni travailler avec moi en cours. Ils se disaient que je n'étais pas assez intelligent et compétent. Mais une fois convaincus de mon bon niveau intellectuel et de ma pertinence, ils ont voulu se rapprocher de moi et ils ont commencé à s'intéresser à ma personne. »

Témoignage 10 :

« Durant ma formation à la Faculté de Médecine Vétérinaire de l'Université de Montréal, j'ai été victime de comportements discriminatoires de la part de mes camarades de classe et de certains professeurs. Le dernier exemple a été qu'un de mes professeurs m'a fait échouer à sa matière pour m'empêcher de m'inscrire à l'examen nord américain d'agrément en médecine vétérinaire (NAVLE). L'Ombudsman a été saisi de l'affaire et a conclu au harcèlement psychologique. »

d. Acharnement de la police à l'égard des minorités visibles

Témoignage 11 :

« Deux jours auparavant, je traversais la rue pour venir au travail en sortant du métro. Le feu pour les passants était au rouge mais je suis tout de même passé, de même qu'une personne blanche qui était devant moi. Au moment de traverser, la Police m'a interpellé moi, alors que la personne blanche devant moi qui a aussi traversé au rouge n'a pas été inquiétée. Le policier m'a demandé mes papiers mais je lui ai donné comme condition d'en faire de même pour le blanc devant moi, sinon je refuserai de présenter mes papiers. Pendant que nous parlions, la personne blanche est partie et le policier me dit qu'il ne le voit plus, je lui ai dit qu'étant donné qu'il l'a sciemment laissé partir, il fallait en faire de même avec moi. À la fin, il m'a laissé partir, en me menaçant de m'arrêter la prochaine fois qu'il me verra traverser au rouge. »

Témoignage 12 :

« J'ai reçu une photocopie de constat d'infraction directement à mon domicile, émis par une policière qui a laissé sa carte de visite car j'étais absent de mon domicile. Lorsque je l'ai appelée, elle m'a fait savoir qu'elle me donnait un ticket pour avoir fourni une fausse adresse. Je n'ai eu aucune rencontre physique au préalable avec cette policière et l'adresse où elle m'a fait parvenir cette contravention est mon domicile où j'habite depuis 7 ans. Le comportement de cette policière est inexplicable et insensé. »

Témoignage 13 :

« Mon fils a subi du profilage racial parce qu'il est noir. A la sortie d'un magasin en compagnie de son ami, il a été suivi et encerclé par des agents de police, qui l'ont interpellé et arrêté pour un soit disant vol à l'étalage. Le lendemain, je me suis rendu au niveau du magasin en question pour en savoir plus. La gérante m'a fait savoir qu'ils ont appelé la police pour une fille et non un garçon. Mon fils a été très traumatisé par cet événement. »

Témoignage 14:

« Depuis trois (3) ans, je suis en procès avec le Service de Police de la Ville de Montréal. Je viens tout juste d'être acquitté à la Cour avec absolution pour les 4 chefs d'accusations qui ont été portés contre moi. J'ai été accusé à tort d'agression armée contre un agent de la paix et aussi d'avoir obstrué un agent dans l'exercice de ses fonctions. Au cours de ces trois années de procès, ces mêmes policiers sont venus à moi trois (3) fois de suite et ont essayé de me piéger et de m'attaquer psychologiquement. Une fois, ils sont allés jusqu'à m'attaquer physiquement, mais j'ai eu l'intelligence de garder mon calme et de ne pas réagir, raison pour laquelle ils n'ont pas réussi leur coup. Une autre fois encore, ils ont saisi mon véhicule pour me déstabiliser. Je me suis énervé et ils m'ont amené en cellule. Aujourd'hui encore, quand j'aperçois des voitures de police, je pense être suivi en permanence. »

e. Neutralité religieuse

Témoignage 15:

« Un soir, en rentrant chez moi, j'ai vu dans le hall de l'immeuble une personne avec le visage totalement couvert. J'ai eu très peur car je ne savais pas qui était cette personne. Du coup, je me suis posée la question à savoir comment identifier cette personne si jamais un jour elle commettait un délit. »

II- Examen des institutions gouvernementales en charge de la protection des communautés culturelles

A travers ces consultations, nous remarquons un manque de responsabilité et de rigueur dans les institutions qui sont censées protéger l'ensemble des membres de la société québécoise. Ces problèmes ont été analysés dans trois institutions en particulier.

a. La Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse : un manque de mordant

La Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse a entre autres pour principaux mandats l'approbation et l'élaboration de programmes d'accès à l'égalité. Elle est chargée de mener des enquêtes sur les plaintes de discrimination qui lui sont adressées par les citoyens. Lorsque la Commission estime que la plainte est bien fondée et que les personnes mises en cause ne donnent pas suite à sa recommandation, elle, et elle seule, peut saisir le Tribunal des droits de la personne du Québec.

Les témoignages recueillis démontrent que la Commission manque de mordant. En effet, très peu de personnes victimes de discrimination ou de racisme se rendent devant ses tribunaux, car il y a beaucoup d'obstacles pour porter plainte. En outre, la Commission a un pouvoir discrétionnaire et peut décider de ne pas poursuivre une enquête. De ce fait, la grande majorité des plaintes pour discrimination ou racisme qui passent devant les tribunaux n'aboutissent à rien car les juges pensent que ces fléaux n'existent réellement pas au Québec et que les accusations ne sont pas fondées. La Commission donne très rarement raison aux victimes de discrimination ou racisme, d'autant plus que souvent ces derniers ne connaissent pas leurs droits.

La consultation suggère également que la Commission puisse bénéficier d'une certaine autorité afin d'examiner et de recommander des actions dans le cas d'abus policiers. Il faudrait aussi que la Commission soit plus efficace en ce qui concerne les plaintes qui sont déposées auprès d'elle. Selon le rapport annuel, le budget est risible comparé aux autres organismes gouvernementaux, alors que c'est la seule juridiction pour tout le Québec. Les enquêtes sont longues et les agents n'ont pas les moyens de faire leur travail correctement.

b. La Police de Montréal et l'escouade « Éclipse » : un État dans un État

Les résidents de quartiers pauvres ou défavorisés sont souvent victimes d'arrestations non justifiées, d'abus de pouvoir, de harcèlements ou encore de blessures graves, sans pour autant que l'on sache quel groupe de policiers est responsable de ces actes. La Ligue des Noirs du Québec a entrepris toutes sortes de démarches nécessaires en espérant plus d'éclaircissements à ces sujets. Des rapports ont même été déposés auprès de la Commission des Droits de la personne et des Droits de la Jeunesse, mais la Commission elle-même est confrontée à des difficultés pour obtenir de l'information à propos de l'escouade Éclipse.

Nous sommes dans une société de droit et l'Assemblée Nationale a l'obligation de légiférer et de sévir à l'endroit des groupes de l'ordre qui interviennent auprès du public au nom du gouvernement. La communauté noire de Montréal garde encore les séquelles de ce groupe de policiers de l'escouade Éclipse qui a agi envers la communauté pauvre et défavorisée comme Juge et Partie. La consultation réclame justice pour ceux qui ont été victimes de cette escouade établie en 2008.²

Les témoignages ont fait ressortir qu'il existe une surveillance policière abusive et un harcèlement flagrant envers les personnes racisées dans les quartiers pauvres et défavorisés. Les membres de la communauté noire sont arrêtés non pas à cause de crimes qu'ils ont commis, mais plutôt à cause de leur race : cela constitue du profilage racial. Avec des ressources limitées, nous n'avons pas les moyens de lutter contre ces fléaux.³

La Ligue des Noirs a également demandé un moratoire sur l'utilisation des pistolets à décharges électriques appelés « Taser Gun », par les agents de la police au Québec et au Canada. En effet, plusieurs personnes en sont mortes et d'autres ont été atteints de troubles mentaux suite à son utilisation par des policiers. Il faut préciser que le comité des Nations-Unies sur la torture a déclaré que ces pistolets à décharges électriques « provoquent une douleur aigüe constituant une forme de torture ». On se rappelle encore du cas de M. Guillem Registre, qui a été victime de ce Taser. Il

² Référence annexe 2, page 51 : article intitulé « Escouade Éclipse du SPVM : crise interne sur fond de conflit racial » publié dans *La Presse* du 9 janvier 2016

³ Référence annexe 3, page 55 : communiqué de presse de la Ligue des Noirs du Québec du 16 janvier 2012 intitulé « Le cancer du profilage racial au SPVM »

est mort après avoir reçu 5 ou 6 coups de décharges électriques. La Charte canadienne des droits et libertés et la Charte québécoise des droits de la personne stipulent clairement la primauté des droits à la protection de la vie, à la sécurité et à l'intégrité de la personne.

De plus, la consultation constate que l'escouade « Éclipse » collecte depuis des années des fiches d'interpellation illégales sur la communauté noire et culturelle.⁴

A plusieurs reprises, la Ligue a dénoncé le manque de transparence dans les enquêtes policières et l'inaccessibilité à la justice égale des citoyens auprès des autorités gouvernementales. Ce laxisme face à de tels actes laisse penser que les policiers sont au-dessus de la loi, car leurs crimes restent impunis et leurs enquêtes sont quelques fois falsifiées et totalement subjectives. Dans une société démocratique comme la nôtre, il n'est pas acceptable de laisser les policiers violer les droits des citoyens qu'ils sont censés protéger. Depuis le scénario accablant suite à la mort d'Anthony Griffin il y a de cela 30 ans, la Ligue ne cesse de réclamer la mise en place d'une unité indépendante et transparente, composée de personnes neutres et non d'anciens policiers, pour mener des enquêtes objectives quand il y a blessures graves ou mort d'hommes entre les mains des policiers. Il faudrait que des agents soient formés pour mener à bien ces enquêtes et que les anciens policiers en soient exclus.⁵

Un article de presse publié dans le Journal Métro du 24 novembre 2017 a révélé que le Plan stratégique 2012-2014 mis en place par le Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) en matière de profilage racial et social n'a pas donné les résultats escomptés. En effet, le nombre de plaintes contre des agents du service de police pour cause de profilage racial n'a pas baissé.⁶

Ce résultat n'est pas étonnant étant donné qu'il n'y a pas eu de changement efficace permettant de remédier à cette situation. Il est de la responsabilité du gouvernement de mettre en place des

⁴ Référence 4, page 56 : article intitulé « Gangs de rue – 10 000 noms dans la banque du SPVM » publié dans *Le Devoir* du 1 octobre 2010

⁵ Référence annexe 5, page 60 : Lettre de la Ligue des Noirs du Québec du 9 Février 2011 au Premier Ministre du Québec M. Jean Charest, contre les enquêtes menées par des anciens policiers sur leurs collègues policiers

⁶ Référence annexe 6, page 62 : article intitulé « Le Plan de lutte au profilage racial du SPVM donne peu de résultats », publié dans le Journal Métro du 24-26 novembre 2017

mesures efficaces pour diminuer l'essence du profilage racial pour le bien-être de la communauté. Il faut un changement fondamental dans le processus.

Selon le même article, en 2017, la chercheuse Myrna Lashley du Département de psychiatrie de l'Université McGill a réalisé un rapport d'évaluation basé sur des statistiques sur le profilage racial au sein du SPVM. La chercheuse a réussi à se procurer ces informations jusque là jalousement gardées. Dans le cadre de la consultation sur le profilage racial, le rapport a été discrètement publié sur le site internet de la Ville de Montréal, sans pour autant être publicisé : c'est grave.

Les résultats démontrent qu'en matière de déontologie policière, malgré les mesures prises par le SPVM, les plaintes pour profilage racial n'ont pas du tout diminué. Entre 2007 et 2014, en moyenne 62 plaintes ont été déposées chaque année contre des agents du SPVM auprès du Commissariat à la déontologie policière pour cause de profilage racial. Nous sommes certains que si les victimes étaient mieux informées sur leurs droits de porter une plainte, le nombre de plaintes serait au moins quatre (4) fois plus élevé. De plus, les gens n'ont pas confiance en ce processus, raison pour laquelle même s'ils sont victimes de profilage racial, ils préfèrent ne pas déposer de plainte. De là l'obligation pour le gouvernement québécois d'informer les citoyens de leurs droits par tous les moyens possibles, pour réduire les abus policiers de manière préventive : c'est une exigence fondamentale.

En ce qui concerne l'équité en emploi au sein du service de police, en 2014, des études ont révélé que seulement 11,5 % des effectifs du SPVM étaient issus des minorités, alors que paradoxalement ces dernières comptent pour 30% de la population de Montréal.

Il est malheureux de constater qu'aujourd'hui encore la communauté noire et culturelle du Québec subit des problèmes de profilage racial et de discrimination, sans être capable de sortir de cette situation. Avec tous ces actes abusifs commis par la police de Montréal et l'escouade Éclipse et à ce jour restés impunis, la consultation considère ces deux entités comme un État dans un État : ils font leur propre loi et il semble que les réglementations communes à toute la société ne s'appliquent pas à eux.

c. La Commission de la Déontologie Policière : une institution inutile

A l'issue de la consultation, on se demande à quoi sert la déontologie policière. A l'origine, la Commission de la déontologie policière a été formée pour aider les membres de la communauté à

obtenir justice lorsqu'ils sont victimes d'abus policiers. Durant les années où la commission est intervenue dans le cadre des abus policiers, on peut constater qu'elle représente un obstacle quand il s'agit de dénoncer les abus envers les membres de la communauté noire. La commission est en partie constituée d'enquêteurs qui sont des anciens policiers et qui traitent les dossiers des victimes de brutalités policières. De ce fait, ils ont plutôt tendance à protéger les policiers impliqués. Dans beaucoup de cas, les victimes sont mal représentées et par conséquent elles continuent d'être des victimes car les enquêtes ne sont pas impartiales.

Après la mort de Marcellus François en 1991, le Ministère de la Sécurité Publique a mis en place un mode de conciliation obligatoire envers lequel les victimes des abus policiers n'ont pas confiance car au lieu de blâmer les policiers responsables des abus, il leur donne carte blanche pour continuer dans ce sens. Ce système d'arbitrage a été imposé aux victimes et il est très contesté étant donné que les policiers en sortent le plus souvent indemnes, et les victimes restent des victimes. C'est pour cette raison qu'il y a beaucoup de victimes dans la communauté noire qui ne veulent pas déposer plainte. Nous restons convaincus que si ce système était plus juste, il y aurait au minimum cinq (5) fois plus de personnes qui confieraient leurs cas à la Commission de la déontologie policière.

En conclusion, la Commission de la déontologie policière n'a à ce jour rien fait pour répondre aux besoins de la communauté noire car les droits des victimes sont complètement bafoués. L'action policière ne respecte pas les règles élémentaires des droits de la personne, de même que la justice pour les victimes de ses abus. Nous considérons donc la Commission de la déontologie policière comme une institution inutile et nous demandons que les contribuables se libèrent de cette institution.

III- Problèmes de la communauté noire et culturelle dans différents secteurs de la société québécoise

a. Éducation de base et milieu scolaire

Les témoignages de la consultation ont fait comprendre que la sensibilisation contre la discrimination doit être un principe d'éducation de base et que cela doit commencer à la maison,

avec les parents. On constate aussi qu'il y a des difficultés dans les écoles qui empêchent l'intégration et que les problèmes de discrimination y sont également très fréquents. Assez souvent, les enseignants n'hésitent pas à faire ressentir aux jeunes noirs qu'ils sont différents des autres. Certains vont même jusqu'à être plus exigeants à l'endroit des enfants noirs car ils sont conscients que leurs parents sont généralement plus sévères que ceux des enfants blancs. Par conséquent, l'enfant noir, par crainte de ses parents, ne fait pas savoir ce qui se passe à l'école et préfère trainer dans les rues : c'est de là que naissent les gangs de rue. Il se pose aussi le problème de l'éducation des parents eux-mêmes. En effet, certains parents ne comprennent pas la langue officielle qui est le Français, et pour cette raison ils peuvent éprouver des difficultés à assister leurs enfants dans leurs parcours scolaires.

La Ligue a maintes fois signalé ces difficultés aux écoles mais les problèmes persistent toujours. Il faut trouver une alternative pour contrer l'injustice subie par les membres de la communauté noire dans le milieu scolaire. Malgré les rapports rédigés à ce sujet et les recommandations émises, il n'y a pas de changement car il y a un manque de volonté politique.

La consultation a également révélé que les écoles cherchent des excuses pour accuser les enfants noirs d'avoir des troubles de la personnalité, et cela peut les suivre toute leur vie, même dans leurs futures recherches d'emplois. De plus, ils orientent ces enfants vers des métiers secondaires et plus physiques. C'est pour cela que le plus souvent, les enfants noirs vont continuer à être les ouvriers et les enfants blancs les patrons qui les dominent. On peut donc dire que les jeunes noirs sont limités dans leurs orientations scolaires et professionnelles au Québec.

Les témoignages recueillis ont permis de se rendre compte que dans le milieu scolaire, les étudiants blancs n'aiment généralement pas faire des travaux de groupe avec leurs camarades noirs. Souvent, les étudiants noirs se retrouvent entre eux et c'est seulement quand les blancs sont convaincus des qualités intellectuelles de leurs compatriotes noirs qu'ils acceptent de travailler avec eux. Cette réaction des étudiants blancs peut s'expliquer : c'est pour éviter que l'enseignant discrimine et pénalise le groupe avec les noirs.

De même, on remarque que les enseignants demandent souvent aux enfants noirs ce qui se passe à la maison avec les parents car ils pensent que les membres des communautés noires ont des habitudes de torture par rapport aux enfants. Si l'enfant dit qu'il a été une fois battu, ils

s'empressent d'appeler les services sociaux ou la Direction de la Protection de la Jeunesse pour dénoncer les parents et les accuser de maltraitance.

Dans le cadre de l'information des étudiants en ce qui concerne l'histoire de l'esclavage, on note que rien n'est fait pour encourager les jeunes à visiter des sites historiques au Québec témoins de cet épisode sombre de l'histoire de la communauté noire, tels que celui de Nigger Rock, un cimetière d'esclaves situé à St-Armand, en Montérégie⁷. Pourtant, certains étudiants sont encouragés à aller en Afrique visiter des sites comme Gorée au Sénégal, d'où les esclaves étaient déportés vers l'Amérique lors de la Traite des esclaves. Ici au Québec, il semble que toute cette histoire reste à l'oubli.

b. Accès à l'emploi

Lors des consultations, la question de l'importance de l'emploi pour l'intégration a été abordée. Plusieurs études et rapports ont démontré que les minorités visibles sont sous représentées en matière d'emploi dans le secteur privé et public au Québec, notamment dans la sphère gouvernementale, alors que le gouvernement avait mis en place des mesures pour une meilleure équité dans l'emploi. Au Québec, cette sous-représentation est plus accrue. On remarque facilement qu'il y a beaucoup plus de diversité dans les emplois dans les provinces autres que le Québec. Une enquête menée par Radio Canada en 2016 a révélé que la présence des minorités visibles dans le secteur public québécois est encore rare.

Selon une étude menée par l'Institut de la diversité et Concertation Montréal, depuis 2012, les minorités visibles ont été de moins en moins représentées dans les conseils d'administration et dans les hautes directions de la région métropolitaine de Montréal. En effet, elles représentent 20,3 % de la population du Montréal métropolitain. Pourtant, elles occupaient moins de 5% des postes de haute direction en 2015. De plus, c'est dans le secteur privé que la représentation des minorités visibles est la plus faible : moins de 2 % des membres des conseils d'administration et hauts dirigeants en sont issus. Il y a donc beaucoup d'efforts à fournir dans ce secteur.⁸

⁷ Référence annexe 7, page 65 : photos de la visite des membres de la Ligue des Noirs du Québec à Nigger Rock le 2 Août 2017

⁸ Source : article intitulé « Les minorités visibles sous-représentées dans les postes de dirigeants », publié le 14 décembre 2016, sur le site internet <http://ici.radio-canada.ca>

Les témoignages recueillis lors des consultations ont démontré que les immigrants noirs sont souvent marginalisés malgré leurs hautes qualifications. Ils sont plus vulnérables au chômage, aux emplois précaires et à la pauvreté. Les membres de la communauté noire éprouvent de grandes difficultés à obtenir un emploi et sont presque totalement absents des instances de décision. Ce n'est pas normal que le gouvernement ne fasse pas plus d'efforts sur l'inclusion et la représentation des communautés immigrantes dans les sphères de décision gouvernementales.

Le sociologue et blogueur Doudou Sow, dans son œuvre intitulée *«Intégration: une responsabilité partagée entre la société d'accueil et la personne immigrante»*⁹, disait que «le chômage de personnes immigrantes diplômées d'universités québécoises et canadiennes constituent le revers de la médaille d'une politique de promotion des études acquises au niveau de la société d'accueil». Dans ce même ordre d'idées, il démontre que les immigrants qui décident de retourner aux études avec des prêts et bourses s'endettent s'ils n'obtiennent pas un emploi après leur formation, ce qui entraîne une deuxième déception après celle de ne pas avoir trouvé un emploi qu'ils espéraient dès leur arrivée au Québec. Force est de constater que les études diffèrent les difficultés, comme le confirme le taux de chômage élevé des immigrants ayant complété leur formation au Québec.

Le rapport entre formation et intégration en emploi n'est pas automatique comme le démontre l'article du quotidien *Le Devoir* intitulé : « *Diplômé au Canada et sans emploi - Les études ne garantissent pas un emploi aux immigrants reçus à l'âge adulte* »¹⁰. Dans le même article, il est précisé que les immigrants avec un diplôme étranger sont plus défavorisés sur le marché de l'emploi au Québec et que les groupes de minorités visibles chôment plus quand ils sont immigrants.

Maude Boulet et Brahim Boudarbat de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, concluent que « *même s'ils ont un diplôme canadien en poche, les immigrants arrivés à l'âge adulte éprouvent plus de difficultés à trouver un emploi par rapport aux canadiens de naissance et même par rapport aux immigrants accueillis à l'âge de 18 ans* ».

⁹ Essai sociologique, publié à Montréal, le 8 septembre 2013

¹⁰ Article de Marco Bélair-Cirino, publié le 18 septembre 2010, *Le Devoir*

C'est au Québec que ce fossé entre les taux d'emploi des immigrants arrivés à l'âge adulte (84,6%) et ceux des canadiens de naissance (92,2%) est le plus grand, soit 7 points. En Ontario, l'écart est de 6,7 points, alors qu'en Colombie-Britannique, il n'est que de 2,4 points.

Selon le portrait statistique de la population noire recensée au Québec en 2006, 188070 personnes ayant déclarés appartenir à la minorité visible noire ont été dénombrées au Québec. On dénombre 93 185 personnes de la communauté noire au sein de la population active québécoise. Elles affichent un taux d'activité de 68,2 %, supérieur à celui observé dans l'ensemble de la population québécoise (64,9 %), mais un taux d'emploi inférieur (59,0%) comparativement au reste de la société québécoise (60,4%) et un taux de chômage près de deux fois plus élevé (13,5% pour la communauté noire contre 7,0% pour le reste de la population).

Selon une autre étude réalisée par Statistique Canada, sur le marché du travail, les indicateurs du taux de chômage révèle que chez les noirs, la distinction d'être né ici ou à l'extérieur du Canada n'a pas d'incidence sur leur difficulté à intégrer un emploi: le taux de chômage reste similaire et élevé à 14,3%.

La Ligue des Noirs du Québec, en collaboration avec le Carrefour Jeunesse Emploi de Côte-des-Neiges, a élaboré un rapport d'études suite au forum intitulé « **25 ans d'interventions auprès des jeunes des minorités visibles** ». Dans le volet emploi de ce rapport, une analyse profonde de la situation de l'emploi des minorités visibles à Montréal et au Québec a été faite, ainsi qu'une évaluation des rôles des acteurs publics et privés de la société. Un résumé de tous aspects traités a été présenté.¹¹

Les études réalisées sur les participants ont permis de se rendre compte qu'entre 1981 et 2001, le taux d'emploi des minorités visibles a diminué passant de 61% à 50%, et que parallèlement le taux de chômage a fortement augmenté et est passé de 9,12% à 19,3%. Étant donné que le taux de chômage a doublé pendant cette période, la conséquence immédiate est que le revenu moyen des familles de ces minorités visibles au Québec a diminué de presque moitié (de 29 332 \$ en 1981 à 16 216 \$ en 2001).

¹¹ Référence annexe 8, page 66 : Résumé du volet Emploi du forum « 25 ans d'interventions auprès des jeunes des minorités visibles », organisé par le Carrefour Jeunesse Emploi de Côte-des-neiges, en collaboration avec la Ligue des Noirs du Québec. Rapport publié le 28 septembre 2007

En ce qui concerne les projets réalisés pour l'insertion en emploi des minorités visibles, la remarque qui a été faite est qu'ils sont non seulement de courte durée, mais aussi seul un nombre restreint de candidats peuvent en bénéficier, alors que paradoxalement les besoins sont beaucoup plus importants.

Il est également stipulé que les préjugés envers les minorités visibles sont toujours présents dans la société québécoise, et se sont même aggravés depuis l'état des résultats statistiques de 2001. Quand par exemple une personne issue de la minorité postule pour un emploi, la discrimination va maintenant au-delà de la race ou de la couleur, elle passe aussi par le nom, et dans le cas d'un entretien téléphonique on parle même de discrimination audible (accents, tons de voix, etc.). Les conséquences de ces multiples formes de discrimination sont ainsi stipulées dans le rapport : *« Cette situation pousse parfois les immigrants chercheurs d'emplois à modifier leur nom ou à dissimuler leurs origines, afin d'augmenter leurs chances de trouver un emploi. Ce qui paraît paradoxal, dans un contexte où prévaut l'égalité des chances, comme principe de vie et de droit à respecter.¹² [...] Cette réalité qui dure depuis près de 25 ans s'accroît avec l'entrée dans la vie active des jeunes québécois, nés de parents immigrants, qui vivent les mêmes difficultés à se trouver un emploi: d'où les problèmes d'intégration des 2^{ème} générations d'immigrants ».*

Dans le domaine de l'emploi, les conditions d'embauche doivent exclusivement être basées sur les aptitudes professionnelles et personnelles, les compétences ou encore l'expérience, mais nullement sur des considérations superficielles et totalement discriminatoires.

c. Média et discrimination raciale

La discrimination raciale s'étend malheureusement à un secteur clé dans toute société : celui des médias. Force est de constater que même dans le traitement de l'information, les médias ont tendance à plus exagérer leur langage pour critiquer les noirs. Il aurait été plus judicieux de faire l'effort de valoriser la contribution des communautés culturelles dans la société, en portant par exemple à la connaissance de tous les événements organisés pour rappeler cette contribution dans la construction et le développement du Québec.

¹² Comme stipulé dans la Charte québécoise des droits de la personne

Les témoignages des membres de la communauté présents lors des consultations ont fait remarquer que lorsque par exemple un noir tue une personne, il est traité d'assassin, alors que si c'est une personne de race blanche, il sera plutôt considéré comme un psychopathe victime de troubles mentaux et donc presque inconscient de ses actes. Cette discrimination dans la façon de communiquer est frustrante car cela dépeint une inégalité dans le traitement des cas au niveau judiciaire.

C'est aussi pour cette raison que la population a une idée négative de la communauté noire. Pour un changement réel, il faudrait sensibiliser les journalistes à la culture de la communauté noire, étant donné que ce sont eux qui font passer les messages dans la société, dans le but de changer la mentalité des gens et ainsi éradiquer cette connotation négative envers les noirs. Dans certains cas, les journalistes sont prêts à considérer la version donnée par la police comme version officielle, sans même prendre la peine de vérifier la véracité de ces informations. Malheureusement, même si la vérité éclate à la fin, c'est la fausse version qui reste gravée dans la mémoire des gens.

Si on se réfère au cas des jeunes noirs accusés de viol collectif sur une jeune femme blanche, il n'y a jamais eu d'enquête objective et indépendante concernant cette affaire. En 2005, cette histoire lugubre a éclaté, accusant treize (13) jeunes noirs d'avoir violé et séquestré une jeune femme blanche. Parmi les cinq (5) jeunes interpellés, les quatre (4) qui étaient membres de la communauté noire ont été arrêtés et emprisonnés sans même avoir enquêté, et la cinquième personne, de race blanche, n'a pas été inquiétée. Tout de suite après cela, ce jeune blanc s'est présenté dans les locaux de la Ligue des Noirs du Québec pour exprimer son incompréhension face au fait que la police ait arrêté ses camarades sans même les avoir entendus. À la fin, il s'est avéré que toutes ces accusations étaient fausses et la Ligue a pris soin de le signaler au Directeur du service de police à cette époque, M. Yvan Delorme, qui n'a rien fait pour tirer au clair les informations fournies par rapport à cette affaire. La police a encouragé ce mensonge et a véhiculé dans la presse parlée, écrite et télévisée une version non avérée des faits, prétextant que les accusés faisaient partie d'un gang de rue. Par la suite, les accusations ont été retirées par le Procureur de la Couronne contre quatre (4) jeunes d'entre eux, mais le mal était déjà fait.¹³

¹³ Référence annexes 9 et 10, pages 69 et 70 : articles intitulés « Le Président de la Ligue des Noirs du Québec met en doute les affirmations d'une présumée victime de viol collectif », *Corus Nouvelles* du 4 août 2006 et « Remise en liberté des accusés de viol collectif », *La presse canadienne* du 14 août 2006

Le problème est qu'il y a beaucoup de dommages collatéraux envers les membres de la communauté noire, dès lors considérés comme des bandits et des violeurs dans l'esprit de beaucoup de citoyens. De plus, cela dresse la communauté d'accueil contre la présence des membres de la communauté noire. Ce qui est dommage, c'est que ce genre de torts est quasi irréparable. Nous réclamons donc que le Gouvernement du Québec fasse en sorte que les messages véhiculés par la police soient véridiques et affirmés de façon responsable, car en général, la population pense que tout ce que la police affirme est vrai, alors que les faits démontrent que ce n'est pas le cas. Tout type d'action portant préjudice à la communauté noire est responsable de la continuation de la discrimination contre ladite communauté.

Il faut rappeler que la police a comme mandat d'administrer la justice de façon impartiale à tous les citoyens. Étant donné que c'est un groupe paramilitaire, la discipline et le respect des droits des citoyens sont primordiaux. La consultation constate cependant qu'un grand nombre des agents de police ne sont pas disciplinés et ne respectent pas les droits des citoyens, ce qui est déplorable dans une société de droit.

Dans toute circonstance, le droit d'être présumé innocent doit être respecté et il faut au minimum une enquête fiable et respectueuse de la procédure judiciaire avant de procéder à une arrestation. La police doit agir avec équité, franchise et impartialité, pour que les membres de la communauté puissent avoir confiance en elle.

IV- La reconnaissance de la discrimination raciale

Dans son rapport de mars 2004 intitulé « *Le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et toutes les formes de discrimination* », le Rapporteur spécial des Nations Unies, M. Doudou Diène, a traité la question de la reconnaissance de la discrimination raciale au Québec. Selon lui, la première étape de la lutte contre la discrimination est de reconnaître, de façon objective, qu'elle existe. Cependant, la société québécoise ne semble pas admettre que ce fléau existe en son sein. Paradoxalement, les autorités officielles du pays ont présenté au Rapporteur spécial les mesures de leurs administrations pour lutter contre la discrimination raciale et la xénophobie.

Il n'est pas acceptable que la cible de la police soit noire, sans raison valable. Des témoignages ont démontré qu'un noir dans une belle voiture va être arrêté et contrôlé sans raison comparé à un blanc. Souvent, ce qui arrive c'est qu'on va l'arrêter, lui poser des questions, et si la personne frustrée réagit, la police va en profiter pour lui donner une infraction pour offense à un agent en service. C'est dans ce sens que plusieurs personnes innocentes de la communauté noire et culturelle ont été faussement accusées et amenées à la Cour, sans qu'il y ait possibilité de recours. Malgré tout cela, un grand nombre de membres de la société canadienne en général et québécoise en particulier nie encore l'existence du racisme et de la discrimination raciale. La raison pour laquelle ces faits existent toujours est peut être que la société n'a pas agi adéquatement dans le passé pour y mettre un terme.

a. L'histoire, la culture et les traditions : Loi 62 sur la neutralité religieuse de l'État

En octobre 2017, le gouvernement du Québec a adopté un projet de loi controversé qui oblige les employés d'organismes publics à offrir leurs services à visage découvert : la Loi 62 sur la neutralité religieuse.

La Ligue des Noirs du Québec, lors de sa consultation, préconise et prône le vivre ensemble, l'égalité de traitement, l'intégration professionnelle et sociale, l'inclusion, la tolérance dans une société plurielle et diverse, sans haine entre les uns et les autres. La reconnaissance des droits collectifs doit primer sur les droits individuels, ce qui concourt à l'harmonie sociale, qui est *in fine* ce que la société recherche.

Le week-end du 17-19 novembre 2017, les leaders religieux montréalais se sont réunis pour discuter des questions entourant la neutralité religieuse et le projet de loi 62. Cette rencontre a fait l'objet de réactions controversées : après la contestation judiciaire des organismes de défense des droits et libertés, c'était au tour des étudiants de dénoncer la loi sur la neutralité religieuse.

La consultation de la Ligue des Noirs du Québec a également constaté que le projet de loi sur la neutralité religieuse a suscité beaucoup de controverses ces derniers temps au Québec. La consultation est consciente qu'en tant que société nous devons respecter l'histoire, la culture, les coutumes et la tradition du peuple québécois. Pour cela, elle appelle toutes les autorités publiques, privées et religieuses à la prise en considération l'importance du vivre ensemble harmonieux, au respect des uns et des autres sur la base des valeurs qui nous unissent et qui contribuent fortement

à la sécurité de tous les citoyens. Notre point de vue est que la question des signes religieux ne doit pas faire partie de la législation. Le plus important reste la sécurité de la population et la loi doit viser toutes les personnes qui se présentent en public avec le visage couvert, indépendamment de l'aspect religieux, pour ne pas porter à confusion et créer de la discorde. Il n'est pas nécessaire de causer de la frustration en parlant de religion, il faut plutôt appliquer cette mesure à tous ceux qui, pour une raison ou pour une autre, s'affichent en public en cachant leurs visages.

Dans cette optique, notre consultation soutient fortement les démarches du gouvernement pour éviter une situation où les visages seront couverts, que ce soit pour des raisons religieuses ou pour toute autre raison, car cela pourrait mettre en péril la sécurité des citoyens. De même, la consultation est consciente que n'importe qui peut commettre un attentat contre la société et prétendre que c'est pour des raisons religieuses. L'important selon cette consultation, c'est de vivre dans une société respectueuse et harmonieuse, au sein de laquelle les citoyennes et citoyens pourront interagir de façon sécuritaire et dans le respect, quelles que soient leurs appartenances religieuses, ethniques, culturelles ou sociales.

b. La Traite des Noirs

Durant les consultations, la question de la Traite des Noirs a été abordée. À l'issue des différents débats, la consultation a tenu compte du fait que le gouvernement du Québec n'a pas respecté la demande des Nations-Unies de sensibiliser l'ensemble de la population sur l'impact de la traite transatlantique sur notre communauté. Ces effets se traduisent aujourd'hui sous forme de discrimination raciale et de profilage racial. Pour passer à travers ces fléaux, tous les citoyens doivent être informés du passé de la communauté noire et son histoire doit faire partie intégrante de l'histoire du Québec.

Les esclaves noirs ont été sacrifiés durant la Traite des Noirs. Le 23 août de chaque année, la Ligue des Noirs du Québec commémore la Traite Transatlantique des Noirs et son Abolition, pour rendre hommage aux ancêtres noirs victimes de cette torture, et faire connaître ces faits au public.¹⁴ Cet épisode difficile de l'histoire de la communauté noire doit être reconnu dans une société diversifiée

¹⁴ Référence annexe 11, page 71 : Affiche de la Ligue des Noirs du Québec pour la Commémoration de la Traite transatlantique des noirs et son abolition, le 25 août 2017

comme celle du Québec, raison pour laquelle la Ligue a également demandé la création d'un musée de la communauté noire, mais cette demande n'a toujours pas été honorée à ce jour.

Dans le même élan, la consultation a examiné la demande de la Ligue d'inscrire le cimetière de St-Armand, en Montérégie, sur la liste des patrimoines nationaux et même mondiaux en raison de sa valeur historique et mémorable liée aux victimes de l'esclavage au Québec. Ce cimetière, encore appelé Nigger Rock et situé sur une terre agricole, est une sépulture d'esclaves noirs qui démontre tous les sacrifices de la communauté noire et surtout sa contribution à la société québécoise.¹⁵ La Ligue a pendant longtemps adressé des correspondances aux autorités du Québec et du Canada, pour la reconnaissance du site Nigger Rock comme lieu historique national, mais cette demande n'a toujours pas été satisfaite.¹⁶

La consultation s'est également référée à la déclaration faite par le rapporteur spécial de l'ONU, M. Doudou Diène, dans son rapport du 1er mars 2014 après sa visite au Canada : « *L'absence de stratégie intellectuelle constitue un handicap sérieux dans le combat incontestable du Canada contre le racisme, la discrimination raciale et la xénophobie* ». Dès son arrivée au Canada, M. Diène a pris conscience de ce fait, en visitant à sa demande, le Musée canadien des civilisations d'Ottawa. Les musées nationaux sont en effet une vitrine éloquente de l'identité nationale qu'un pays souhaite exhiber. Le musée national est donc un discours esthétique, mais également politique sur la construction identitaire, plurielle ou ethnocentrique d'un pays. C'est donc un lieu où devrait se décliner le multiculturalisme. Le Rapporteur spécial a ainsi constaté avec surprise et curiosité que si le Musée canadien des civilisations accorde une place remarquablement exposée à l'histoire et à la culture amérindienne et européenne, en revanche, l'histoire et la culture des autres communautés, africaine, asiatique et arabe, restent, à l'issue de la visite, « un mystère entouré d'énigme ». Le rapport est éloquent par lui-même.

La consultation a conclu que pour favoriser une paix sociale, il faut absolument éviter de rendre invisible et insignifiante la minorité visible, dans le passé, le présent et l'avenir.

c. Nouveaux arrivants: difficultés d'intégration dans la société québécoise

¹⁵ Référence annexe 12, page 72 : article intitulé « La reconnaissance de Nigger Rock comme site historique demandée » publié dans *La Presse canadienne* du 1 octobre 2016

¹⁶ Référence annexe 13, page 75 : Lettre de la Ligue des Noirs du Québec du 28 décembre 2016 adressée au Premier Ministre du Québec de l'époque M. Philippe Couillard pour la reconnaissance du site Nigger Rock comme lieu historique national

Dans les démarches d'intégration proposées par le gouvernement, dès l'arrivée à l'aéroport, on avise les nouveaux arrivants qu'ils doivent participer à des séances d'intégration dans des centres d'accueil aux communautés immigrantes afin de faciliter leur intégration. Une fois dans ces centres, des informations sont données aux immigrants pour qu'ils sachent à qui se référer au besoin. Par exemple, on explique aux femmes comment faire si elles sont victimes de violence conjugale. C'est dans ce même sens qu'il faudrait renseigner les nouveaux arrivants de la communauté noire et culturelle quant aux ressources disponibles s'ils sont victimes de racisme ou discrimination. Il faudrait veiller à ce qu'ils soient au courant de l'existence d'organismes communautaires qui sont prêts à les soutenir.

Les consultations ont permis de se rendre compte que quand on vient d'arriver au Québec, on ne se rend pas tout de suite compte du racisme et de la discrimination et on pense que tout est parfait. Mais quand on regarde en profondeur, on voit que malheureusement ces deux phénomènes existent bel et bien.

Les membres de la communauté noire doivent connaître leur propre histoire, savoir que leurs ancêtres sont les bâtisseurs du Québec et que contrairement à la pensée populaire ils ne viennent pas d'arriver dans cette province. Aujourd'hui encore, on remarque que beaucoup de personnes ne savent pas qu'il y a déjà eu des esclaves au Québec.

Lorsqu'on se penche sur la question de la considération des autorités politiques par rapport aux membres de la communauté noire, on constate aussi qu'il n'y a pas de volonté politique du gouvernement québécois pour aider la communauté noire, qui est clairement sous-subsidée comparée à d'autres causes.

d. La Ville de Montréal et la Fraternité des Policiers

Il est important de préciser que malgré tous les incidents entre la police de Montréal et les communautés culturelles, la Ville de Montréal n'a jamais soutenu ces communautés marginalisées et les victimes de ces abus policiers. Il est navrant de constater que l'avocat de la Ville de Montréal fait cause commune avec l'avocat de la Fraternité des Policiers pour dérouter les victimes d'abus policiers qui réclament justice devant les tribunaux. En tant qu'institution publique, la Ville de Montréal ne devrait pas s'opposer aux citoyens qui cherchent à rétablir la justice contre les abus policiers.

Le 25 octobre 2017, le député à l'Assemblée nationale, Monsieur Guy Ouellette, a été arrêté alors qu'aucune accusation n'a pas été retenue contre lui, ce qui a amené le président de l'Assemblée nationale, M. Jacques Chagnon, à s'indigner devant cette situation.¹⁷ Il est important pour les forces de l'ordre d'une société démocratique comme celle du Québec de respecter des règles élémentaires de justice et d'équité. À plusieurs reprises, la Ligue des Noirs du Québec a informé le gouvernement du Québec, la Ville de Montréal, la Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse et d'autres autorités des abus policiers envers les membres de la communauté noire et culturelle, tels que des arrestations injustifiées, des emprisonnements sans enquête préalable, des harcèlements, des brutalités et de fausses accusations.¹⁸

Plusieurs personnes de notre communauté qui ont été arrêtées et emprisonnées injustement devaient trouver des avocats pour se défendre. Même lorsqu'ils sont innocentés, plusieurs d'entre eux sont obligés de quitter le Québec et d'aller s'installer ailleurs pour pouvoir recommencer leur vie. Les arrestations et emprisonnements sans raison mettent en péril la vie et la sécurité des membres de la communauté noire et culturelle.

e. Le traitement réservé aux victimes de blessures graves ou décédées d'abus policiers

La consultation a malheureusement constaté que les gens gravement blessés ou décédés à cause de la violence policière sont trainés dans la rue. Pour prévenir la réprobation du public, la police s'empresse de ternir leur image en déclarant qu'ils sont connus de la police et qu'ils ont des antécédents judiciaires, alors que dans bien des cas ils n'ont pas été condamnés mais plutôt tout simplement accusés. La police est sur la défensive et cherche à s'innocenter sur le dos de la victime.

Nous sommes inquiets, très inquiets, quand on sait que les membres de la communauté noire et culturelle sont totalement surreprésentés dans les prisons du Québec par rapport à sa population.

¹⁷ Référence annexe 14, page 77 : article intitulé « Affaire Ouellette : le président de l'Assemblée nationale fait des reproches à l'UPAC », publié dans le XXX du 16 novembre 2017

¹⁸ Référence annexe 15, page 81 : Communiqué de presse de la Ligue des Noirs du Québec du 1^{er} Novembre 2017 intitulé « L'abus de pouvoir des policiers du Québec (Affaire Guy Ouellette) »

Nous le sommes encore plus quand on sait qu'un juge à Laval a fait des commentaires racistes au sujet d'un jeune en procès devant lui. Il n'avait pas hésité à dire à ce jeune citoyen de ne pas ramener au Québec les pratiques du Honduras, alors que ce jeune, de parents honduriens, est bel et bien né au Canada, et tout particulièrement au Québec.

Un autre juge à Montréal, peut être en toute bonne foi, a eu à dire dans le prononcé d'un jugement d'un jeune de la communauté culturelle, que toutes les fois qu'un policier interpelle un citoyen, c'est qu'il est en état d'infraction. Il s'agit donc d'un préjugé favorable à la police et qui dit que tous ses comportements arbitraires sont permis.

Il n'y a pas de quoi rassurer le public quand on sait que beaucoup d'interpellations de la police résultent purement et simplement de profilages raciaux. Cependant, les jugements où les honorables juges n'hésitent pas à dire courageusement cette vérité, on ne peut pas encore les compter sur les doigts d'une main. Ils sont plutôt rares.

De plus, une fois à la Cour, les policiers disent souvent qu'ils ne se souviennent pas de ce qui s'est passé. Ils semblent souffrir collectivement d'amnésie quand il s'agit d'expliquer leurs actes et rendre compte de leurs brutalités. En tant que responsables de l'ordre public, ces prétextes ne devraient pas leur être accordés au niveau de la Cour.

Nous redisons que les juges doivent prendre des cours pour être sensibilisés à cette réalité du racisme, du profilage racial et de la discrimination systémique, ceci pour faire tomber les préjugés.

V- L'Aide Juridique

Pour traiter ce sujet, notre consultation va s'appuyer sur l'article 10 de la Charte québécoise qui garantit à toute personne des droits et libertés:

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, 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.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

Au Québec, toute discrimination est ainsi interdite dans les actes juridiques, dans le domaine de l'emploi, du logement ou encore de l'accès aux lieux et services publics. Nous constatons cependant que dans la réalité des faits, les citoyens n'ont pas un accès égalitaire au système de justice. En raison de leur situation économique, ils sont nécessairement forcés d'avoir en grande majorité recours à l'aide juridique. Quand on sait que les avocats mal payés recommandent à leurs clients accusés de plaider coupable même quand ils ne le sont pas, on peut facilement comprendre la surreprésentation des noirs dans les prisons du Québec : la grande majorité de la population carcérale est noire, et ces prisonniers noirs sont discriminés, mal nourris et maltraités, comparés aux blancs.

Alors que fort malheureusement les noirs sont sous représentés dans la fonction publique au Québec, aucun effort n'est fait pour remédier à cette situation dans les différents paliers du gouvernement. Nous ne pouvons nous empêcher de penser à des avocats criminalistes et même des juges qui encouragent les accusés à plaider coupable et à accepter une libération conditionnelle ou inconditionnelle sous prétexte qu'un mauvais arrangement vaut mieux qu'un bon procès. Cependant, le dossier de criminalité n'est pas fermé avant un délai d'un an. Ceci entraîne par exemple l'inadmissibilité durant cette année à certains emplois comme ceux d'agents de sécurité ou de policiers. Ainsi, bien des gens de la communauté noire et culturelle ont perdu leurs emplois à cause de cette violation de la règle « *audi alteram partem*¹⁹ » qui signifie que tout un chacun a le droit d'être entendu. Dans cette perspective, il y a lieu de penser sérieusement à un secrétariat ministériel au Québec en charge des affaires de la communauté culturelle pour assurer sa promotion et le respect de ses droits, tout comme le gouvernement de la Nouvelle-Écosse l'a fait. Dans ce même sens, il faudrait suivre l'exemple de Toronto et penser à un bureau d'aide juridique communautaire répondant aux intérêts de la communauté et sensible à ses besoins.

Le profilage racial est bien illustré quand, aux délits d'infraction en matière de circulation piétonne, il est de notoriété publique que si simultanément un blanc et un noir sont en situation d'infraction, le policier a plutôt tendance à sanctionner le noir et à le mettre en état d'arrestation sous le préjugé

¹⁹ *Maxime latine* signifiant littéralement « entendre l'autre partie »

qu'il est peut être un criminel potentiel à identifier et à vérifier. La mort du jeune David Kalubi Tshiteya décédé entre les mains des policiers du SPVM dans des circonstances obscures le 8 novembre 2017 illustre bien cette situation.²⁰

Dans le domaine de l'immigration, un avocat en Ontario est payé trois mille dollars (3000 \$) pour un mandat d'aide juridique. Au Québec, il est payé cinq cent dollars (500 \$) pour la préparation du dossier et trois cent trente huit dollars (338 \$) pour la comparution à l'audience. Ces avocats sont donc obligés de faire du volume avec les conséquences négatives que cela comporte pour les demandeurs d'asile. En réalité, c'est plutôt le client ou la secrétaire qui prépare le dossier, sans compétence aucune. On ne peut donc s'attendre qu'à des résultats désastreux. Par ailleurs, nous n'ignorons pas qu'en droit criminel, un avocat dont nous préférons taire le nom a accumulé plus d'un million de dollars de revenus par année, parce qu'il conseillait le plus souvent à ses clients de plaider coupable. Ceci constitue un travestissement de la justice aux dépens des citoyens.

²⁰ Référence annexe 16, page 83: article intitulé « Un jeune homme trouvé mort dans une cellule de la Cour municipale de Montréal », *La Presse* du 8 novembre 2017

TROISIÈME PARTIE

NOS RECOMMANDATIONS POUR L'AVENIR DE LA COMMUNAUTÉ NOIRE ET CULTURELLE AU QUÉBEC

I- Les actions nécessaires

Les consultations ont révélé qu'il faut publiciser la contribution et la réussite de la communauté culturelle et de la communauté noire dans la réalisation de l'exercice économique annuelle du Québec. Il est également important de reconnaître et de faire connaître les efforts et réussites de notre communauté au niveau des écoles et de l'associer au système éducatif du Québec. De même, l'histoire de la contribution et des sacrifices des communautés racisées doit faire partie de l'histoire du Québec. Dans le cas de l'esclavage en particulier, le représentant des Nations-Unies M. Doudou Diène, a précisé que c'est de la responsabilité de tout gouvernement, incluant celui du Canada, en collaboration avec les Nations-Unies, de faire connaître l'ampleur de l'esclavage subi par la communauté noire. Cette expérience de l'esclavage est aujourd'hui le résultat du profilage racial, de la discrimination systémique et de toutes sortes d'abus de pouvoir dont la communauté noire est victime. M. Diène rajouta qu'avec la connaissance de l'esclavage, les communautés pourront mieux s'harmoniser et vivre ensemble en paix.

La Ligue des Noirs du Québec s'est engagée à faire connaître son histoire tous les ans, commençant par le premier homme noir arrivé au Québec, Mathieu Dacosta, jusqu'à nos jours. Mais malheureusement, la Ligue n'a pas les moyens de faire connaître l'ampleur de l'esclavage et des autres faits marquants de la communauté noire à tout le Québec et au Canada.

Il est nécessaire pour les gouvernements du Québec et du Canada de prendre leurs responsabilités et d'aider à faire connaître l'histoire de la communauté noire. À l'issue des consultations, nous suggérons que le gouvernement utilise la **Semaine d'Actions Contre le Racisme** pour souligner **la Journée Internationale pour l'Élimination de la discrimination raciale** (21 mars de chaque année) pour faire connaître au public les problèmes auxquels notre communauté fait face, à travers des publications populaires entre autres.

La consultation se réjouit de la décision de la Mairesse Valérie Plante de souligner la mémoire de Freddy Villanueva, tué à Montréal Nord en 2008 par les policiers du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM).²¹ C'est un soulagement pour la communauté noire et culturelle quand on sait que les citoyens de la diversité sont encore aujourd'hui très souvent interpellés sans motif par

²¹ Référence annexe 17, page 85 : communiqué de presse de la Ligue des Noirs du Québec du 28 novembre 2017 intitulé «La mairesse Valérie Plante est disposée à souligner la mémoire de Freddy Villanueva »

les policiers. La consultation espère que cette décision de la mairesse constituera un indice clair, précis et concordant qui permettra aux citoyens et aux policiers de comprendre qu'il faut réconcilier les citoyens avec la police, et surtout que les abus policiers ne seront plus tolérés, autorisés et impunis. Ce geste pacifique de la mairesse doit inspirer les policiers dans leur conduite pour le respect de la vie des autres.

II- Les recommandations de la consultation

A l'issue des différentes rencontres et après des discussions fructueuses sur le thème de la discrimination, du racisme et de l'intégration dans la société québécoise, la consultation a émis certaines recommandations pour mettre fin aux disparités qui gangrènent la société et pour une meilleure reconnaissance de la communauté noire au Québec.

a. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Au Québec, la Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse est la juridiction en charge de promouvoir et de faire respecter les principes de la Charte des droits et libertés de la personne. Pour mener à bien cette mission, la consultation a fait ressortir certaines recommandations par rapport à cette Commission.

La consultation de la Ligue des Noirs du Québec recommande :

- 1. Que la Commission soit plus accessible à l'ensemble de la société. En ce moment, quand une personne dépose plainte, c'est à elle de faire toute l'enquête. Il faut changer cela;**
- 2. Que les employés de la Commission et les enquêteurs soient sensibilisés sur la discrimination et le racisme pour pouvoir gérer les cas qui leurs sont exposés;
Que la Commission soit plus efficace en ce qui concerne les plaintes qui sont déposées auprès d'elle car les enquêtes sont longues et les agents n'ont pas les moyens de faire leur travail correctement;**

- 3. Que la Commission ait plus d'autorité pour examiner et recommander des actions nécessaires dans tous cas impliquant des abus de la part de la police.**

b. La Police

La Police doit protéger tous les citoyens de façon égale et objective, sans distinction de race, de religion ou de sexe. Les enquêtes menées dans les cas de blessures graves ou morts d'hommes entre les mains des policiers doivent particulièrement être menées de façon impartiale pour rétablir la justice, afin que la population puisse avoir confiance en ceux qui sont censés les protéger et les défendre.

La consultation de la Ligue des Noirs du Québec recommande :

- 1. Que les anciens policiers ne soient plus en charge de mener les enquêtes quand il y a blessures graves ou mort d'hommes, afin qu'il y ait plus de transparence et d'objectivité. Des enquêteurs neutres doivent être formés pour cela;**
- 2. Que les enquêtes policières soient basées sur des réglementations claires et objectives;**
- 3. Que le gouvernement du Québec contrôle les actions des groupes de l'ordre en vertu des droits de la personne et de la justice pour tous;**
- 4. Que le gouvernement du Québec veille à ce que les services de l'ordre en général et Éclipse en particulier ne violent pas la loi en collectant des données illégales sur des citoyens innocents;**
- 5. Que le gouvernement du Québec mandate une enquête publique sur le service de police et les citoyens, et qu'il donne aux victimes des excès des policiers l'opportunité de témoigner en public sur leur expérience, dans le but d'établir le bien-être, l'ordre et la paix dans la société;**
- 6. Que le gouvernement du Québec mette en place une procédure de dédommagement pour les personnes injustement arrêtées et emprisonnées par le service de police;**

- 7. Que les juges soient sensibilisés à la réalité du racisme, du profilage racial et de la discrimination systémique afin de faire tomber les préjugés.**

c. Accès à l'emploi

L'emploi est un facteur clé pour toute intégration réussie dans une société. Elle est un vecteur de stabilité et de prospérité, et il est important d'y accorder une attention particulière.

La consultation de la Ligue des Noirs du Québec recommande:

- 1. Que le gouvernement du Québec mène des actions positives dans le domaine de l'emploi pour faciliter l'intégration. Pour cela, il faut mettre en place un Secrétariat à l'intégration afin d'améliorer l'accès à l'emploi des communautés culturelles particulièrement la communauté noire;**
- 2. Que le gouvernement du Québec mette en place des programmes et des politiques favorisant l'inclusion dans tous les secteurs;**
- 3. Qu'il y ait beaucoup plus de diversité dans les emplois au Québec particulièrement dans la fonction publique, comme c'est le cas dans les autres provinces;**
- 4. Qu'un programme d'opportunité d'emplois soit établi pour les membres de la communauté noire afin de réduire le taux de chômage élevé.**

d. Reconnaissance de l'histoire de la Traite des Noirs

Pour que les membres de la société québécoise respecte et prenne en considération les membres de la communauté noire, il faudrait d'abord que la société elle-même reconnaisse que cette communauté fait partie intégrante de son histoire et qu'elle est ancrée dans sa culture.

La consultation de la Ligue des Noirs du Québec recommande:

- 1. Que le gouvernement du Québec déclare la traite transatlantique des Noirs un Crime Contre l'Humanité;**

2. **Que le gouvernement du Québec regrette sa participation dans la traite transatlantique;**
3. **Que le gouvernement du Québec fasse connaître à tous les québécois les souffrances des esclaves noirs pendant plus de 400 ans tel que recommandé par les Nations Unies;**
4. **Que le gouvernement du Québec commence à réparer les dommages causés par la traite transatlantique tels que la discrimination raciale et le profilage racial;**
5. **Que le gouvernement du Québec reconnaisse le site Nigger Rock comme site historique et qu'il crée un musée pour marquer les sacrifices et les réussites des membres de la communauté noire;**
6. **Qu'un enregistrement central soit instauré pour traiter des cas de discrimination raciale et de profilage racial ;**
7. **Que la discrimination raciale et le profilage racial soient ajoutés au code criminel comme un Crime contre une race particulière;**

e. Médias et communication

Le monde étant devenu un village planétaire grâce au développement des moyens d'information et de communication, il est important de véhiculer des messages et de fournir des informations de façon juste, équitable et prudente, au risque de créer des discordes et un climat tendu entre les individus. C'est dans ce sens que la presse télévisée, parlée ou écrite doit être objective dans la manipulation et la diffusion des informations concernant les communautés culturelles au Québec.

La consultation de la Ligue des Noirs du Québec recommande:

1. **Qu'il y ait plus de minorités visibles dans les médias, car ces derniers influencent la société. En ayant les yeux sur la diversité, on peut mieux la refléter;**

2. **Que le gouvernement du Québec mette en place des mesures pour que les noirs ne soient plus considérés comme des subordonnés qui doivent être au service de la communauté blanche dans l'imaginaire collectif. Il faudrait ôter cette façon de penser de l'esprit collectif de la société en évitant de faire une mauvaise publicité des membres de la communauté;**
3. **Que le gouvernement du Québec respecte la demande de l'Organisation des Nations Unies qui a demandé aux nations membres de publier l'histoire de l'esclavage. L'Histoire ne parle que des américains et européens, mais pas des autochtones et des noirs.**

f. Milieu scolaire et éducation

Les témoignages recueillis ont permis de se rendre compte que la discrimination au Québec commence dès l'école, que ce soit entre les élèves ou de la part des enseignants. L'école est avant tout un lieu d'éducation et de promotion du savoir vivre en communauté. Des actions doivent être menées pour un traitement égal des enfants car c'est un lieu capital d'apprentissage de la vie.

La consultation de la Ligue des Noirs du Québec recommande:

1. **Que le gouvernement du Québec rajoute dans les programmes scolaires des cours montrant que le Québec est une province de diversité;**
2. **Que le gouvernement du Québec intègre l'histoire de la communauté noire au programme d'enseignement scolaire.**
3. **Que le gouvernement du Québec mette en place un comité pour examiner et donner de l'information sur l'esclavage au Québec au niveau des écoles, et par la suite l'étendre à toute la population;**
4. **Que des sorties scolaires soient organisées dans des lieux historiques au Québec témoins de l'histoire de la communauté noire, comme par exemple le cimetière d'esclaves Nigger Rock, situé à St-Armand, en Montérégie, pour encourager les jeunes à connaître cette histoire afin qu'elle ne reste pas à l'oubli.**

g. Intégration dans la société québécoise

Pour vivre en paix dans une société nouvelle, il est nécessaire que la phase d'intégration des nouveaux arrivants soit réussie, afin que les individus aient des bases solides pour construire leur avenir dans ce nouvel environnement, et surtout pour qu'ils puissent vivre en harmonie avec les autres individus qui y vivent.

La consultation de la Ligue des Noirs du Québec recommande:

- 1. Que le gouvernement du Québec offre des stages d'intégration aux nouveaux arrivants pour la mise à jour de leurs compétences au Québec, car c'est souvent beaucoup plus efficace que les études. Pour cela, il faut un partenariat entre les organismes qui valident les compétences et les employeurs, ou encore entre le parapublic et les organismes communautaires;**
- 2. Que le gouvernement du Québec fasse connaître aux nouveaux arrivants qu'il existe des organismes communautaires et des structures gouvernementales comme la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse auprès desquels ils peuvent se référer s'ils sont victimes de racisme ou de discrimination;**
- 3. Que le gouvernement du Québec crée des espaces de communication pour conscientiser les gens sur leurs droits. Il est important de vulgariser la bonne information;**
- 4. Que le gouvernement du Québec profite de l'événement du 21 mars qui est la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination pour valoriser les gens de la communauté noire et leur contribution à la société québécoise. Au Québec, il y a chaque année une semaine d'action contre le racisme pour marquer cet événement;**
- 5. Que le gouvernement du Québec soutienne financièrement et surtout adéquatement les organismes communautaires qui défendent les droits des personnes et des victimes de discrimination car ce sont les premiers intervenants quand une personne a vécu une situation de discrimination au sein de la société québécoise.**

h. Aide juridique

Au Québec, il existe une aide juridique pour les personnes qui en ont besoin. Cependant, les moyens nécessaires ne sont pas mis en place pour une utilisation efficiente de ce système.

La consultation de la Ligue des Noirs du Québec recommande:

- 1. Que le gouvernement du Québec assure aux citoyens du Québec un accès égalitaire au système de justice;**
- 2. Que le gouvernement du Québec augmente l'enveloppe budgétaire des avocats de l'aide juridique pour leur permettre de faire leur travail adéquatement;**
- 3. Que le gouvernement du Québec traite de façon égalitaire les prisonniers noirs et blancs dans les centres de détention;**
- 4. Que le gouvernement du Québec mette en place un secrétariat ministériel au Québec en charge des affaires de la communauté culturelle pour assurer sa promotion et le respect de ses droits;**
- 5. Que le gouvernement du Québec mette en place un bureau d'aide juridique communautaire répondant aux intérêts de la communauté et sensible à ses besoins.**

CONCLUSION

Cette consultation nous sensibilise à la difficulté de mettre en application des démarches pour réduire l'essence de la discrimination raciale, du profilage racial et de la discrimination systémique. Malgré cette réalité, nous devons mobiliser l'ensemble de la société québécoise sur la problématique à laquelle elle fait face.

Notre consultation a examiné les problèmes de la communauté noire aux États-Unis, d'où est né le mouvement Black Lives Matter. C'est le résultat de l'esclavage, de la torture et d'un système d'apartheid, de même que des lois qui ont monté ce système contre la communauté noire. Dans le Sud des États-Unis en particulier, le gouvernement encourage des groupes comme le Ku Klux Klan à terroriser des membres de la communauté noire afin de continuer à les maintenir dans l'esclavage. Il faut préciser que ce groupe a été créé bien après l'esclavage, et c'est ce type d'actes racistes qui a motivé des gens comme Martin Luther King, dans les années 1950-1960, à lutter pour obtenir la justice pour la communauté noire américaine. Nous constatons que malgré certains changements, les noirs aux États-Unis sont toujours victimes d'abus de toute sorte qui font réagir des organismes comme Black Lives Matter, ce qui fait que les noirs aux États-Unis ne font pas confiance aux autorités et au gouvernement pour les aider à obtenir justice.

Martin Luther King a affirmé : “An Injustice anywhere is an injustice everywhere”, ce qui signifie qu'une injustice n'importe où et une injustice partout. La Ligue des Noirs du Québec a entrepris beaucoup de démarches pour soutenir la communauté noire des États-Unis dans sa lutte pour une justice égale, comme ce fut le cas, lors de la manifestation organisée en 2016, en soutien au mouvement Black Lives Matter, pour contester le fait que nos confrères noirs aux États-Unis soient fréquemment victimes des abus de la Police.²² L'objectif de la Ligue est non seulement d'obtenir la justice pour nous peuples au Canada, mais également aux États-Unis où la communauté noire est toujours dans une situation de crise.

La consultation, étant consciente de cette problématique, se doit de complimenter le Premier Ministre du Québec et son gouvernement d'avoir initié cette consultation car les vraies qualités et

²² Référence annexe 18, page 86 : *Manifestation de la Ligue des Noirs du Québec en solidarité avec nos frères et sœurs aux États-Unis le 13 Juillet 2016*

valeurs d'un gouvernement dans un pays démocratique comme le nôtre est de trouver des solutions pour aider les plus démunis ainsi que les membres de la communauté culturelle dans la société.

Il faut rappeler qu'il y a urgence à agir sachant qu'il y a 30 ans, le nombre de membres des communautés noire et culturelle au Québec était estimé à 130 000 personnes, et qu'aujourd'hui ce nombre a plus que doublé. Par conséquent, les difficultés qui n'ont pas pu être gérées auparavant ont fortement augmenté, étant donné qu'il y a beaucoup plus de personnes issues des communautés culturelles, et qui font toujours face aux mêmes obstacles.

Nous sommes également conscients que nous ne pouvons pas changer le monde, mais il demeure que des lois peuvent protéger les citoyens, renverser des barrières. Les causes qui empêchent l'intégration et posent problème nous les connaissons, raison pour laquelle les noirs sont souvent sur la défensive. Il faut clairement indiquer aux autorités de leurs responsabilités et leur obligation d'agir au-delà de l'écoute, de la passivité et de l'oubli, sinon la discrimination va continuer. La lutte contre la discrimination doit être une liberté pour la communauté noire, et la liberté ne se donne pas, il faut l'exiger.

La lutte continue. Nous espérons que le rapport de notre consultation va aider à améliorer ce problème et que nous allons avoir une société plus juste et équitable pour l'avenir de la communauté noire et culturelle.

REMERCIEMENTS

Parmi de nombreuses personnes et organismes partenaires qui ont collaboré à cette consultation de la Ligue des Noirs du Québec, pour recueillir des témoignages sur la discrimination, le racisme et l'intégration dans la société québécoise, comme mandaté par le Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), nous tenons particulièrement à remercier les organismes et personnes suivantes :

- Tous les citoyens qui ont participé à la consultation de la Ligue des Noirs du Québec
- L'Association Jamaïcaine de Montréal
- Côte-des-Neiges Black Community Association
- Black Community Resource Center (BCRC)
- Le Carrefour Jeunesse Emploi de Côte des Neiges, Mont-Royal et Outremont
- Le Carrefour de Liaison et d'Aide Multiethnique (CLAM)
- M. Dan Philip, Président du comité de consultation
- M. Gabriel Bazin
- Me Éric Salvant
- Me Brice Samba
- M. Darild Julien
- M. Patrick Gérard
- Dr Clarence Baynes
- Mme Yvette Christie
- Mme Flavie Delsoin
- Mme Marguerite Mukarurema
- M. Malamine Maro
- Mme Zenabou Ouedraogo
- Mme Meheza Sohou-N'gani
- Mme Seynabou Dieng

ANNEXES

ANNEXE 1

NON COUPABLE

DÉFENDEZ VOS DROITS
MAIS SOYEZ INTELLIGENT.
LE SILENCE EST D'OR

Durant les années, la communauté noire a été victime de la brutalité policière, de profilage racial et de la discrimination. Dans de nombreuses interventions de la police envers les membres de la communauté noire et autres, ces derniers sont accusés des infractions qu'ils n'ont pas commis par exemple, entrave à un agent de la paix, résistance à une arrestation, refus de s'identifier, obstruction à la justice, etc.

Ce qui est regrettable dans la plupart de ces cas est que des personnes victimes des abus policiers, ne sont pas coupables des accusations qui pèsent sur eux, mais ils plaident coupable pour éviter une longue et interminable procédure judiciaire.

Levez-vous et défendez vos droits, Ne plaidez pas coupable si vous êtes innocents parce que vous risquez d'avoir un dossier criminel dont les conséquences vous affecteront toute votre vie.

Voici des étapes à suivre :

1. C'est mon droit de refuser de parler à la police ou de répondre à leurs questions.
2. C'est mon droit de demander à la police si je suis arrêté ou détenu. Si je ne le suis pas, je peux partir.
3. Si je suis arrêté ou détenu, c'est mon droit de parler avec un avocat avant de répondre à n'importe quelles questions.
4. C'est mon droit de demander aux officiers de police leur nom ou de me montrer leur matricule.
5. Avant que la police fouille ma maison, ma voiture, ou mon corps, c'est mon droit d'exiger qu'elle me montre une garantie de recherche ou qu'elle fournisse les raisons de cette recherche.
6. C'est mon droit d'insister sur le fait qu'une fouille soit privée et faite seulement par des officiers du même sexe.
7. Si la police n'honore pas mes droits, je ne dois pas résister. Je dois noter mentalement toutes les violations.
8. Quand un officier de police me pointe son pistolet, il menace sérieusement ma sécurité et ma vie, c'est mon droit de demander qu'il soit criminellement chargé de l'assaut.
9. C'est mon droit d'avoir un avocat pour me défendre dans les cas criminels même si je ne peux m'en permettre un.

Si vous pensez que vous êtes victimes du profilage racial ou de racisme soit verbalement ou physiquement, c'est votre droit de contacter la Ligue des Noirs du Québec au 514-489-3830 ou info.ligue@videotron.ca.

Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

ANNEXE 2

Publié le 09 janvier 2016 à 05h00 | Mis à jour le 09 janvier 2016 à 07h13

Escouade Éclipse du SPVM: crise interne sur fond de conflit racial



[Agrandir](#)

Selon nos sources, une enquête interne a été déclenchée au SPVM après que des policiers ont porté plainte contre leur commandant pour entrave à la justice, dans le cadre d'une crise interne sur fond d'allégations de profilage racial. PHOTO ROBERT SKINNER, ARCHIVES LA PRESSE



VINCENT LAROUCHE

La Presse

Des policiers de l'Escouade Éclipse, le groupe de choc du SPVM affecté aux points chauds de la Ville, ont porté plainte contre leur commandant pour entrave à la justice, dans le cadre d'une crise interne sur fond d'allégations de profilage racial et d'ingérence politique, a appris *La Presse*.



[Agrandir](#)

En 2012, Marc Parent, ancien chef du SPVM, serre la main de Jocelyne Simon, mère de Pascal et Clifford Beauport, qui siège à un comité de liaison entre le service de police et la communauté noire.

PHOTO ROBERT SKINNER, ARCHIVES LA PRESSE

Selon nos sources, une enquête interne a été déclenchée après le dépôt de la plainte. Mais comme la direction n'a voulu ni confirmer ni infirmer l'affaire, il est difficile de départager la part de responsabilité de chacune des parties dans cet affrontement.

Le conflit tire son origine des relations difficiles de l'escouade avec deux frères montréalais de descendance haïtienne : Pascal et Clifford Beauport. Pascal, l'aîné, est col bleu à la Ville de Montréal. Il conduit une Mercedes de l'année et fréquente les boîtes de nuit, où il dit avoir souvent constaté qu'il attirait l'attention de l'Escouade Éclipse.

ÉCHAUFFOURÉE DU JOUR DE L'AN

« Ils sont vraiment fatigants », a-t-il pesté lorsque *La Presse* l'a joint au téléphone hier. Parmi les nombreux accrochages qu'il reconnaît avoir eus avec la police, il signale une soirée du Nouvel An à l'Auberge Saint-Gabriel, dans le Vieux-Montréal, il y a un an.

Le récit des événements est flou, mais le travailleur de 33 ans dit avoir été blessé au pouce lors d'une échauffourée avec les agents.

« Ils sont intervenus contre moi sans aucune raison. »

Pascal Beauport

Il affirme faire face à des accusations de voies de faits et d'entrave au travail des policiers depuis, mais n'a pas encore été cité à procès. Il dit aussi avoir lui-même porté plainte contre les agents.

Il raconte aussi que son frère cadet, comme lui, a souvent eu maille à partir avec le SPVM lorsqu'ils faisaient leur tournée des bars la nuit tombée.

Des sources policières ont donné à *La Presse* une autre version de l'affaire et soutiennent que ce sont les frères qui refusent de collaborer lors des patrouilles de routine des policiers.

UNE MÈRE BIEN BRANCHÉE

Jocelyne Simon, la mère des deux frères, s'est portée à leur défense et a plaidé leur cause auprès de dirigeants du SPVM, en évoquant un cas de profilage racial.

Il faut dire qu'elle s'y connaît en la matière : entrée au service correctionnel canadien en 1989, impliquée au sein de l'organisme communautaire Équipe RDP et chef de file influente de la communauté haïtienne, elle siège à un comité de liaison entre le SPVM et la communauté noire. L'une des missions premières de ce comité est justement la prévention du profilage racial.

« Les jeunes Noirs qui subissent ça, c'est très fort. Un jour, ce sont mes enfants, demain, ce seront les enfants des autres. Il faut travailler à régler ça », a déclaré M^{me} Simon à *La Presse* hier.

La dame a fait part de son mécontentement à la haute direction du SPVM. Le directeur adjoint Bernard Lamothe s'est personnellement mêlé du dossier. Le nouveau commandant de l'Escouade Éclipse, Patrice Vilcéus, lui-même d'origine haïtienne, serait intervenu pour adoucir leurs rapports avec les frères Beauport.

INTERVENTION DÉNONCÉE

Pour certains policiers, il s'agissait d'une ingérence inacceptable de la hiérarchie au profit d'une citoyenne connectée en haut lieu, mais aussi d'une trahison envers les agents de première ligne qui affrontent des situations explosives chaque fois qu'ils prennent la route de nuit. Les plaintes ont suivi. L'enquête interne déterminera s'il y a eu faute.

Pierson Vaval, le directeur d'Équipe RDP et collègue de M^{me} Simon, a souligné hier à quel point il est important pour la communauté noire de continuer à travailler main dans la main avec le SPVM pour régler ce genre de différend. Comme M^{me} Simon, il convient que la situation s'est beaucoup améliorée au fil des ans. Il ajoute que la nomination d'un commandant haïtien à la direction d'Éclipse avait reçu un accueil très favorable au sein de la communauté.

« Jocelyne fait preuve de courage. Elle maintient son engagement avec la police pour trouver des solutions plutôt que d'abandonner et de se mettre en opposition. Elle continue son travail parce qu'elle y croit, parce que c'est ça qui change les choses », dit-il.

Un vol de données dans sa voiture

Déjà aux prises avec une crise dans son équipe, le commandant de l'Escouade Éclipse a eu le malheur d'être victime d'un vol de données secrètes très sensibles peu avant Noël.

Le Journal de Montréal révélait hier qu'un cambrioleur a volé le sac que Patrice Vilcéus avait laissé traîner sur le siège de sa voiture pendant un *party* de Noël. À l'intérieur, deux clés USB contenant des renseignements très confidentiels sur des enquêtes du SPVM. Le corps policier a confirmé qu'une enquête était en cours hier. Selon nos informations, les nombreux enquêteurs affectés à cette affaire n'ont pu déterminer si le voleur avait pris conscience de l'importance de la clé ou s'il l'avait simplement jetée à la poubelle.

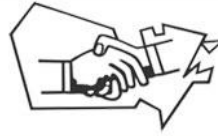
Source : www.lapresse.ca

Lien article : <http://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/201601/08/01-4938063-escouade-eclipse-du-spvm-crise-interne-sur-fond-de-conflit-racial.php>

ANNEXE 3

RECONNAISSANCE UNITÉ LIBERTÉ

La Ligue des Noirs du Québec



IDENTITY UNITY LIBERATION

Black Coalition of Quebec

Montréal, le 16 janvier 2012

Communiqué de presse

Le cancer du profilage racial au SPVM

Dans une société dite de droit, l'État doit protéger les citoyens contre les abus de pouvoir, le racisme et le profilage racial. Il est inconcevable que les cas de ce genre persistent continuellement. La Ligue des Noirs du Québec a souvent insisté pour qu'il y ait des mesures correctives, mais les dirigeants ont malheureusement cherché à minimiser ou à ignorer cette problématique. Cette société fonctionne à deux vitesses. D'un côté abusif, excessif, démesuré et discriminatoire et de l'autre de manière trop complaisante.

L'article paru dans la presse du 16 janvier 2012 intitulé: un policier noir «profilé» confirme notre incessante demande de corriger ce cancer du racisme et du profilage racial au SPVM.

Plusieurs rapports ont fait des recommandations pour mettre fin à cette pratique au sein de la police. Nous citons en exemple le récent rapport de l'expert Martin Courcy qui a confirmé clairement que les policiers sont impliqués dans la pratique du racisme.

Le maire de la ville de Montréal a promis que le nouveau directeur du SPVM va apporter des changements mais les cas de profilage racial sont toujours fréquents. C'est difficile d'avoir des changements quand les policiers continuent d'enquêter sur d'autres policiers. De plus, l'escouade Eclipse continue de violer les droits de simples citoyens malgré la modification de leur mission.

La Ligue des Noirs demande au ministre de la Sécurité publique et au maire de la Ville de Montréal de mettre en place une commission indépendante pour examiner ces cas et faire des correctifs nécessaires pour protéger les citoyens contre ces abus.

Info : 514-489-3830

Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

ANNEXE 4

Gangs de rue - 10 000 noms dans la banque du SPVM

1 octobre 2010 | [Brian Myles](#) | [Justice](#)



Photo: Agence Reuters Christinne Muschi

Mathieu Charest en vient à se demander si la contribution des communautés noires au volume de crimes (10 à 20 %) justifie «la mise en place d'une politique implicite de contrôles de masse».

Le Service de police de Montréal (SPVM) a planté les semences de la discorde à Montréal-Nord en procédant à l'interpellation des jeunes Noirs de manière disproportionnée.

La deuxième étude interne que l'ancienne direction du Service a tenté de cacher, à l'enquête du coroner sur la mort de Fredy Villanueva, est tout aussi dévastatrice que le rapport du psychologue Martin Courcy.

Alors que M. Courcy a découvert des cas de racisme «pur et simple» à Montréal-Nord, le criminologue Mathieu Charest a conclu que les Noirs sont cinq fois plus ciblés par les policiers que le reste de la population à Montréal-Nord, toutes proportions gardées.

Sur l'ensemble du territoire, les Noirs sont aussi interpellés davantage que les Blancs, sans égard à leur appartenance aux gangs de rue et à leurs démêlés antérieurs avec la police.

«On peut donc comprendre qu'une proportion importante de ces contrôles d'identité puisse être jugée arbitraire ou malveillante», explique le criminologue dans son rapport.

La police a les Noirs à l'oeil, surtout les jeunes. En 2006 et 2007, de 30 % à 40 % des jeunes hommes noirs (les 34 ans et moins) ont été soumis à un contrôle d'identité dans la métropole. Ce ratio est sept fois plus élevé que dans le reste de la cohorte des jeunes hommes.

«Ce résultat est important parce qu'une cause prochaine d'une émeute tient au fait qu'une minorité se sente "profilée" ou la cible d'un contrôle policier excessif et injustifié», estime le criminologue.

L'étude attribue au groupe d'intervention mobile Avance, formé en 2005, la plus grande part de l'augmentation radicale des interpellations des Noirs. C'est dans Montréal-Nord (hausse de 126 %) et dans Saint-Michel (hausse de 91 %) que les interpellations ont connu la plus forte augmentation.

Les données sont cependant incomplètes: il n'y a pas moyen de déterminer le nombre d'interpellations non consignées par les policiers, ni celles réalisées par l'escouade Éclipse et les policiers de Montréal-Nord dans les mois précédant l'émeute qui a suivi la mort de Fredy Villanueva, en août 2008.

Des fiches sur 10 000 personnes

Pour arriver à ces résultats, Mathieu Charest a consulté le registre des fiches d'interpellation du SPVM, entre 2001 et 2007, des documents contenant des renseignements sur l'origine ethnique des personnes interpellées. Le docteur Charest a aussi obtenu le registre des individus membres ou sympathisants des gangs de rue du SPVM, une banque de 10 000 noms.

Fait à souligner, le SPVM évaluait en 2006 que 500 individus faisaient partie des gangs, en comptant les membres périphériques et les émules. Le noyau dur était formé d'une cinquantaine de criminels endurcis.

L'étude de Charest, dont La Presse avait diffusé quelques extraits en août dernier, déboulonne le mythe selon lequel les policiers interviennent plus auprès des jeunes Noirs parce qu'ils sont plus susceptibles de commettre des délits en association avec des gangs. Environ 40 % des Noirs interpellés ne sont pas liés — ni de près, ni de loin — aux gangs de rue, ils n'ont pas fait l'objet d'arrestations récentes, et leur interpellation n'a pas donné lieu à une arrestation ou à l'émission d'un constat d'infraction. «En réalité, les contrôles d'identité ne produisent que peu d'arrestations ou d'infractions», résume l'étude.

L'auteur en vient à se demander si la contribution des communautés noires au volume de crimes (10 à 20 %) justifie «la mise en place d'une politique implicite de contrôles de masse».

«Cette question est d'autant plus importante qu'une vaste part de ces contrôles ne débouchent pas sur la découverte d'une infraction, n'arrivent pas à cibler les membres ou les sympathisants des gangs de rue et deviennent par conséquent difficiles justifiables», conclut Charest.

Rapports en preuve

En dépit de l'opposition de l'avocat de la Ville de Montréal, Pierre-Yves Boisvert, le coroner ad hoc, André Perrault, a finalement accepté hier de verser à la preuve les rapports de Martin Courcy et de Mathieu Charest.

Les deux études commandées par le SPVM portent sur l'interpellation. Puisque la mort de Fredy Villanueva est survenue dans le contexte d'une interpellation, M. Perreault juge les données utiles. Il a

cependant indiqué qu'il n'avait pas l'intention de tenir une enquête sur le profilage racial.

Après s'être opposé à la production des rapports pour des questions de pertinence, Me Boisvert en a attaqué la rigueur méthodologique. Selon sa théorie, le document de Mathieu Charest est encore un brouillon, tandis que le rapport de Martin Courcy «ne vaut rien sur le plan méthodologique et scientifique».

L'avocat de la Fraternité des policiers de Montréal, Michael Stober, et celui du policier Jean-Loup Lapointe, Pierre Dupras, ont aussi descendu en flammes le rapport Courcy.

Alain Arsenault, l'avocat de Jeffrey Sagor-Metellus (un des jeunes blessés par Jean-Loup Lapointe) se demande maintenant si le SPVM cache d'autres rapports qui pourraient être utiles à M. Perreault.

Source : www.ledevoir.com

Lien article : <http://www.ledevoir.com/societe/justice/297245/gangs-de-rue-10-000-noms-dans-la-banque-du-spvm>

ANNEXE 5

**LA LIGUE DES NOIRS
DU
QUÉBEC**

• RECONNAISSANCE • UNITÉ • LIBERTÉ



**THE BLACK COALITION
OF
QUEBEC**

• IDENTITY • UNITY • LIBERATION

Montréal, le 9 février 2011

Monsieur Jean Charest
Premier Ministre du Québec
770, rue Sherbrooke Ouest 4e étage
Montréal (Québec) H3A1G1

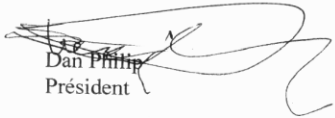
Monsieur le Premier Ministre,

Nous sommes outrés par la continuation de l'injustice des policiers qui font des enquêtes sur d'autres policiers. Ces enquêtes manquent toujours d'indépendance et de transparence. À plusieurs reprises, nous avons demandé, la mise en place d'une unité indépendante pour faire des enquêtes dans les cas où il y a des blessures graves ou mort d'hommes aux mains des policiers mais rien n'a été fait. Depuis la mort d'Anthony Griffin, il y a 23 ans maintenant, nous continuons de demander des changements. Dans une société démocratique comme la nôtre avec un gouvernement constitutionnel, cette façon de laisser les policiers violer les droits des citoyens avec l'impunité est totalement inacceptable.

Dans le passé il y a eu des malversations et des falsifications de preuve pour protéger les policiers impliqués, c'est pour cette raison que nous continuons de demander la mise en place d'une unité indépendante et transparente. Ainsi, nous vous prions d'ouvrir un débat à l'Assemblée Nationale sur ce sujet et de mettre en place une commission parlementaire pour examiner cette problématique.

Nous demandons également aux Partis d'opposition à l'Assemblée nationale de se pencher avec urgence sur cette question pour rendre une justice équitable à tous les citoyens.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.


Dan Philip
Président

C.C : - Mr Yvon Vallières, Président de l'Assemblée Nationale
201 Boulevard Décarie, Montréal, Québec H3W 3C2
www.liguedesnoirs.org

Tél.:(514) 489-3830

Fax:(514) 489-2843

- Mme Pauline Marois, chef de l'opposition officielle
- Mr Gérard Tremblay, maire de la ville de Montréal
- Mr Gérard Deltell, ADQ
- Mr. Amir Khadir, Québec-Solidaire
- Mr Robert Dutil, ministre de la Sécurité publique
- Mr, Jean- Marc Fournier, ministre de la Justice
- Mr Gaétan Cousineau, Commission des Droits de la personne et droits de la jeunesse
- Mme Louise Harel, chef de l'opposition officielle à la Ville de Montréal
- Mr Maka Kotto, Porte-parole de l'opposition officielle en matière des Communautés Culturelles
- Mr Raymond Bachand, Député d'Outremont et Ministre des finances
- Mr Marvin Rotrand, Conseiller de Snowdon

Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

ANNEXE 6

24/11/2017 Mise à jour : 24 novembre 2017 | 2:30

Le Plan de lutte au profilage racial au SPVM donne peu de résultats

Par [Mathias Marchal](#) | Métro



Même si le Plan stratégique en matière de profilage racial et social 2012-2014 du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) a permis des avancées, cela n'a pas fait drastiquement baisser le nombre de plaintes, selon un rapport interne d'évaluation publié récemment.

Le [rapport d'évaluation a été réalisé](#) en 2015 par la chercheuse Myrna Lashley, du département de psychiatrie de l'Université McGill. Dans le cadre de son travail, elle est arrivée à obtenir des statistiques sur le profilage racial au sein du service de police que plusieurs cherchaient à obtenir. Son rapport a été discrètement publié récemment sur le site internet de la Ville de Montréal dans le cadre de la consultation sur le profilage racial, mais n'a pas été publicisé.

Les chiffres montrent que les plaintes en déontologie policière pour cause de profilage racial n'ont pas baissé malgré les mesures mises de l'avant par le SPVM. De 2007 à 2014, en moyenne 62 plaintes pour profilage racial ont été acheminées chaque année au commissaire à la déontologie policière pour des agissements des agents du SPVM.

Les chiffres sont relativement stables, malgré une hausse en 2012, année de la vaste grève étudiante, et une baisse en 2014, qui annonce peut-être une embellie. En moyenne 8% des plaintes en déontologie ont pour cause un [problème de profilage racial](#).

«Ce chiffre n'est pas très élevé comparé à d'autres villes américaines, alors je ne veux pas blâmer le SPVM, mais c'est déjà trop», souligne Dr Lashley,

Du côté du SPVM, on invite à la prudence étant donné que les plaintes en déontologie policière peuvent ensuite être rejetées ou requalifiées dans d'autres catégories. «Personnellement, nous nous basons sur les plaintes pour discrimination déposées devant la Commission des droits de la personne et de la jeunesse», déclare le commandant Samaki Éric Soumphonphakdy, responsable du dossier du profilage au sein du SPVM. En 2013, 20 dossiers de discrimination ont été ouverts à la commission en lien avec une intervention policière, alors qu'en 2014, il y en a eu 19, puis 16 en 2015.

Pour évaluer les perceptions des policiers face au profilage racial, la chercheuse de McGill a créé un questionnaire d'une trentaine de questions auquel 184 des 4600 policiers montréalais ont répondu. Il en ressort que ces derniers ne croient pas que la formation interculturelle améliore les relations avec la communauté.

D'ailleurs, les agents ne participent généralement qu'une à deux fois par année à des activités de rapprochement organisées dans les quartiers. «Ils ne comprennent pas la valeur que ça peut avoir par la suite pour leur travail», indique Myrna Lashley. Elle rapporte que la Gendarmerie royale du Canada (GRC) offre deux journées de formation sur les compétences interculturelles à ses agents alors que le SPVM se contente d'une demi-journée. Le programme permettant aux policiers de pratiquer certains sports avec les jeunes a par ailleurs été abandonné.

11,5%

En 2014, le SPVM comptait parmi ses 4600 policiers 17 autochtones, 317 policiers issus des minorités visibles et 193 issus des minorités ethniques. Cela représente 11,5% des effectifs alors que les minorités représentent environ 30% de la population montréalaise.

L'étude de Mme Lashley révèle en outre qu'une majorité des policiers sondés ne croit pas que les plaintes en déontologie pour profilage racial influencent leur comportement par la suite. Cela surprend le commandant Soumpholphakdy. «Une plainte en déontologie, ça stresse beaucoup et au niveau des postes de quartier, ça peut amener à lever des drapeaux rouges afin de voir s'il y a des choses à corriger», dit-il.

Le policier convient que le nouveau Plan en matière de profilage racial et social comportera des améliorations. «On veut qu'il parle plus aux policiers sur le terrain», affirme le commandant du SPVM, qui veut présenter la nouvelle mouture du plan au cours de l'année 2018. «On veut qu'il fasse la synthèse entre la consultation publique menée cet été, les consultations internes qui se poursuivent et les recommandations de Mme Lashley», mentionne-t-il.

Myrna Lashley recommande notamment de mieux monitorer l'ampleur du profilage, mais aussi de recenser les initiatives qui fonctionnent dans les postes de quartier et dans d'autres villes afin de les publiciser. «Si votre bon travail n'est jamais souligné, ça ne pousse pas à continuer», souligne la chercheuse.

Source : www.journalmetro.com

Lien article : <http://journalmetro.com/actualites/montreal/1250949/le-plan-de-lutte-au-profilage-racial-au-spvm-donne-peu-de-resultats/>

ANNEXE 7

Visite à St-Armand (Nigger Rock) le 2 août 2017



Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

ANNEXE 8

RÉSUMÉ

1. Enjeux et défis

En 25 ans, la nature des enjeux et défis identifiés portent sur les dimensions spécifiques suivantes :

- La reconnaissance des diplômes des immigrants;
- Dans une plus large mesure, la reconnaissance de leurs compétences;
- La difficulté de pouvoir faire partie des ordres professionnels;
- La difficulté de pouvoir trouver un premier emploi dans son domaine;
- La mise en œuvre effective des mesures portant sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi;
- Le nombre de places limitées dans le cadre de programmes publics devant favoriser l'insertion en emploi des immigrants en général et des membres de minorités visibles.

2. Nombre et nature des recommandations

Au cours des 25 dernières années, plus de 40 recommandations ont été répertoriées. Elles ont été soumises par différents intervenants publics et parapublics. Ces recommandations portaient essentiellement sur les aspects suivants :

- La sensibilisation des syndicats à la diversité multiculturelle émergente du Québec;
- La sensibilisation des entreprises aux relations interculturelles;
- L'information donnée aux immigrants sur les réalités du marché du travail au Québec;
- La reconnaissance des acquis et des compétences des immigrants;
- La nécessité d'une loi pour accélérer la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi;
- La nécessité d'impliquer les ordres professionnels, afin qu'ils ouvrent « leurs portes » aux immigrants;
- Le développement de réseaux à partir desquels les immigrants et membres de minorités visibles peuvent s'insérer afin de trouver des emplois;
- La nécessité de maintenir et d'augmenter les subventions aux organismes qui s'occupent de l'intégration en emploi des immigrants et des membres de minorités visibles.

3. Identification du cadre d'orientation institutionnel et mesures phares

Dans ce contexte et par rapport aux enjeux identifiés et recommandations proposées, le Gouvernement du Québec a élaboré un cadre d'action portant sur des politiques et des programmes. À ce titre, au cours des 25 dernières années, on distingue :

- Une politique : « Au Québec, pour bâtir ensemble »;
- Trois plans d'action :
 - « Autant de façons d'être québécois »;
 - « Au Québec pour bâtir ensemble »;
 - « Des valeurs partagées, des intérêts communs ».

Bien que ces politiques et plans d'action ne portaient pas spécifiquement sur les minorités visibles, des aspects singuliers spécifiques visaient leur pleine intégration en emploi. Ces aspects portaient sur :

- La nécessité de faciliter leurs démarches lors de leur première insertion socio-économique;
- La nécessité de favoriser la régionalisation de l'immigration;
- L'importance de mettre en œuvre les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

De plus, un certain nombre de mesures spécifiques ont été retenues pour favoriser l'intégration en emploi des immigrants et membres de minorités visibles, entre autres :

- L'accès aux corporations professionnelles;
- L'égalité en emploi dans le secteur privé;
- La lutte contre la discrimination dans les pratiques d'embauche;
- La représentation des minorités visibles au sein des institutions publiques, parapubliques et municipales.

4. Enseignements et ce qui reste des défis et enjeux initiaux

Au cours des 25 dernières années, on distingue la mise en place du Comité d'Adaptation de la Main d'œuvre voué aux Personnes Immigrantes (CAMO-PI). Divers projets d'insertion en emploi (direct, soit par le placement en entreprise ou indirect, soit par la préparation à la recherche d'emploi) ont été financés par Emploi Québec, le CAMO-PI, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, la ville de Montréal et bien d'autres entités liées au secteur public. Divers fonds de soutien à l'insertion en emploi ont été mis en œuvre.

Néanmoins, on constate que:

- Le taux d'emploi des membres des minorités visibles est passé de 61 % (1981) à 50 % (2001), donc moins de personnes sont en emploi;
- Leur taux de chômage est passé de 9,12 % (1981) à 19,3 % (2001), alors que sur la même période, le taux de chômage de l'ensemble du Québec passait de 11,2 % (1981) à 7,8 % (2001);
- Le revenu moyen des membres des minorités visibles est passé de 29 332 \$ (1981) à 16 216 \$ (2001), alors que sur la même période, le revenu moyen au Québec passait de 12 457 \$ (1981) à 27 125 \$ (2001);
- De 1981 à 2001, soit en 20 ans, le taux de chômage des membres des minorités visibles a doublé.

Par ailleurs, on peut souligner que :

- Les projets réalisés pour l'insertion en emploi des minorités visibles sont de courte durée;
- Ces projets permettent seulement à un nombre restreint de candidats de pouvoir en bénéficier alors que les besoins sont beaucoup plus importants, étant donné le nombre de personnes qui seraient en droit de se prévaloir de ce type d'initiatives.

En somme, malgré les engagements, les ressources mobilisées et la volonté affichée, on peut retenir que :

- Les engagements ne sont pas à la hauteur des défis et enjeux;
- Malgré les enjeux identifiés, l'ensemble des recommandations porte plus sur des aspects de sensibilisation, d'information, de communication, qui sont des mesures dont les résultats sont très incertains;
- La nature des verbes utilisés dans les mesures proposées ou dans les recommandations mises en œuvre souligne l'inertie structurelle à introduire les changements dont la société et les organisations ont besoin.

5. Défis et enjeux actuels et futurs

Dans l'état actuel de la situation en emploi des membres des minorités visibles, combiné au fait que le nombre d'immigrants et de membres de minorités visibles va augmenter, il y a lieu de souligner certains des enjeux auxquels collectivement la société québécoise sera confrontée, entre autres :

- Une augmentation du taux de chômage des membres de minorités visibles;
- Une baisse de revenu moyen gagné par les membres de minorités visibles;
- Une augmentation du poids démographique des membres de minorités visibles dans la société;

L'effet combiné de l'augmentation de leur poids démographique et de la baisse de revenu moyen se solderait par une diminution de la consommation des membres de minorités visibles. Ceci pourrait avoir un impact sur la santé économique (dépenses globales, produit intérieur brut) de Montréal et du Québec.

Source : Volet emploi du rapport final du Forum « 25 ans d'interventions auprès des jeunes des minorités visibles », organisé par le Carrefour Jeunesse Emploi de Côte-des-neiges, en collaboration avec la Ligue des Noirs du Québec, 28 septembre 2007.

ANNEXE 9

CORUS NOUVELLES

www.corusnouvelles.com

CORUS NOUVELLES
LA RÉFÉRENCE NOUVELLES AU QUÉBEC

MONTRÉAL

04 AOÛT 2006

Montréal | Vendredi 04 août 2006 | 11:37

Le président de la Ligue des noirs du Québec met en doute les affirmations d'une présumée victime de viol collectif

(CN) - Dan Philip, le président de la Ligue des noirs du Québec, met en doute les allégations d'une jeune femme de 21 ans qui affirme avoir été victime d'un viol collectif il y a deux semaines, à Montréal-Nord.

M. Philip dit avoir obtenu des enregistrements vidéo montrant que la jeune femme a eu des rapports sexuels consensuels.

Il croit que l'enquête n'a pas été menée correctement pas le Service de police de la Ville de Montréal. En outre, il demande au procureur général du Québec, Yvon Marcoux, que la jeune femme, qui affirme avoir été violée par 13 hommes appartenant à un gang de rue, soit poursuivie pour méfait public.

M. Philip trouve curieux que les cinq hommes ayant été arrêtés soient tous noirs, alors que celui qui filmait, un blanc, n'a pas été inquiété par les policiers.

Des cinq hommes arrêtés en lien avec cette affaire, quatre sont toujours incarcérés.



FAITES DE CORUSNOUVELLES
VOTRE PAGE DE DÉMARRAGE



CORUS NOUVELLES
LA RÉFÉRENCE NOUVELLES AU QUÉBEC



La référence nouvelles au Québec

<http://www.corusnouvelles.com/imprime-19938-27.html>

2006-08-11

Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

ANNEXE 10

cyberpresse

Page 1 of 1

cyberpresse.ca

Le lundi 14 août 2006

LA PRÉSUMÉE VICTIME A PEUR

Remise en liberté des accusés de viol collectif

Montréal

La remise en liberté, vendredi dernier, des quatre hommes accusés du viol collectif prolongé d'une femme de 21 ans, le mois dernier, plonge cette dernière dans un sentiment d'insécurité encore plus profond.

La jeune femme, dont l'identité est préservée, estime que ces libérations constituent un échec pour elle, n'ayant pu faire valoir son point de vue, à son avis. Elle sent que sa cause judiciaire est perdue d'avance et elle craint déjà le contenu de l'interrogatoire auquel elle devra se soumettre lors du procès. La jeune femme appréhende les moments où son passé sera vérifié au peigne fin.

Cependant, elle affirme qu'elle porterait plainte de nouveau, si c'était à refaire.

D'autre part, la présumée victime affirme qu'une autre jeune femme a séjourné dans l'appartement où 13 hommes l'auraient violée pendant 44 heures, il y a près d'un mois. À son avis, cette autre présumée victime était plus jeune qu'elle, probablement d'âge mineur selon ce qu'elle a déclaré ce matin au chroniqueur judiciaire Claude Poirier, collaborateur à NTR, le premier à qui elle a raconté sa mésaventure alléguée.

Quant au père de cette jeune présumée victime, il est furieux contre le système judiciaire mais aussi contre certains membres de la Ligue des Noirs du Québec dont le président, Dan Philip. Ce dernier a montré aux médias, le 4 août dernier, un extrait de 30 minutes de la bande vidéo de l'agression sous prétexte que la jeune femme était consentante et a accusé la police de racisme. M. Philip a ensuite reconnu, la semaine dernière, qu'il était allé trop loin, mais la Ligue a renouvelé sa confiance en lui pour qu'il continue de diriger ses destinées.

Rappelons que les accusés ont été mis en liberté sous cautionnement en attendant une enquête préliminaire qui aura lieu le 25 septembre, mais ils n'ont pas eu à remettre un cautionnement en espèces.

Les quatre Montréalais, Masenga Ngbongolo, 28 ans, David Mboyo Isio, 21 ans, Miguel Kuba, 26 ans, et Gaétan Gordon, 26 ans, ont notamment été accusés d'agression sexuelle armée et de séquestration. Un cinquième accusé, Jonathan Altamura, 18 ans, a quant à lui comparu séparément en cour mais il a lui aussi été mis en liberté sous cautionnement.

L'avocat de la défense, Richard Tawil, pense que la remise en liberté des accusés s'explique parce que la preuve n'était pas suffisante pour justifier leur détention en attendant leur procès. Il croit que leur libération est un atout substantiel en leur faveur.

<http://www.lanresse.ca/anns/nbcs.dll/article?AID=/20060814/CPACTUALITES/608140...> 2006-08-14

Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

ANNEXE 11



La Ligue des Noirs du Québec

The Black Coalition of Quebec

**Commémore la Traite Transatlantique des
Noirs et de son Abolition**

**Commemorates the Transatlantic Slave Trade
and Its Abolition**



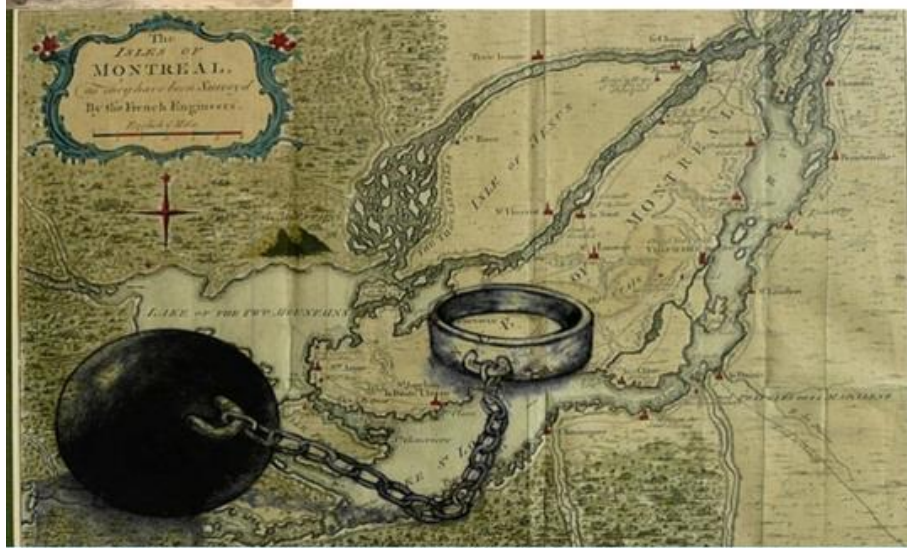
Vendredi 25 Août 2017

17h00-19h00

À la Ligue des Noirs du Québec

5201 Boul. Décarie

Montréal, QC H3W 3C2



Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

ANNEXE 12

Publié le 01 octobre 2016 à 14h37 | Mis à jour le 01 octobre 2016 à 14h37

La reconnaissance de Nigger Rock comme site historique demandée



Le Nigger Rock est situé sur une terre agricole. Il s'agit d'un talus réputé pour être une sépulture d'esclaves noirs, à Saint-Armand, en Montérégie.

PHOTO D'ARCHIVES, LA VOIX DE L'EST

ma PRESSE

MORGAN LOWRIE
La Presse Canadienne
MONTRÉAL

Un cimetière situé à Saint-Armand, en Montérégie, où des esclaves noirs auraient été enterrés devrait être officiellement reconnu comme un site

historique, soutient un groupe de défense des droits des Noirs et des conseillers municipaux montréalais.



Dan Philip, président de la Ligue des Noirs du Québec

PHOTO GRAHAM HUGHES, LA PRESSE CANADIENNE

Plusieurs familles loyalistes ayant quitté les États-Unis dans la foulée de la Guerre d'indépendance américaine et s'étant installées dans les environs de Saint-Armand vers 1784 possédaient des esclaves noirs, selon la Ligue des Noirs du Québec.

Dan Philip, le président de la Ligue, a indiqué en entrevue à La Presse canadienne que l'organisme avait écrit aux Nations unies ainsi qu'aux gouvernements provincial et fédéral au cours des dernières années afin que le site puisse être préservé en mémoire des sacrifices et de la contribution de la communauté noire à la société québécoise.

Situé près de la frontière du Vermont, le cimetière est un affleurement rocheux connu sous le nom de «Nigger Rock». M. Philip a dit vouloir conserver cette appellation controversée, et ce, en dépit de la décision du gouvernement québécois en 2015 de la supprimer complètement de la toponymie de la province.

Même s'il a admis éprouver un malaise lorsque les gens utilisaient cette expression, Dan Philip a fait valoir que changer le nom ne changerait pas l'histoire.

Certains conseillers municipaux de Montréal se sont joints à la quête de la Ligue pour obtenir la reconnaissance officielle du cimetière comme site historique national.

Ils espèrent que Parcs Canada décidera d'acquérir une partie ou l'ensemble du site, qui se trouve sur une propriété privée, afin de créer un monument commémoratif que le public pourra visiter.

«L'intention ici, c'est de finalement accorder une certaine reconnaissance à ce site», a déclaré le conseiller Marvin Rotrand, qui prévoit présenter une résolution demandant au conseil municipal montréalais de soutenir les efforts des militants en ce sens.

Puisque l'endroit appartient à un particulier et n'a pas donné lieu à des fouilles archéologiques, les preuves qu'il s'agit d'un lieu de sépulture proviennent essentiellement des archives municipales et de l'histoire orale.

Que le monument soit érigé sur le site même ou ailleurs dans la ville, M. Philip veut sensibiliser le public sur l'histoire peu connue de l'esclavage au Canada et le rôle joué par les Noirs dans le développement de la région de Saint-Armand.

«L'impression que nous avons, c'est que les Noirs sont venus ici par les chemins de fer pour échapper à l'esclavage aux États-Unis et nous regardons le Canada comme un sauveur, mais l'histoire n'est pas complète», a-t-il souligné.

Le président de la Ligue a rappelé que, selon les archives, il y avait déjà des esclaves au Québec en 1628 et qu'ils étaient plus de 200 dans la province à cette époque.

Il a ajouté qu'avec l'appui des conseillers municipaux montréalais et les signes encourageants récemment donnés par le gouvernement fédéral, il a bon espoir de voir le projet de monument commémoratif à Nigger Rock se réaliser.

Source : www.lapresse.ca

Lien article : <http://www.lapresse.ca/actualites/201610/01/01-5026419-la-reconnaissance-de-nigger-rock-comme-site-historique-demandee.php>

ANNEXE 13



Montréal, le 28 décembre 2016

Monsieur Philippe Couillard
Premier Ministre du Québec
770 Rue Sherbrooke O
Montréal, QC H3A 1G1

Objet: Demande de la reconnaissance du site Nigger Rock
comme lieu historique national.

Monsieur le Premier Ministre,

Cela fait plus de vingt (20) ans que la Ligue des Noirs du Québec manifeste pour la reconnaissance des sacrifices des membres de la communauté noire, en particulier des esclaves qui se sont sacrifiés et bâti le Québec et le Canada.

La Ligue des Noirs du Québec avait écrit à l'Organisation des **Nations Unies (ONU)** ainsi qu'aux gouvernements provincial et fédéral afin que le site **NIGGER ROCK** soit préservé en mémoire des sacrifices et de la contribution de la communauté noire à la société québécoise.

Après plusieurs correspondances avec des services compétents (gouvernements fédéral et provincial, la ville de Montréal), le 25 octobre 2016, la motion visant à nommer le site connu sous le nom de **NIGGER ROCK**, comme lieu historique national, témoin de l'histoire de l'esclavage au Canada a été adopté à l'unanimité par la Ville de Montréal (p.j. Résolution CM16 1193 du conseil municipal de Montréal). La motion soutient la demande formulée à **Parcs Canada** par la **Ligue des Noirs du Québec**.

Les conseillers municipaux de Montréal se sont joints à la requête de la Ligue des Noirs du Québec pour obtenir la reconnaissance officielle du cimetière comme site historique national.

Depuis que le gouvernement du Québec a dévoilé le 24 Février 2003 la plaque à la mémoire des victimes de la tragédie esclavagiste lors de la commémoration du 170e anniversaire de l'abolition de l'esclavage à Saint-Armand, la société québécoise n'a reçu aucune suite à cette requête.

La Ligue des Noirs du Québec demande au gouvernement du Québec d'entreprendre des démarches auprès de Parc Canada afin de reconnaître le site **NIGGER ROCK** comme un **lieu historique national**.

Nous souhaitons à vous et votre gouvernement de joyeuses fêtes et un Nouvel An 2017 exceptionnel.

Veuillez, agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'assurance de notre collaboration la plus totale.

Dan Phillip
Président.

Cc : -Monsieur Denis Coderre, Maire de Montréal
-Monsieur Jean-François Lisée, Chef de l'opposition officielle
-Monsieur François Legault, Chef de Coalition Avenir Québec
-Madame Françoise David, Québec solidaire
-Monsieur Maka Kotto, Député de Bourget.
-Monsieur Marvin Rotrand, Conseiller Municipal de Snowdon

Source : *archives de la Ligue des Noirs du Québec*

ANNEXE 14

Publié le 16 novembre 2017 à 11h51 | Mis à jour le 16 novembre 2017 à 18h40

Affaire Guy Ouellette: Jacques Chagnon fait des reproches à l'UPAC



Jacques Chagnon

PHOTO JACQUES BOISSINOT, LA PRESSE CANADIENNE

ma.PRESSE



TOMMY CHOUINARD

La Presse

(Québec) Le président de l'Assemblée nationale, Jacques Chagnon, fait des reproches sévères à l'UPAC dans l'affaire Guy Ouellette.

L'organisation de Robert Lafrenière aurait dû l'aviser de l'arrestation du député le 25 octobre. Et il prévient qu'elle devra avoir son accord avant de fouiller dans les appareils électroniques saisis, dont le contenu est susceptible d'être couvert par le privilège parlementaire.

«Les méthodes employées par l'UPAC dans la présente affaire dénotent, à mon avis, un manque flagrant de considération à l'endroit de l'Assemblée et de ses membres», a déclaré M. Chagnon jeudi dans un discours de 47 minutes, une «directive» prononcée au Salon bleu de l'Assemblée nationale.

Selon lui, «cette façon de faire peut être suffisante pour semer un doute sur le respect de l'équilibre fragile qui doit exister dans la relation entre les différentes branches de l'État.»

À plusieurs reprises, le président a rappelé que les députés ne sont pas au-dessus des lois et que sa «directive n'a pas pour effet d'empêcher, le cas échéant, le député de Chomedey de faire face à la justice pour des gestes qu'il aurait pu poser en dehors du cadre de ses fonctions parlementaires». Mais «par cette directive, je tiens à exercer ma responsabilité la plus fondamentale, soit de faire respecter les droits et privilèges de cette Assemblée et de ses membres», a-t-il déclaré.

Il a insisté: «J'invite l'UPAC à faire preuve de respect envers l'Assemblée nationale et lui demande sa collaboration afin qu'ensemble, on en arrive à trouver une nécessaire voie de passage pour non seulement maintenir les hauts standards démocratiques qui sous-tendent le fonctionnement de notre État, mais également pour en assurer les apparences».

Jacques Chagnon a rappelé que l'UPAC ne l'a pas avisé qu'elle procédait à l'arrestation d'un député le 25 octobre. Certes, l'Assemblée nationale n'a pas toujours été prévenue lorsque l'un de ses membres a été arrêté dans le passé. Mais le président aurait dû l'être dans le cas présent, selon M. Chagnon. «Loin de moi l'idée de dire, aux forces de l'ordre, comment faire leur travail. Toutefois, lorsque l'arrestation d'un député, en l'occurrence un président de commission, a pour effet de perturber le fonctionnement des travaux parlementaires, il y a des doutes qui peuvent survenir dans l'esprit des gens, ce qui a été le cas, en l'espèce», a affirmé le président.

«Cela dit, en tout respect pour le travail des policiers et pour la bonne administration de la justice, votre Président a encore des doutes sur la manière dont les choses ont été faites. Ces doutes sont d'autant plus renforcés par le fait que l'UPAC n'a exprimé aucune sensibilité à l'égard de la situation particulière, comme si l'arrestation du président de la commission parlementaire devant laquelle l'UPAC doit répondre était une chose anodine; comme si cette arrestation et, surtout, la manière dont elle a été faite, ne soulevaient pas des doutes quant au respect du nécessaire et fragile équilibre qui sous-tend l'organisation de notre État».

Il «demande qu'à l'avenir, les corps policiers informent de manière systématique la présidence lorsqu'il est question de l'arrestation d'un député et surtout si cette arrestation l'empêche de participer aux travaux parlementaires».

Les enquêteurs ont usé d'un «stratagème» le 25 octobre pour arrêter Guy Ouellette. Ils se sont emparés du cellulaire de l'un de ses amis et ancien policier Richard Despaties lors d'une perquisition au domicile de celui-ci. Ils ont envoyé un message texte au député en se faisant passer pour M. Despasties. Ils ont fixé un rendez-vous hors du parlement, et des policiers ont accueilli le député au lieu fixé. «Qu'on le qualifie de piège ou d'appât a peu d'importance : le fait d'utiliser un stratagème visant à faire sortir un député de l'enceinte parlementaire pour mieux procéder à son arrestation, tel qu'il a été relaté, est le moins que l'on puisse dire, assez dérangeant», a dit M. Chagnon.

«Si on estimait qu'il était à ce point urgent d'arrêter un président de commission parlementaire au beau milieu d'une séance de sa commission, pourquoi avoir procédé de cette manière ? Pourquoi a-t-on attiré le député à l'extérieur de l'enceinte parlementaire en utilisant un subterfuge ? Pourquoi, si c'était si urgent, ne pas avoir procédé à l'arrestation et à la saisie à l'Assemblée nationale ? Est-ce pour éviter la procédure "plus lourde" qui vise à obtenir la permission du président de l'Assemblée nationale ? Est-ce pour éviter de soumettre un mandat de perquisition au président pour analyser s'il était respectueux des règles applicables en la matière ? Force est de constater que des doutes subsistent.»

Il se questionne également sur la surveillance électronique dont a fait l'objet le député par les policiers. «La confidentialité des communications d'un député doit jouir d'un niveau de protection au moins aussi élevé que celui que nous avons souhaité pour les journalistes», a-t-il dit.

L'UPAC a saisi le téléphone cellulaire et l'ordinateur portable du député Ouellette. Il demande à L'UPAC «de ne pas prendre connaissance des données contenues dans les appareils saisis du député de Chomedey, et ce, tant que nous n'aurons pas l'assurance que le protocole mis en place permet de veiller au respect des privilèges parlementaires».

«Un protocole doit être mis en place afin de pouvoir séparer les documents couverts par le privilège de ceux qui ne le sont pas : seuls ces derniers pourront alors être utilisés par les autorités policières. De plus, en tant que gardienne des droits des députés, la présidence de l'Assemblée ou une personne la représentant doit pouvoir participer activement à cette opération», a-t-il expliqué. Sur la façon de procéder à l'analyse des documents saisis, l'UPAC a agi d'une manière «que d'aucuns pourraient qualifier de cavalière» selon lui. «Je trouve tout à fait déplorable que l'UPAC n'ait pas pris la peine de communiquer avec l'Assemblée nationale, la plus haute et la plus noble des institutions, pour nous faire part de leurs intentions, mais qu'elle ait plutôt opté pour la voie des médias pour ce faire. Cette attitude dénote, à mon sens, une méconnaissance de nos institutions, et en particulier du Parlement qui est le cœur de la gouvernance démocratique de notre État», a-t-il soutenu.

Guy Ouellette ne fait l'objet d'aucune accusation à ce jour. Certes, «ce n'est pas au président de l'Assemblée nationale à fixer les délais qui doivent être respectés en semblable matière», a-t-il dit. Il a toutefois une «préoccupation» au sujet des «conséquences politiques» d'un délai trop long entre une arrestation et une accusation. «Plus nous nous rapprochons du prochain rendez-vous électoral, plus un long délai avant que des accusations ne soient portées à l'encontre d'un député ayant vu son intégrité attaquée pourrait avoir un effet préjudiciable sur ce dernier. En effet, dans un contexte politique où l'image et les perceptions du public sont fondamentales, il est difficile d'imaginer qu'un député, à l'égard de qui de telles accusations seraient latentes, puisse participer au processus démocratique sans en payer le prix politique. Cette situation, vous en conviendrez, serait inéquitable, et même profondément injuste», a-t-il soutenu. Il «demande à ce que le travail policier se fasse de manière à respecter les droits des députés.»

Dans un communiqué de presse laconique, l'UPAC soutient que ses actions sont menées «avec la plus haute considération de la fonction d'un député et du privilège qui lui incombe, surtout lorsqu'il s'agit de procéder à des perquisitions ou encore, à son arrestation». «L'urgence d'agir peut certainement influencer certaines décisions dans une stratégie d'enquête, mais jamais cette urgence ne pourrait justifier une action qui contreviendrait aux règles de droit», ajoute-t-elle. L'UPAC signale qu'un «dialogue légal a été établi avec l'Assemblée nationale» au sujet de l'analyse des appareils électroniques saisis, ce qui «permettra au processus de suivre son cours dans le respect des privilèges parlementaires et de la saine administration de la justice».

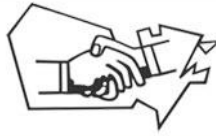
Source : www.lapresse.ca

Lien article : <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201711/16/01-5143802-affaire-guy-ouellette-jacques-chagnon-fait-des-reproches-a-lupac.php>

ANNEXE 15

RECONNAISSANCE UNITÉ LIBERTÉ

La Ligue des Noirs du Québec



IDENTITY UNITY LIBERATION

Black Coalition of Quebec

Montréal, le 1^{er} novembre 2017

Communiqué de presse

L'abus de pouvoir des policiers du Québec (Affaire Guy Ouellette)

La Ligue des Noirs du Québec est outrée par l'arrestation de M. Guy Ouellette, membre de l'Assemblée Nationale, survenue le 25 octobre 2017 mais jusqu'à présent aucune accusation n'a été déposée contre lui.

Il y a des règles élémentaires dans une société démocratique comme la nôtre que les forces de l'ordre doivent respecter. Malheureusement au Québec, la police agit comme Juge et Partie et exerce son pouvoir avec impunité.

La Ligue des Noirs du Québec a à plusieurs reprises informé le gouvernement, la ville de Montréal, la Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse et autres au sujet des abus de pouvoir des policiers envers les membres de la communauté noire, c'est-à-dire les arrestations injustifiées, les emprisonnements sans enquête préalable, les harcèlements, les brutalités et des fausses accusations. Le résultat est la condamnation des membres de la communauté noire parce qu'ils n'ont pas les moyens de se défendre adéquatement.

La police a établi l'escouade Éclipse qui agit dans les quartiers pauvres et défavorisés et commet des actes abusifs mais les victimes n'ont pas de recours. Ces actions illégales commises par des gangs de policiers laissent toujours des séquelles dans la communauté noire et culturelle. L'ancien président de la Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse, M. Gaétan Cousineau a essayé d'avoir des renseignements sur cette escouade Éclipse mais ça a été impossible de les obtenir.

Le 31 octobre 2017, le président de l'Assemblée Nationale, M. Jacques Chagnon a déclaré à l'assemblée qu'il a la responsabilité de protéger tous les citoyens contre les abus policiers. La Ligue des Noirs du Québec lui demande de mettre en place les mécanismes pour que la police puisse respecter les droits et la liberté des simples citoyens du Québec.

Info: 514-489-3830

Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

ANNEXE 16

Publié le 08 novembre 2017 à 15h27 | Mis à jour le 08 novembre 2017 à 15h27

Un jeune homme trouvé mort dans une cellule de la Cour municipale de Montréal



La Cour municipale de Montréal.
PHOTO PATRICK SANFACON, ARCHIVES LA PRESSE



DANIEL RENAUD

La Presse

Un homme de 23 ans a été trouvé mort ce matin sur le plancher d'une cellule de la Cour municipale, rue Gosford, à Montréal. Puisque la victime était sous la supervision des policiers du SPVM, l'enquête a été confiée au Bureau d'enquête indépendante (BEI) qui sera assisté de la Sûreté du Québec.

Selon une chronologie établie par le BEI sur son site internet, la victime, qui faisait l'objet d'un mandat non visé, a été arrêtée vers 22h40 mardi soir, et transportée dans un centre opérationnel où elle a passé la nuit.

Vers 7h35 mercredi matin, l'homme a été transféré à la Cour municipale pour sa comparution. Il a été placé dans une cellule commune, avec une dizaine d'autres personnes, lorsque, une heure et dix plus tard, les policiers se sont rendu compte qu'il gisait inanimé sur le sol. L'homme a alors été conduit à l'hôpital où des manoeuvres de réanimation ont été pratiquées. Son décès a été constaté à 9h55.

Quinze enquêteurs du BEI participent à l'enquête. Ils doivent notamment rencontrer des témoins, notamment les individus qui se trouvaient avec la victime dans la cellule de la Cour municipale au moment des événements.

Le corps ne montrait aucune marque de violence.

Source : www.lapresse.ca

Lien article : <http://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/faits-divers/201711/08/01-5142863-un-jeune-homme-trouve-mort-dans-une-cellule-de-la-cour-municipale-de-montreal.php>

ANNEXE 17



Montréal, le 28 novembre 2017

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

La Mairesse Valérie Plante est disposée à souligner la mémoire de Freddy Villanueva

La Ligue des Noirs du Québec vient d'apprendre avec très grande satisfaction la décision de la mairesse Valérie Plante d'honorer la mémoire de Freddy Villanueva, tué à Montréal Nord en 2008 par les policiers du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM).

Nous la félicitons pour sa vision et sa magnanimité. Ce geste éminemment civilisateur rappellera à tous que tout homme est un homme et que toute femme est une femme quelle que soit son origine ethnique.

Nous sommes donc à l'aube d'une nouvelle ère où les citoyens après avoir longtemps souffert peuvent se reprendre à vivre pour des destinées nouvelles. Nous avons raison de nous réjouir quand on sait que les citoyens de la diversité sont interpellés très souvent sans motif par les policiers.

Notre communauté a pendant longtemps subi de la discrimination systémique de la part des policiers et des morts d'hommes en ont résulté. Nous donnons l'exemple de ce policier noir de Montréal qui a été suivi six (6) fois par des confrères policiers tout simplement parce qu'il était en civil au volant d'une voiture luxueuse, et ensuite, encadré par six (6) policiers, dans un restaurant huppé où il s'était rendu. Cette décision de la mairesse est un indice clair, précis et concordant qui permettra aux citoyens et aux policiers de comprendre qu'il faut réconcilier les citoyens avec la Police, que les abus policiers ne seront plus tolérés, autorisés et impunis.

Pour avoir milité et combattu contre tous ceux qui ont transformé la force policière en force meurtrière et brutale, nous nous découvrons devant ce geste pacifique de la mairesse qui inspirera les policiers dans leur conduite pour le respect de la vie des autres.

Info : 514-489-3830

Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

ANNEXE 18

Manifestation en Solidarité avec nos frères et sœurs aux États-Unis

le 13 Juillet 2016

Suite aux tueries policières qui ont lieu aux États-Unis plus particulièrement envers les noirs, la Ligue des Noirs du Québec a mobilisé plus de 500 personnes pour dire non à ces barbaries au Parc Nelson le 13 Juillet 2016.



Mobilisation au Parc Nelson Mandela



**LA LUTTE CONTINUE. LUTTONS ENSEMBLE.
THE STRUGGLE CONTINUES. STAND WITH US**

Source : archives de la Ligue des Noirs du Québec

BIBLIOGRAPHIE ET REFERENCES

DOCUMENTS INTERNES DE LA LIGUE DES NOIRS DU QUÉBEC

Lettres officielles

- ✚ Lettre de la Ligue des Noirs du Québec du 9 Février 2011 adressée au Premier Ministre du Québec M. Jean Charest pour lutter contre les enquêtes en cas de blessures graves ou morts d'hommes entre les mains des policiers, menées par des anciens policiers
- ✚ Lettre de la Ligue des Noirs du Québec du 28 décembre 2016 adressée au Premier Ministre du Québec M. Philippe Couillard pour la reconnaissance du site Nigger Rock comme lieu historique national

Communiqués de presse

- ✚ Communiqué de presse de la Ligue des Noirs du Québec du 16 janvier 2012 intitulé « Le cancer du profilage racial au SPVM »
- ✚ Communiqué de presse de la Ligue des Noirs du Québec du 1er Novembre 2017 intitulé « L'abus de pouvoir des policiers du Québec (Affaire Guy Ouellette) »
- ✚ Communiqué de presse de la Ligue des Noirs du Québec du 28 novembre 2017 intitulé «La mairesse Valérie Plante est disposée à souligner la mémoire de Freddy Villanueva »

Divers

- ✚ Liste de recommandations de la Ligue des Noirs du Québec intitulée « Non Coupable, défendez vos droits mais soyez intelligent, le silence est d'or »
- ✚ Affiche de la Ligue des Noirs du Québec pour la Commémoration de la Traite transatlantique des noirs et son abolition, le 25 août 2017
- ✚ Photos de la manifestation organisée par la Ligue des Noirs du Québec en solidarité avec nos frères et sœurs aux États-Unis, le 13 Juillet 2016

RAPPORTS ET ESSAIS

- ✚ Volet emploi du rapport final du Forum « 25 ans d'interventions auprès des jeunes des minorités visibles », organisé par le Carrefour Jeunesse Emploi de Côte-des-neiges, en collaboration avec la Ligue des Noirs du Québec, 28 septembre 2007.
- ✚ Rapport du Coroner Harvey W. Yarosky, suite à une enquête sur le décès de Monsieur Marcellus François, survenu le 18 juillet 1991, à l'Hôpital Général de Montréal, résultant de blessures subies

lors d'une opération policière du service de police de la communauté urbaine de Montréal, 27 Avril 1992

- ✚ Rapport de l'enquête sur les activités de lutte contre le racisme et la discrimination dans le cadre du PSPC 2001-2002, Myriam Jézéquel, consultante et chercheure, Novembre 2002
- ✚ Mémoire de COBP (Citoyen-ne-s Opposé-e-s à la Brutalité Policière) intitulé « D'Anthony Griffin à Richard Whaley : vingt enquêtes sur des décès de citoyens lors d'interventions de membres du SPCUM », présenté à la Commission chargée de faire enquête sur la Sureté du Québec, par David Kavanaght et Yves Manseau, 26 juin 1998
- ✚ Rapport du Juge Albert H. Malouf sur le Service de Police de la Communauté Urbaine de Montréal (SPCUM), Tome V intitulé « Inspection de l'organisation et la conduite des enquêtes criminelles au sein du SPCUM », 1994
- ✚ Rapport du Juge Albert H. Malouf intitulé « Inspection de l'administration du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal, de ses activités et de celle de ses membres », 1994
- ✚ Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés - Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, 25 Mars 2011
- ✚ Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés - Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences - Un an après : État des lieux, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, 13 Juin 2012
- ✚ Rapport du Conseil économique et social des Nations-Unies, intitulé « Le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et toutes les formes de discrimination », soumis par le Rapporteur spécial Doudou Diène sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, Mission au Canada, 1^{er} Mars 2004
- ✚ Essai sociologique intitulé «Intégration: une responsabilité partagée entre la société d'accueil et la personne immigrante», Doudou Sow, Montréal, 8 septembre 2013

ARTICLES ET ESSAIS

- ✚ « Escouade Éclipse du SPVM : crise interne sur fond de conflit racial », La Presse canadienne du 9 janvier 2016
- ✚ « Gangs de rue – 10 000 noms dans la banque du SPVM », Le Devoir du 1 octobre 2010
- ✚ « Le Plan de lutte au profilage racial du SPVM donne peu de résultats », Le Journal Métro du 24-26 novembre 2017

- ✚ « Les minorités visibles sous-représentées dans les postes de dirigeants », publié le 14 décembre 2016, sur le site internet <http://ici.radio-canada.ca>
- ✚ « Le Président de la Ligue des Noirs du Québec met en doute les affirmations d'une présumée victime de viol collectif », Corus Nouvelles du 4 août 2006
- ✚ « Remise en liberté des accusés de viol collectif », La presse canadienne du 14 août 2006
- ✚ « La reconnaissance de Nigger Rock comme site historique demandée », La Presse canadienne du 1 octobre 2016
- ✚ « Affaire Ouellette : le président de l'Assemblée nationale fait des reproches à l'UPAC », La Presse canadienne du 16 novembre 2017
- ✚ « Un jeune homme trouvé mort dans une cellule de la Cour municipale de Montréal », La Presse canadienne du 8 novembre 2017
- ✚ « Diplômé au Canada et sans emploi- Les études ne garantissent pas un emploi aux immigrants reçus à l'âge adulte », Marco Bélair-Cirino, 18 septembre 2010, Le Devoir.

WEBOGRAPHIE

- ✚ www.assnat.qc.ca
- ✚ www.lapresse.ca
- ✚ www.ledevoir.com
- ✚ www.journalmetro.com
- ✚ <http://ici.radio-canada.ca>

TEXTES DE LOI

- ✚ Charte québécoise des droits de la personne
- ✚ Charte canadienne des droits et libertés de la personne
- ✚ Projet de loi n°62 : Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes



518 rue Beaubien Est, Montréal, Québec H2S 1S5

info@rafiq.ca

514-848-1325 p.2801

Rapport synthèse

Consultations locales afin de recueillir des témoignages sur la discrimination
systémique et le racisme / Valorisation la diversité

Présenté au Ministère de l'immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Montréal, le 15 décembre 2017

Plan du rapport

Introduction : Motivation du RAFIQ à participer dans la Consultation

1. Les points saillants des échanges
2. Histoires et expériences recueillies au cours des activités
3. Recommandations

Introduction : Motivation du RAFIQ à participer dans la Consultation

Le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec, RAFIQ a été fondé en 2011. Ses objectifs sont de :

- Défendre les droits des femmes immigrées et racisées dans une perspective féministe et des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes
- Dénoncer toute forme de violence, de discrimination, d'exclusion et de racisme et se donner des moyens pour y mettre fin.
- Favoriser la concertation entre les femmes immigrées et racisées du Québec
- Développer de pratiques et d'outils d'*empowerment* adaptés .
- Entreprendre et appuyé toute activité favorisant l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec.
- Mieux connaître les parcours d'immigration et le vécu des femmes immigrantes au Québec de façon à créer des espaces sociales, des prises de parole et de définir des revendications propres.
- Favoriser le leadership de façon à assurer la participation des femmes immigrées et racisées comme citoyennes à part entière.
- Développer et renforcer les solidarités avec des femmes autochtones, québécoises et de tout autre origine

Pour le RAFIQ le fait d'avoir participé à cette consultation, même si très controversée, correspond à la mise en œuvre de nos objectifs puisque la voix des femmes immigrées et racisées du Québec. Leur voix doit être entendue parce qu'elles subissent des formes multiples de discrimination. Nous sommes en quelque sorte leur porte-parole et nous espérons que le gouvernement va tenir compte de nos recommandations

1. Les points saillants des échanges

Être femme et être femme immigrée et racisée sont deux éléments importants qui ont été identifiés par les participantes pour caractériser la discrimination systémique.

Le chômage touche particulièrement les immigrants mais c'est encore plus important chez les femmes immigrantes (12,2 % pour les femmes tandis que pour les hommes est de 9,5 %, Statistiques Canada 2017 voir tableau en annexe).

1.1 Femmes immigrées et racisées du Québec : discrimination en emploi

*On me demande souvent : Avez-vous une expérience québécoise ?
Comment pourrai-je l'avoir si je n'ai pas encore travaillé nulle part ! Il faut
peut être donné une chance avant.*

La discrimination se fait sentir et prend tout son sens au moment où les femmes cherchent de l'emploi : La grande majorité des femmes immigrantes ont des études postsecondaires et universitaires, cependant, elles sont obligées d'occuper des postes ne nécessitant pas autant d'études. Elles subissent la déqualification en emploi. Les plupart des participantes aux focus groupes avaient des diplômes universitaires et des expériences en emploi dans leurs pays, avant d'arriver au Québec.

... Je rencontre régulièrement des immigrantes surqualifiées dans mon travail, c'est un problème!

A l'emploi, en tant qu'immigrante, on remarque toujours qu'on est surqualifié par rapport au poste. C'est difficile de rentrer à la fonction publique, quand on est immigrants, tandis que dans les usines, il y a plein de personnes surdiplômées. Le système ne favorise pas l'égalité des chances à l'emploi et ce sont là des indices qui prouvent qu'il y a discrimination systémique.

Il y a peu des possibilités pour les femmes immigrées et racisées d'occuper des postes de cadre dans l'entreprise privée ou bien de postes à la fonction politique qui peuvent correspondre à leur compétences et habiletés. Les annonces des emplois à combler qui sont placées dans les journaux ou dans les sites internet

...Dans les formulaires d'emploi, le terme "minorité visible", handicapé, est discriminatoire, si on est citoyen, pourquoi, cette différenciation? La société met l'accent sur les différences.

Une des participantes étant immigrante, racisée et ayant une déficience physique constaté le même phénomène : les employeurs et le gouvernement veulent paraître ouverts à la différence par contre, le résultat à l'embauche est tout à fait contraire.

Les participantes ont constaté que tous les qualifications requises par l'Immigration ne sont pas nécessaires une fois arrivées au Québec

.....Je suis venue ici pour améliorer ma vie et celle de ma fille. J'ai plusieurs fois pensé repartir ou changer de ville. Quand je dépose mon CV, on me demande toujours Expérience québécoise, deuxième langue, français parfait....Je suis dévalorisée, c'est beaucoup de frustration. Je me demande chaque fois qu'est ce que je fais ici (pleur...). Je me demande où est le gouvernement. En plus, la déqualification joue beaucoup sur les immigrants. Finalement les points sur la profession et la langue du formulaire d'immigration ne valent rien.

Une autre femme ajoute

. Une attestation d'ici est plus importante que tout ce que j'ai fait dans mon pays.

Que se passe-t-il avec les femmes professionnelles qui doivent appartenir à une corporation ou Ordre professionnelle au Québec ?

Une femme récemment immigrée en région s'exprime ainsi :

.....Je trouve qu'il y a beaucoup de bureaucraties, protocoles, de démarches à suivre pour atteindre sa cible. Je suis pharmacienne de profession, j'exerce ma profession pendant 20 ans dans mon pays d'origine et j'ai été bénévole pendant quatre mois dans une pharmacie pas une fois, ils m'ont laissé touché à l'ordinateur pour rentrer les données. Je pense qu'il faut donner une chance aux nouveaux arrivants d'expérimenter.

Est-ce des chasses gardées professionnelles ou un souci de faire reprendre des études aux femmes immigrées et racisées ?

D'ailleurs, la plus part des participants se sont réorientés en cours de route. Cela voulant dire parfois recommencer des études dans un autre domaine, travailler et étudier en même temps et pour les autres tout simplement accepter des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées.

... La discrimination systémique engendre une autre problématique, celle de la re-diplômation des personnes adultes immigrantes. C'est une question à laquelle, il faut se pencher

....C'est mon cas. Je viens du Maghreb, j'étais dans le secteur des assurances, Ici, j'ai fait un retour aux études. Maintenant, je suis la seule femme immigrante dans un milieu masculin québécois. La discrimination, je la vis en longueur de journée à travers les gestes et propos.

Un autre élément qui a été mentionné et qui s'ajoute comme source d^{2^{em}}e discrimination en emploi. Il s'agit de l'âgisme. La difficulté de trouver de l'emploi après 50 ans, La plupart de temps, les employeurs n'engagent pas des femmes ayant passée la cinquantaine et c'est encore plus vrai pour les femmes immigrées et racisées, à une exception près, celle des caissières dans les épiceries.

Après avoir été congédiée par mon employeur après 8 ans de services et à trois ans de prendre la retraite. Malgré mon expérience, les personnes qui ont été engagées étaient des québécoises de souche ou des françaises, ayant encore plus d'expérience..., j'ai du chercher du travail pendant plus de d'un an.

La problématique de la discrimination en emploi a prit beaucoup de place dans les focus group. Par la suite, elles ont tout de suite parlé de leurs enfants nés au Québec, population connue comme la 2^{eme} génération d'immigrants et que sont discriminés à leur tour. À l'école, Ils-elles font objets de l'intimidation, et à l'adolescence c'est le décrochage, malgré les efforts parentaux. D'autres manifestent peu d'intérêt pour des études collégiales et universitaires.

.. : La 2^{eme} génération est découragée de poursuivre des études, les enfants ont vu leurs parents s'endetter pour retourner aux études, pour rien. Ils n'ont pas de modèles de réussite!

Quand aux jeunes enfants immigrants de 1^{eme} génération les femmes immigrées et racisées trouvent que les classes d'accueil contribuent à la discrimination, en marquant une division entre les élèves de leur arrivée à l'école au Québec. De par leur expérience, ces enfants sont plus facilement sujets à l'intimidation. Les enfants immigrants qui ont intégré directement les classes régulières ont appris le français aussi bien que les autres.

Une des participantes résume bien le rôle du ministère de l'Immigration et les conséquences de la discrimination sur les jeunes

.....Immigration Québec devrait peut être clarifier des le départ aux candidats,, que le Québec a besoin de manœuvres et non de travailleurs

*qualifiés et des professionnelles comme indiqué sur les formulaires.
Sinon les plus frustrés, les jeunes, peuvent un jour se révolter. J'ai peur
que le Québec devienne un jour comme la France*

La discrimination en emploi pour les femmes immigrées et racisées mène directement à la pauvreté, la vulnérabilité, l'isolement et la détresse psychologique. Les femmes immigrées monoparentales en souffrent d'avantage.

*: Que je sois différente, c'est pas un problème en soi, c'est quand cette
différence contribue à mon exclusion, qu'il y a un problème.*

1.2 D'autres discriminations

Services de santé et services sociaux

Des femmes ont eu des expériences malheureuses avec des professionnelles dans le système de santé et des services sociaux. Parfois, en raison de l'accent, du nom de famille difficile à prononcer. Si les femmes a des difficultés à s'exprimer clairement en français, elles sont traités avec mépris ou complètement ignorées. Les systèmes de santé des pays d'origines sont très différents et les femmes se sentent mal.

Services par les organismes d'accueil en immigration

Une des participantes immigrée, racisée et ayant une déficience physique partage son expérience négative quand elle va demander de renseignements et de l'aide pour compléter de formulaires. La personne responsable de son dossier lui a dit qu'elle ne qualifié pas pour faire la demande d'adaptation de son logement. De plus, elle lui a refusée la possibilité de prendre de cours de français écrits puisqu'elle est francophone. Quelque temps après, un autre employé du gouvernement lui a accorder l'aide pour l'adaptation du domicile.

En somme, nous avons perçu un malaise de parler des questions de discrimination mais une fois établie le climat de confiance des échanges sincères et émotives ont coulé en même temps que des larmes.

À chaque focus group, les femmes ont quitté la salle soulagées et confiantes que leurs propos seront entendus et ténues en compte par le gouvernement du

Québec, lui même ayant promu cette consultation au sein des organismes communautaires, tels le RAfiQ..

2. Histoires et expériences recueillies

Ici il sera question d'un parcours d'insertion plus au moins réussis d'une femme immigré et racisées.

L'Infirmière dévouée :

Arrivée avec son fils il y a environ une douzaine d'années ans Chiqui (nom fictif) quitte son pays natale en Amérique centrale pour s'installer à Montréal. Elle et son fils sont résidents permanents a leur arrivée. Dans son pays elle était infirmière clinicienne dans un hôpital régional. La situation politique difficile, l'insécurité et la violence, lui ont donne la force d'entreprendre les démarches d'immigration et une fois avoir tout complété elle et son fils arrivent à Montréal.

Le français es une langue méconnue pour elle et son fils qui se débrouillent plus ou moins en anglais. L'apprentissage du français se fait par les cours de francisation et son fils ira dans une classe d'accueil à l'école primaire. En même temps elle commence les démarches auprès des ministères .de l'Éducation et de l'immigration la validation de ses diplômes universitaires. Un organisme communautaire lui vienne en aide.

Dans tout ce processus elle apprendra qu'elle devra suivre des cours d'actualisation et mise à niveaux de ses connaissances. Par la suite elle devra présenter des examens auprès de l'Ordre des infirmières du Québec. Tout ce processus ne lui avait pas été communiqué lors de ses démarches pour venir au Québec..

Elle n'a pas le moyens financiers pour payer les cours au Collège. Son apprentissage du français étant assez bien réussi, elle entreprenne des démarches auprès d'Emploi-Québec pour faire une demande d'aide financière lui permettant de suivre les cours spécialisés de mise à niveau, pour ensuite présenter les examens requis par l'ordre des infirmières du Québec. Son entêtement, fait en sorte qu'elle obtienne le financement pour suivre la formation.

Chiqui étudie énormément. En cours de route elle apprendra une autre nouvelle inattendue :. en plus de présenter les examens, si elle les réussi elle devra payer une cotisation annuelle pour devenir membre de l'Ordre. C'est une condition absolument nécessaire pour conserver son droit de pratique comme infirmière sur le territoire de la Province du Québec. Encore une autre information qu'elle ne connaissait pas. Cependant, l'appartenance à l'Ordre ne lui assure pas l'obtention d'un emploi.

Dans les cours, Chiqui côtoie d'autres femmes immigrées infirmières qui viennent suivre la formation pour tenter d'obtenir leur droit de pratique au Québec. Elle aurait souhaité trouver un environnement d'entraide et de support. Cependant, elle fait face à un climat malsain : la compétition, des jalousies entre femmes, donc des rapports sociaux très appauvris dans aucun cas de l'empathie ou de l'entraide.

Chiqui a dû faire bien des sacrifices. Beaucoup d'étude et un bon contrôle du stress lui ont aidé à passer à travers les examens théoriques et pratiques. Elle les a réussis. Par la suite elle sera obligée de demander un prêt à la banque pour payer sa cotisation à l'Ordre des infirmières du Québec.

Elle croyait que ses difficultés étaient surmontées pour découvrir quelques mois plus tard que, la recherche d'un emploi serait si difficile. Paradoxalement, dans les nouvelles la pénurie d'infirmières faisait la marchette.

Elle est disposée à quitter Montréal pour aller s'établir en région pour travailler. Enfin, elle décroche un premier emploi à temps complet dans un centre hospitalier à Montréal.. Au moment où elle croyait avoir obtenu la permanence, elle reçoit une lettre de congédiement sans aucune explication. Le syndicat vient à sa rescousse, sans qu'elle ait la possibilité de récupérer son poste. Dédommagement économique s'en suit, mais cela n'a pas soulagé la détresse psychologique, l'insécurité, l'anxiété, l'angoisse, en somme la perte de l'estime.

Quelque temps après elle recommence la recherche d'emploi. Elle en trouve un à temps très partiel et très loin de chez-elle.

Entretiens, le fils adolescent de Chiqui n'étudia pas beaucoup, il voyait sa mère en détresse sans pouvoir l'aider

Le revenu de Chiqui avait diminué considérablement . Elle continue d'envoyer des C.V. et elle est engagée à l'université pour s'occuper des stages des étudiantes en Nursing. Elle a obtenu sa permanence malgré les remarques de ses collègues, les plaintes des étudiants par rapport à son accent, de l'harcèlement psychologique de la coordination du programme..

Elle survit malgré tout mais son fils a de peine et de misère terminé l'école secondaire.

La discrimination systémique est bien présente dans ce récit. Les efforts pour réussir l'intégration sont là. Cependant, les murs se dressent bien malgré les femmes immigrées et racisées.

D'autres parcours d'immigration comme celle-ci, aussi bien en région que dans la métropole ont été entendues.

3. Recommandations

Malgré l'existence de mesures de lutte contre la discrimination systémique, il se pose le problème de leur mise en œuvre effective.

...cette consultation est une avancée, Je pense que le gouvernement doit délivrer un budget pour que les gens puissent continuer à dénoncer les pratiques discriminatoires.

: Il est impératif de reconnaître les iniquités, avec des faits qui prouvent la discrimination.

Nous proposons la création d' un Observatoire pour servir de levier aux revendications du RAFIQ dont les objectifs seraient de :

- Faire un suivi de l'évolution des inégalités et discriminations systémiques envers les femmes immigrées et racisées du Québec par la mise en place d'un Observatoire. Créer des prix pour les entreprises, les institutions publiques et le ministères, pour motiver l'embouche et la rétention des femmes immigrées et racisées
- Interpeller les décideurs socio-économiques, les gouvernements, en vue d'une réelle prise en compte des besoins des femmes immigrées et racisées dans les programmes, politiques, mesures d'insertion etc.
- Promouvoir des programmes de discrimination positive de façon à donner aux femmes immigrantes la possibilité d'assumer des postes de responsabilité aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privée.
- Demander aux diverses Ordres professionnelles du Québec d'établir de procédures et des mécanismes pour faciliter l'adhésion des professionnelles immigrées et racisées.
- Assurer une concertation efficace entre les différents ministères aux quels les femmes immigrées et racisées doivent composer. Immigration, Emploi, Éducation, Santé et services sociaux, instances municipales et communautaires entre autres.
- Financer d'avantage les organismes communautaires chargées de l'accueil et de l'insertion des femmes immigrantes et racisées
- Assurer que l'analyse différenciée selon les sexes soit dans les rapports annuels des organismes d'accueil et d'intégration des immigrants

- Définir clairement les attentes que la Province de Québec a, des personnes qui voudraient venir s'y établir, Pour les demandeurs d'asile, l'information à leur arrivé est essentielle. Une insertion réussie passe par la reconnaissance des acquis.et l'insertion en emploi
- Promouvoir positivement la valorisation de la diversité chez la société d'accueil, aussi bien dans les grands centres comme en région. La compréhension de la nécessité du Québec de recevoir des immigrants peut faire en sorte de diminuer la discrimination. Par contre, c'est le gouvernement qui doit donner l'exemple d'ouverture et de facilitateur pour que l'insertion, et l'inclusion soient avantageux pour le Québec et pour les immigrants qui sont la déjà et ceux qui viendront dans les prochaines années

ANNEXE

Tableau 3.1

Taux d'activité, d'emploi et de chômage, population totale, population native, population immigrée, selon le sexe, personnes de 15 ans et plus, Québec, 2015

	Taux d'activité (%)			Taux d'emploi (%)			Taux de chômage (%)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Population totale	60,7	68,9	64,8	56,7	63,1	59,9	6,6	8,5	7,6
Population native	61,2	68,5	64,8	57,8	62,8	60,3	5,7	8,3	7,0
Population immigrée	57,9	71,6	64,7	50,8	64,8	57,7	12,2	9,5	10,7
Durée de résidence									
5 ans ou moins	54,0	75,2	64,2	40,8	65,4	52,6	24,5	13,0	18,0
5 à 10 ans	67,4	85,0	76,3	58,0	76,8	67,5	13,9	9,7	11,4
Plus de 10 ans	56,5	66,7	61,5	51,9	61,1	56,5	8,1	8,3	8,2

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

Traitement des données : Direction de la recherche et de l'analyse prospective, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (février 2016).

RAPPORT DE LA CONSULTATION SUR LA VALORISATION DE LA DIVERSITÉ ET LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION



511, rue Lindsay
Drummondville, Qc, J2B 1H3
Info @riddrummondville.ca

**Regroupement Interculturel de Drummond
(R.I.D.)**

Rapport déposé le 15 décembre 2017

Table des matières

1. L'approche privilégiée	1
2. Le déroulement	1
3. Quelques freins à l'intégration sociale	2
3.1 Le choc culturel : Des questionnements récurrents. L'éducation des enfants. Des malaises dans la population. Des malaises chez les immigrants. Le besoin de créer des ponts.	2
3.2 Les services : Un service très interpellé. Un investissement lourd. L'interprétariat. Le logement. L'accès aux services entravés par des facteurs culturels. Une méconnaissance de part et d'autre.	3
3.3 La discrimination : Quelques exemples. Des gestes marginaux pour les réfugiés. Une question de perception. Une vision contrastante chez les immigrants qualifiés. Un problème de discrimination systémique? Des exemples de parcours du combattant. L'impasse des surqualifiés sous-qualifiés. Un gaspillage incompréhensible.	6
4. L'intégration au travail (l'emploi)	9
4.1 Le vécu des réfugiés : Quelques limitations au travail, des signes de discrimination, « J'ai découvert le sens du mot patrie. »	9
4.2 L'expérience des employeurs : La formation, les formalités et l'exaspération, des investissements en pure perte, le sentiment d'être démuné.	10
4.3 La francisation arrimée au travail: Le dilemme emploi et francisation, des entreprises créatives, les besoins des entreprises.	11
4.4 Le problème du transport : Des permis de conduire non reconnus, un transport en commun inadéquat.	12
5. Les travers de la francisation	13
6. Des pistes de solutions	14
6.1 Le gouvernement du Québec	14
6.2 Les ordres professionnels	15
6.3 La ville (et la MRC)	15
6.4 Les services	16
6.5 Les entreprises, et milieux d'affaires	16
6.6 Les immigrants	17
Conclusion	18

Introduction

Ce rapport rend compte, pour l'essentiel, des données issues de la consultation sur *la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination* qui s'est déroulée d'octobre à novembre 2017 auprès de différents groupes et individus touchés directement par la réalité de l'immigration dans la MRC de Drummondville. En substance, Il renferme l'approche que nous avons privilégiée afin de recueillir nos données, notamment les obstacles à l'intégration sociale des immigrants dans notre milieu et tout un éventail de solutions pour y faire face. Ces solutions interpellent différentes instances et organismes, dont l'organisme d'accueil de la ville qui s'en inspirera afin de préciser et orienter son plan de travail pour les années à venir. Notons que cet organisme a pour mission l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants, principalement des réfugiés.

1. L'approche privilégiée

Dès sa conception en août dernier, notre projet s'appuyait sur une vision multidimensionnelle du processus d'intégration. C'est pourquoi il nous apparaissait judicieux de nous adresser directement à des groupes d'individus en bonne position pour nous éclairer sur ces différentes dimensions. À cette fin, nous avons ciblé et consulté 1. le personnel du R.I.D. (Regroupement Interculturel de Drummondville), 2. les immigrants réfugiés ou issus du regroupement des familles, 3. des aidants bénévoles jumelés aux familles, 4. les représentants d'organismes qui interviennent auprès des immigrants et qui agissent comme partenaires du R.I.D., 5. les immigrants qualifiés, et enfin 6. les représentants d'entreprises qui emploient des immigrants ou qui songent à le faire. De plus, afin d'accorder un espace pour des témoignages personnels, nous avons réservé, par le biais d'un communiqué au public, deux planches horaires, l'une en matinée et l'autre en soirée. Les intéressés prenaient alors rendez-vous pour des entrevues.

La consultation s'inscrivait d'abord et avant tout dans le cadre de l'intégration sociale des immigrants. Nous voulions scruter les réponses suscitées par trois grandes questions qui portaient 1. sur les facteurs qui contribuent le plus à leur intégration, 2. sur les facteurs qui freinent cette intégration et enfin 3. sur les solutions à mettre en vue d'aplanir les obstacles ainsi élucidés. Si ces questions ouvertes ne suffisaient pas à faire émerger spontanément les quatre enjeux proposés par le MIDI (l'emploi, la formation, la francisation et la discrimination), nous avons prévu de les soumettre à l'attention des participants. Précisons que ces questions adressées à tous les groupes étaient soumises à l'avance aux invités de façon à ce que chacun puisse entamer une réflexion. Elles comportaient des sous-questions qui invitaient les participants à départager ce qui revient à la société d'accueil et aux nouveaux arrivants eux-mêmes.

2. Le déroulement

Les consultations planifiées selon un échéancier qui prévoyait des rencontres de groupe à raison d'une ou de deux par semaine se sont réalisées comme prévu. Tenues dans un local situé au 511 rue Lindsay à Drummondville, elles se sont déroulées en après-midi ou en soirée, sauf pour les partenaires et les représentants d'entreprises qui ont eu droit à un petit déjeuner. D'une durée de deux à trois heures chacune, les rencontres débutaient par une présentation sur la nature de la consultation (objectifs, approche, définitions ...). Les entrevues, d'une durée d'une demi-heure à une heure, avaient également lieu au même endroit sur la rue Lindsay. Dans l'ensemble, nous

avons assisté à des discussions animées et riches de témoignages révélateurs, plus particulièrement sur la question de l'intégration au travail avec les immigrants qualifiés et les représentants des entreprises. Notre approche a par ailleurs permis d'explorer divers comportements de nature discriminatoire que ce soit dans la rue, à l'école ou au travail.

Certains invités qui n'ont pu se présenter aux séances ont fourni leurs réponses par courriel. Enfin, deux petits groupes de réfugiés ont été rencontrés de façon imprévue à la faveur d'une recherche du journaliste de Radio-Canada, Frank Desoer, qui enquêtait sur l'intégration au travail pour le compte de l'émission *Désautel le dimanche*. Au total, la consultation a impliqué 97 personnes, dont six rencontrées au cours des périodes réservées au grand public. Un animateur veillait à diriger les rencontres, assisté d'une ou deux personnes attitrées à la rédaction¹. Cela a permis de rédiger six comptes-rendus détaillés, la matière première du présent rapport.

3. Quelques freins à l'intégration sociale

Fort des réflexions recueillies, nous exposons dans cette partie différents facteurs reliés à la problématique de l'intégration sociale, autant du point de vue des immigrants que de la société d'accueil. La question des services occupe une large part. Mais situons-nous d'abord dans le contexte plus global du choc culturel engendré par l'immigration.

3.1 Le choc culturel

Des questionnements récurrents. L'existence d'un choc culturel ressenti à divers degrés saute rapidement aux yeux. Un constat qui s'applique d'emblée aux nouveaux arrivants, mais aussi à la société d'accueil. À ce sujet, les réfugiés se montrent discrets. En comparaison avec ce qu'ils ont connu avant d'arriver au pays, les Syriens hésitent à étaler leurs doléances. Il n'empêche que le port du voile, la poignée de main escamotée entre un homme et une femme et le fait de ne pas manger de porc suscitent des questions récurrentes, peut-être même agaçantes. On ne saurait dire si elles résultent de la seule curiosité ou d'intentions quelque peu malveillantes. Lorsqu'elles vont chercher leurs enfants à la garderie, les femmes se font demander pourquoi elles portent le voile. Elles arborent alors un sourire, tentent d'expliquer cette tradition, ou évitent la situation en changeant de trottoir. Au travail les hommes se font interroger sur l'interdit de consommer du porc prescrit par leur religion. Conscients que les gens attribuent la réaction d'esquiver la poignée de main entre les deux sexes à une forme de discrimination, ils expliquent qu'il n'y a rien là de plus qu'une coutume caractéristique de leur culture. Dans tous les cas de figure, ils insistent pour expliquer aux gens qu'ils ne font pas partie pour autant des radicaux comme ceux maintes fois évoqués dans les rubriques des médias.

L'éducation des enfants. Sur la façon d'éduquer, notamment la façon de corriger ou de punir les enfants, les cultures s'entrechoquent. Un homme originaire de la République du Congo a exprimé sa frustration face aux entraves imposées au Québec. Il aimerait qu'on les laisse « corriger » leurs enfants à leur guise (jusqu'à l'âge de 16 ans) de façon à ne pas les laisser bénéficier de la liberté, perçue comme du « libertinage », des enfants québécois qui, au demeurant, recourent facilement

¹ Animation, entrevues, rédaction des comptes-rendus et du rapport final : **Pierre Langis**; rédaction des comptes-rendus et collaboration à la rédaction du rapport final : **Geneviève Gauvin-Guay**; rédaction de la rencontre du groupe des partenaires : **Stéphanie Benoît** et **Bianca Sévigny**.

à la DPJ en cas d'affrontement. Un vœu, dit-il, pour éviter que leurs enfants deviennent rebelles dès l'âge de 17 ans. Une femme d'origine colombienne pour qui donner des coups était normal dans son pays d'origine s'est attiré des réprimandes de la police. Elle a toutefois reconnu que le fait de parler avec ses enfants et de s'exprimer verbalement produit désormais des résultats plus satisfaisants. D'autres observations heurtent nos habitudes lorsque les enfants se couchent au-delà de minuit alors qu'il y a école le lendemain, lorsque la boîte à lunch est incomplète, voire absente, ou encore lorsque les enfants se voient interdits de sortie ou d'école s'il neige.

Des malaises dans la population. Tous s'entendent pour soutenir que la méconnaissance de l'autre et la peur de l'inconnu alimentent les préjugés et les malaises. Cela se vérifierait dans l'hésitation à aborder une femme voilée ou encore d'aborder directement avec les immigrants certaines problématiques de crainte d'utiliser certains mots. L'idée de faire les choses différemment avec les immigrants en fait aussi partie. Un mouvement comme celui des scouts, semble-t-il, ne se sentait pas prêt à intégrer des jeunes immigrés dans leurs rangs, tout comme une importante entreprise de la ville qui envisageait embaucher des employés immigrés.

Des malaises chez les immigrants. Il est vrai qu'une adaptation s'impose de part et d'autre. Selon l'Office de l'habitation, les locataires sortent difficilement de chez eux pour des réunions portant sur de l'information importante au sujet de leur logement. On a compris qu'il faut établir un lien de confiance avec les gens et procéder de façon personnalisée pour qu'ils se sentent concernés par une invitation. Si on n'y met pas le temps, les gens s'isolent. D'autres conséquences se révèlent plus dramatiques. Des intervenants ont souligné la désorientation ressentie par une grande partie des personnes immigrantes confrontées à un mode de vie différent, et les conséquences qui en découlent : consommation, tensions, violence conjugale ou familiale, perte de leur statut chez les hommes dans la famille traditionnelle, hommes qui quittent ou qui pensent quitter leur famille pour retourner seuls dans leur pays, etc.

Le besoin de créer des ponts. L'intégration se réalise difficilement sans une compréhension mutuelle. Si les membres de la société d'accueil ne souhaitent pas connaître les nouveaux arrivants, on s'expose à des jugements rapides et à l'érection de barrières entre les cultures. Concernant les nouveaux arrivants, une aidante jumelée à des familles observe chez certains un manque de volonté d'intégration dû à la difficulté à demander de l'aide et au deuil à faire du pays d'origine. Une ambiguïté émotionnelle entre le gain d'une nouvelle sécurité et la perte d'une partie de leur identité ainsi qu'entre le besoin d'être aidé et le besoin d'autodétermination complique les relations avec les aidants. C'est sans compter l'absence de suivi psychologique alors qu'ils ont bénéficié de toutes sortes de services au moment de leur arrivée. De quoi amplifier le choc culturel et les amener à alimenter et à entretenir, entre eux, une énergie négative.

Pour atténuer ce choc culturel et ériger le pont entre les cultures, il manque d'intervenants spécialisés ayant de très bonnes connaissances des différentes communautés culturelles. Les actions axées sur la sensibilisation à la diversité sont insuffisantes. On déplore, par exemple, la perte d'un individu qui faisait office de travailleur de rue dans les écoles auprès des adolescents et qui contribuait à créer des liens entre immigrants et Québécois. Effet des coupes budgétaires.

3.2 Les services

Pour les nouveaux arrivants, les services jouent un rôle primordial, et cela dès les premiers jours. Si l'organisme responsable de l'accueil à Drummondville est devenu au fil du temps une référence incontournable, cela tient en grande partie aux services qui leur sont offerts, mais aussi à l'accueil

prodigué dès leur arrivée : logement temporaire, assistance pour l'obtention de documents officiels, ouverture d'un compte de banque, habillement, visite de logements, ameublement, épicerie, etc. Ensuite, on s'occupe des inscriptions des enfants à l'école et des visites à la clinique du C.L.S.C. pour des examens de santé. Les réfugiés gardent un souvenir souvent poignant de cet accueil inattendu. Ils se sentent considérés, en plus de ne pas être livrés à eux-mêmes dans une ville inconnue.

Un service très interpellé. On devrait en principe s'en réjouir. Mais cet organisme est confronté à un certain nombre de problèmes. L'un d'eux, et non le moindre, tient au fait qu'il se fait solliciter à tout propos. Puisque les intervenants en poste connaissent fort bien les problématiques des immigrants, on se tourne vers eux dès qu'il est question d'immigration. À tel enseigne qu'ils doivent s'engager dans des activités qui dépassent parfois leur définition de tâches et leur charge de travail. À l'interne, des voix s'élèvent pour qu'on se repose un peu moins sur eux. La Commission scolaire et la municipalité, par exemple, pourraient prendre davantage certains problèmes en charge ou assumer un plus grand leadership. Les entreprises s'y réfèrent aussi tout naturellement pour le recrutement, au point qu'on s'interroge sur des empiètements possibles avec d'autres organismes voués à l'emploi.

Bref, la question des services s'est insérée dans les discussions au sein des groupes consultés. Il en ressort que même si dans l'ensemble les immigrants s'estiment plutôt satisfaits des services reçus, on dénombre certaines lacunes qui méritent d'être soulignées.

Un investissement lourd. De prime abord, on reconnaît que l'intégration d'une personne immigrante exige du temps et des ressources. La première tâche qui s'impose consiste à faire connaître les services et leur fonctionnement. La méconnaissance du système de santé, par exemple, fait en sorte que les nouveaux arrivants s'étonnent du temps requis pour obtenir des rendez-vous et des soins. Quant au système scolaire, il arrive que des parents empêchent leurs enfants de se rendre à l'école parce que ces derniers doivent s'occuper en priorité de leurs parents malades. Le besoin d'information et d'accompagnement se fait donc sentir, largement justifié, entre autres, par les familles nombreuses chez les réfugiés. Comme frein, il faut ajouter la méfiance des nouveaux arrivants qui ont parfois vécu dans un tout autre univers, comme celui des camps, avant de quitter leur pays. Méfiance vis-à-vis de la police, mais aussi vis-à-vis des services donnés à la maison.

L'interprétariat. Avec l'exemple de l'habitation, non seulement faut-il bien préparer les locataires pour les inciter à se présenter aux rencontres, mais également réserver des interprètes et les rémunérer. Coordinné depuis Sherbrooke, ce service demanderait à être mieux rodé en lien notamment avec le système de santé. Forcé de réduire ses interventions, l'organisme responsable de l'accueil à Drummondville ne fournit plus le service de prendre des rendez-vous après un certain temps. Il en résulte de la confusion lorsque des immigrants se présentent aux mauvais moments pour des soins de santé, ou sans la présence d'un interprète. Une lacune également palpable ailleurs. Des intervenantes de la Rose des vents Drummond, un organisme voué à l'hébergement et au suivi des femmes victimes de violence conjugale, ont signifié que sans interprètes elles peinent à assurer un suivi de qualité aux femmes qui ont appelé à leurs services. Elles auraient même besoin d'interprètes femmes neutres qui traduisent fidèlement leurs propos sans introduire un biais ou une déformation de nature culturelle (ex. une interprète de la même culture pour qui la violence faite aux femmes est tolérable).

Le logement. Des services tels celui du logement pose certains problèmes. L'un d'eux exprimé par des réfugiés relève plutôt de la méconnaissance. À leur arrivée, ils n'ont pas trop le temps d'explorer et de choisir un logement qui leur convient vraiment. S'ils en trouvent un après coup, ils se plaignent de ne pas pouvoir résilier leur bail sans encourir de pénalité. L'autre problème rencontré par les intervenantes de l'Office d'habitation réside dans la difficulté de trouver de grands appartements correspondant aux besoins des familles nombreuses des réfugiés. Or, la demande de tels loyers à prix modique force la concentration des gens dans le même quartier, ce qui crée un risque de ghettoïsation à l'origine d'autres problèmes. Parmi ceux-ci, des tensions avec les Québécois de souche ou entre immigrants de confession religieuse différente qui transposent et entretiennent les conflits de leur pays d'origine (ex. musulmans sunnites et chiïtes). On s'interroge aussi sur les effets possibles d'une concentration analogue au centre-ville où se trouvent des loyers moins chers et plus près des services.

L'accès aux services entravés par des facteurs culturels. Les immigrants hésiteraient à consulter les services d'aide spécialement conçus à l'intention des hommes et des femmes. Pourtant, le besoin se fait sentir. Plusieurs hommes éprouvent des difficultés à exprimer leurs émotions alors que leur situation de non-emploi, qui ne leur permet pas de jouer leur rôle traditionnel du père dans la famille, provoque une détresse importante au point que certains songeraient à quitter leur famille. Si d'aventure une situation de crise entraîne l'intervention de la police, s'ajoute la possibilité d'un dossier qui risque de nuire à l'obtention d'un travail. La honte, la crainte d'être identifiés et rejetés par les proches incitent au silence. Une attitude éminemment problématique lorsque des individus infectés par une ITS ne se font pas traiter.

Les femmes victimes de violence conjugale peuvent également résister à l'aide offerte, à moins qu'un signalement issu de la DPJ ou de l'école les pousse à le faire. La perception de cette forme de violence comme étant quelque peu acceptable et normale dans leur culture joue contre elles. Une situation pénible dans la situation d'un couple où l'homme est un Québécois de souche, et la conjointe d'une autre nationalité. La violence prend parfois la forme de chantage où celui-ci menace de la renvoyer dans son pays d'origine et de garder les enfants. Pour cette femme, le handicap de la langue lui complique la tâche de s'informer et de se défendre.

Une méconnaissance de part et d'autre. On s'entend pour affirmer que les intervenants du milieu tant communautaire que public gagneraient à mieux connaître et comprendre les particularités des autres cultures de même que les services offerts pour les personnes immigrantes. On ne connaît pas vraiment le rôle de tous les services impliqués, y compris la pratique fort répandue du jumelage des familles à Drummondville.

La méconnaissance engendre de la confusion. À défaut de bien comprendre le rouage des différents systèmes, les nouveaux arrivants interprètent mal ce qui leur arrive, et les intervenants ne comprennent pas les réactions de ces derniers. Ainsi, une jeune femme en est venue à penser qu'elle subissait une forme de racisme à l'urgence au constat que des gens (des cas prioritaires) passaient constamment avant elle. Un homme non renseigné sur les mesures de sécurité adoptées à l'urgence s'est offusqué et insurgé de se retrouver en isolement. Les immigrants néophytes prêtent aussi le flanc à des abus en se fiant un peu trop à la parole des autres immigrants installés au pays depuis plus longtemps. On nous a rapporté que certains d'entre eux tentent de leur soutirer des sous en échange d'informations ou de services. En entrevue, un homme s'est plaint que quelques individus d'une autre origine ethnique ont tenté de semer la discorde dans le rang de sa communauté pour garder une certaine emprise sur eux et se faire

rétribuer pour leurs services. Ajoutons que des agences de placement tenues par des immigrants ont déjà exploité frauduleusement la main-d'œuvre immigrante dans le passé et causé des maux de tête à certaines entreprises.

3.3 La discrimination

Quelques exemples. Si le racisme se définit par 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, notre ville ne fait pas exception. On a fait état de comportements tels un bras d'honneur par un conducteur face à une femme sur la rue, un courriel haineux sur Facebook, le maintien d'un espace entre les chaises dans les endroits publics, des gens des HLM qui traitent leurs voisins immigrés de voleurs d'emplois ou qui les disent privilégiés pour l'octroi d'un appartement. On aurait tiré le voile d'une femme musulmane dans un autobus de la ville et sa fille se serait fait bousculer quelque peu. Un homme d'origine africaine s'est fait dire par un propriétaire qu'ils pouvaient bien s'entasser à plusieurs dans un appartement, comme ils ont l'habitude de le faire en Afrique. En colère, il a interprété ce commentaire comme un refus pour eux d'aspirer à mieux une fois installés ici. Deux hommes d'origine syrienne ont raconté qu'un individu, le même, a fait mine de lâcher ses chiens dans leur direction pour les effrayer alors que leur famille respective pique-niquait dans un parc.

Des gestes marginaux pour les réfugiés. Les réfugiés consultés n'insistent pas sur ces expériences. Comme si elles étaient somme toute marginales, ou le fait d'individus isolés. Comme si elles ne faisaient pas le poids quand ils soupèsent l'accueil positif qu'ils reçoivent et les quelques rares actes d'hostilité qu'ils subissent, le tout remis en perspective avec ce qu'ils ont vécu avant d'immigrer. Nous avons l'exemple de cet homme syrien dans la cinquantaine, arrivée il y a deux ans, qui dit ne pas vivre ou ressentir de discrimination en général. Sa famille a bénéficié d'un jumelage très positif avec des gens de la place qui lui ont même trouvé et acheté une maison afin de rendre leur vie plus confortable. Au travail, il est reconnaissant que son entreprise montre de l'ouverture pour s'adapter aux immigrés. Il relate néanmoins s'être fait injurier par un individu au style punk qui a jeté agressivement sa bicyclette par terre. Sa réaction ? Sourire et donner la main à tout le monde, hommes et femmes, tout comme son épouse d'ailleurs. Il soutient que son désir de s'intégrer et son sourire le prémunissent contre de tels actes rarissimes. En revanche, lui et sa famille souffrent de l'intimidation exercée par des immigrants établis avant eux.

Une question de perception. Un homme d'origine marocaine a souligné que le racisme est parfois une question de perception. Le collègue de travail qui fait une remarque désobligeante la veille est peut-être tout simplement fatigué, et tout revient à la normale le lendemain. Il ne faisait pas nécessairement preuve de racisme. Il en est de même pour les regards insistants qui pourraient tout simplement traduire de la curiosité devant l'inusité. Un autre homme a affirmé avoir subi du racisme quand des filles se sont mises à rire en arrière de la classe au moment où il faisait une présentation. Or, en insistant sur les raisons de ce rire, il a appris qu'elles avaient ri de la façon dont il avait prononcé un mot. Ce même individu a fait remarquer que de telles attitudes entre Québécois prennent le nom d'intimidation tandis qu'entre Québécois et individus d'ethnie ou de couleur différente, on parle de racisme. De ce point de vue, la discrimination prise au sens large, serait peut-être plus appropriée que le terme ambigu de racisme.

Une vision contrastante chez les immigrants qualifiés. Ces immigrants ont dressé un portrait fort différent des réfugiés. Avec eux, la question des préjugés et de la discrimination est apparue de

manière plus éclatante, autant dans le cadre de cours où ils doivent se former ou se recycler que dans les démarches pour faire reconnaître leurs compétences et se procurer un emploi. Ils en avaient tous long à dire sur la discrimination qui a jonché leur parcours en terre québécoise. Pour eux, cette discrimination provient de l'ignorance et de la peur qu'ils attribuent en grande partie aux médias qui propagent des préjugés. Voici quelques exemples.

En situation de recyclage scolaire, ils ont rapporté une série de comportements assimilables à du racisme. Une élève a vu des individus de la classe changer de place alors qu'elle s'asseyait près d'eux. Deux jeunes femmes d'origine camerounaise se sont fait dire par les autres élèves que les immigrants avaient tous les avantages que des Québécois n'avaient pas, que des subventions leur étaient accordées alors que les personnes âgées restent dans la même couche toute la journée. L'une d'elles, étudiante au DEP, a demandé de rencontrer son enseignante pour discuter de l'attitude de filles qui médisaient dans son dos. Elle a appris que ses camarades avaient de la difficulté à tolérer son odeur, en l'occurrence son parfum. Attristée par cela et opprimée par les questionnements intrusifs de ses camarades à propos de ses habitudes de vie, elle restait confinée en classe à la pause. Elle a pensé déménager à Montréal. Finalement, ses enseignantes, à la suite à ce qui nous a semblé une rencontre avec l'administration, ont eux aussi changé d'attitude. Elles sont devenues nettement plus positives et respectueuses.

Un Marocain détenteur d'un diplôme d'optométriste, et obligé de se recycler dans une technique au cégep, relate avoir vécu de la discrimination de la part de sa professeure. Celle-ci s'est dite étonnée qu'il obtienne de bonnes notes, car elle ne le croyait pas du tout capable de réussir. Interrogée sur ce qui provoquait cette façon de le voir et de le traiter ainsi, elle lui a avoué qu'il posait trop de questions et qu'il avait l'air trop sûr de lui. Il nous a semblé que cette professeure se sentait menacée par cet individu très pondéré, bien éduqué et parlant un français impeccable.

Un problème de discrimination systémique ? Ces immigrants qualifiés sont outrés par ce que l'on pourrait pratiquement qualifier de discrimination « systémique » d'État et des ordres professionnels. Leurs diplômes et compétences ne sont pas reconnus alors que des recruteurs du Canada ou du Québec se déplacent dans leur pays et leur font miroiter un avenir prometteur ici-bas, compte tenu de leurs compétences censées être convoitées. Dès qu'ils mettent le pied au Québec, ils comprennent à contrecœur qu'ils s'engagent dans un parcours du combattant.

L'équivalence des diplômes étrangers que le MIDI émet a soulevé une foule de commentaires, car rares sont ceux pour qui le processus a mené à une embauche dans leur spécialité. Outre la longueur du processus, ils estiment que cette équivalence n'est pas juste et qu'elle conduit le plus souvent à un retour loin en arrière sur les bancs d'école. De surcroît, la plupart des employeurs ne considèrent pas ces équivalences. Une dame d'origine mexicaine, établie à Drummondville depuis dix ans, déplore avec une certaine amertume qu'en dépit de formations de qualité en vigueur dans leur pays, on les considère comme venant du tiers monde.

Des exemples de parcours du combattant. Une femme originaire du Maroc et diplômée en informatique dans le domaine de l'administration et bardée de certifications internationales (Apple, etc.) s'est vue obligée d'exercer toutes sortes de tâches, en partie dans son domaine, en partie comme téléphoniste. En fin de compte, ce sont ses certifications qui lui ont le plus servi quand on a fini par lui donner une chance de se faire valoir. Arrivé ici il y a quatre ans avec un diplôme de troisième cycle universitaire en génie mécanique, un Marocain a fini par retourner à l'école afin de poursuivre un programme de DEP en dessin industriel. Non seulement il a eu

l'impression de perdre son temps, mais ce diplôme ne lui a pas permis de se trouver un emploi à l'endroit de son stage. Le superviseur ne corrigeait pas les plans qu'il réalisait, contrairement à l'autre stagiaire québécois. Il s'est recyclé dans les assurances. Un autre Marocain arrivé avec un diplôme d'optométriste a fait un stage comme aide-opticien pour finalement se tailler une place comme opticien. Compte tenu de la longueur de la mise à niveau requise, il a renoncé à sa profession initiale. Pourtant, les optométristes français bénéficient d'ententes de reconnaissance alors que la formation au Maroc est calquée sur celle de la France. Il demeure à Drummondville parce qu'il ne veut plus bouger d'ici et tout recommencer, et aussi parce qu'on y parle français.

Un médecin spécialiste qui a effectué ses études à Alger raconte qu'il a lui-même dû repasser péniblement des examens et des stages d'évaluations de ses compétences. Sa conjointe a dû se recycler en tant qu'opticienne parce que le système québécois n'a pas reconnu ses diplômes de médecine familiale avec spécialité en pédiatrie. Leur garçon de 32 ans qui détient deux Baccalauréats, l'un en marketing aux HEC d'Alger, et l'autre en gestion administrative de l'Université de Montréal, est toujours sans emploi après l'envoi de très nombreux CV. Il pense reprendre des études pour devenir pilote de ligne. Sa sœur, âgée de 27 ans et ingénieure diplômée de Polytechnique de Montréal, a eu plus de chance. Elle a trouvé, mais non sans peine, un emploi dans son domaine. Une femme originaire d'un pays de l'Amérique latine raconte avoir envoyé une multitude de CV lors de ses premières années au pays. Son nom à consonance espagnole semble avoir freiné les employeurs. C'est par l'implication bénévole dans différents organismes qu'elle a finalement réussi à se tailler une place au soleil et bénéficier d'une reconnaissance dans le milieu. Enfin, une femme originaire de la Colombie raconte avoir envoyé plus de 40 CV par semaine pour répondre à des demandes d'emploi, des CV ajustés aux exigences particulières de l'emploi, mais sans jamais être convoquée à une entrevue. En somme, tout concourt à confirmer la méfiance de notoriété publique à l'endroit des postulants aux noms à consonance étrangère. Une personne l'a vérifié en changeant son nom pour un nom à sonorité québécoise (sans changer quoi que ce soit d'autre sur le CV). Le lendemain, elle a reçu un courriel l'invitant à se présenter à une entrevue.

L'impasse des surqualifiés sous-qualifiés. Force est de constater la problématique de la reconnaissance des compétences qui met en cause le gouvernement et les ordres professionnels du Québec qui, d'une certaine manière, obstruent la voie à ces immigrants faute d'évaluations plus adaptées et de mises à niveau appropriées. Ces derniers finissent souvent par se résigner à des formations et à une sous-qualification dans leur domaine. Ce faisant, ils courent toutefois le risque de se voir refuser des emplois parce qu'ils sont surqualifiés. En somme, à l'humiliation de la non-reconnaissance s'ajoute l'impasse. Enfin, en ce qui concerne les réfugiés généralement moins qualifiés, et qui trouvent des débouchés dans des emplois de journaliers, ils emportent néanmoins dans leur bagage toutes sortes d'expériences et de compétences dans différents domaines et qui gagneraient sans doute à être répertoriées, évaluées et reconnues.

Un gaspillage incompréhensible. Nous pouvons difficilement nous empêcher d'y voir un gaspillage de ressources dont nous avons un besoin pressant. Un homme d'origine africaine déplore qu'au Québec on prétende avoir besoin de toutes sortes d'emplois, mais que paradoxalement on ne tienne pas compte des compétences. Il donne son exemple où dans un endroit on n'a pas cherché à vérifier ses compétences en tant que cuisinier (spécialité en cuisine française et italienne) et où on lui a confié des tâches de plus bas niveau comme plongeur ou travailler au ménage. Sa conjointe avait une formation d'infirmière qui n'est pas reconnue ici. Il

ajoute que dans les usines, les Noirs se font donner des tâches difficiles sur le plan physique que les Québécois ne veulent plus faire, et que cela est décourageant.

4. L'intégration au travail (l'emploi)

Mis à part la non-reconnaissance des compétences chez les immigrants qualifiés, d'autres facteurs freinent ou favorisent l'intégration des immigrants au travail. Avant d'aborder cette réalité du point de vue des employeurs, penchons-nous d'abord sur le vécu des réfugiés qui sont, pour la plupart, moins qualifiés ou diplômés.

4.1 Le vécu des réfugiés

Si quelques rares comportements interfèrent avec l'intégration au travail de certains réfugiés, leur adaptation dans l'ensemble apparaît plutôt porteuse d'espoir.

Quelques limitations au travail. Des commentaires se sont exprimés relativement à quelques limitations susceptibles de nuire à l'intégration au travail. Parmi ceux-ci, il y a le refus, chez un groupe d'Africains, d'un emploi qui contreviendrait à l'interdit en vigueur dans leur religion de travailler les mardi et mercredi. Chez les musulmans, on ne peut travailler dans une usine spécialisée dans la transformation du porc. On estime aussi que des compatriotes orientent trop les leurs en ne donnant pas l'heure juste sur la réalité du travail. Quant aux représentants d'entreprises, une personne seulement nous a fait part de comportements qui les refroidissent à l'idée d'embaucher à nouveau des réfugiés sur-le-champ. Cesser soudainement le travail pour aller chercher les enfants à la sortie de l'école alors que des livraisons étaient prévues, des absences non justifiées et une attitude désinvolte, voire quelque peu hautaine vis-à-vis les Québécois de souche, en font partie. Sinon, les entreprises qui ont engagé des réfugiés ne montrent aucun signe de réticence. Elles sont disposées à engager des réfugiés sans expérience et à les former sur le plancher.

Des signes de discrimination. Dans les emplois non qualifiés, la discrimination peut sévir. Une femme a expliqué qu'elle a souffert de problèmes à la main lors de son premier emploi dans une usine de transformation des aliments. Son supérieur, lui-même immigrant, ne l'aurait pas aidée. Il aurait soutenu que ce n'était pas à son travail qu'elle s'était blessée. Conséquemment, la CSST a exigé qu'elle rembourse ses prestations d'une somme de 700\$. Le même supérieur lui a confié que des collègues avaient des propos racistes à son égard. La phrase entendue était : « les Noirs viennent ici et profitent du travail que d'autres pourraient avoir ». Par la suite, elle a occupé un emploi très satisfaisant avec des employeurs des plus respectueux.

« J'ai découvert le sens du mot patrie. » Plusieurs sont d'avis que les hommes devraient impérieusement trouver du travail le plus tôt possible, au moins avant deux ans, voire un an, afin de leur permettre, entre autres, de se valoriser et de s'intégrer. En entrevue, trois hommes syriens et trois hommes africains l'ont confirmé de façon touchante en référence à leur emploi. Reconnaissants d'avoir la possibilité de travailler sans maîtriser le français, les Syriens nous ont confié que le travail leur procure enfin une paix intérieure. Les enfants voient travailler leur père et les conjointes, pour leur part, semblent ravies. Ils arborent maintenant le sourire et retrouvent la satisfaction de pouvoir désormais assurer un avenir pour leurs enfants. Ils apprécient que les collègues de travail québécois les accueillent, leur donnent le meilleur d'eux-mêmes, leur

consacrent du temps (« ils s'abaissent à notre niveau pour nous montrer les tâches à accomplir ») et les encouragent. Ces hommes donnent la nette impression de retrouver l'espoir, l'estime et de la dignité. Un jeune homme originaire du Sénégal et qui vit à Drummondville depuis deux ans considère que c'est un miracle pour lui de penser qu'il travaille avec des Québécois. À l'usine, il se sent comme s'il était né ici. Ses collègues de travail l'ont accueilli comme s'ils étaient des amis de longue date. Enfin, un Syrien a souhaité déclarer à tous ses compatriotes immigrés au pays que « la patrie, ce n'est pas celle qui nous a vus naître, mais celle qui nous redonne l'espoir. »

4.2 L'expérience des employeurs

Les employeurs se montrent enthousiastes dans le partage de leurs expériences. À l'évidence, ils investissent beaucoup d'énergie et innovent quant aux moyens pour attirer les immigrants et faciliter leur accueil et leur intégration. Elles font même preuve de beaucoup de ténacité malgré les obstacles qui se dressent sur leur chemin. Sauf exception, l'intégration s'avère positive. À titre d'exemple, la propriétaire d'une résidence privée pour personnes âgées nous a écrit ceci :

...les personnes immigrantes sont des gens dévoués, respectueux et à l'écoute de nos aînés ainsi qu'envers le personnel patronal. Ce sont des gens travaillants qui acceptent les quarts de travail haut la main. Nous avons énormément de respect envers eux. Ils peuvent nous aider à combler une grande partie de nos besoins en main-d'œuvre qualifiée souvent sous-utilisée. [...] Pendant les mois où nous pouvons compter sur eux, c'est pour nous une richesse inestimable. Nous contribuons ainsi à leur intégration dans notre belle province.

Les immigrants, réfugiés ou qualifiés, représentent un apport appréciable pour juguler la pénurie de main-d'œuvre qui retarde la croissance des entreprises. De surcroît, ces travailleurs apportent une diversité comme la maîtrise d'autres langues sans compter d'autres qualités fort appréciées. Des immigrants qualifiés ont fait valoir qu'ils sont généralement stables et fidèles, une fois qu'ils adoptent un milieu. Ajoutons que les employés plus compétents peuvent servir d'intermédiaires dans la recommandation et l'accueil d'autres immigrants. En quelque sorte, il se crée un réseautage utile pour les immigrants et l'entreprise.

La formation. La formation du personnel ne semble pas poser problème, si ce n'est qu'elle exige plus de temps. La formule du jumelage avec un employé déjà en place connaît du succès à condition qu'il y ait des affinités et que les employés non immigrants fassent preuve d'ouverture. Dans un centre pour personnes âgées aux prises avec des problèmes cognitifs, on a formé des personnes en tant que préposées. L'expérience s'est avérée positive, d'autant plus qu'elles avaient déjà une certaine qualification avant leur arrivée. Pour ce qui est de la qualité de la formation, des participants ont souligné l'importance de l'ouverture des contremaîtres ou chefs d'équipe. La responsable d'une entreprise d'un village de la MRC a reconnu que les réticences de leur contremaître expliquent pourquoi ils se sont abstenus jusqu'à ce jour à engager des immigrants. À la suite de discussions, ce dernier se dit désormais prêt à faire le saut. Ce revirement confirme l'opinion de certains de nos participants à savoir que le besoin de sensibilisation concerne davantage les chefs d'équipe avec lesquels les employés sont en contact que les directeurs des ressources humaines généralement plus ouverts à cette possibilité.

Les formalités et l'exaspération. Pour les entreprises, le problème du recrutement se pose avec acuité compte tenu du besoin criant de main d'œuvre dans la région. Des offres d'emplois de journalier n'obtiennent pas de réponses malgré des conditions de travail avantageuses et des salaires intéressants. On dépense désormais des sommes considérables pour le recrutement à

l'étranger (ex. les Philippines) de personnes aptes à occuper des emplois qualifiés et non qualifiés. Toutefois, on observe un fort sentiment d'exaspération des entreprises confrontées aux écueils administratifs qui ralentissent les démarches. Les formalités requises par les différents paliers de gouvernement exigent un temps considérable en sus des activités régulières. Le tout compliqué, dit-on, par des rejets et la destruction totale des dossiers de demandes pour des détails infimes ou certaines incohérences dans les demandes. Les délais dans les réponses et des retards inexplicables font mal alors qu'on attend la venue d'employés déjà recrutés à l'étranger, et dont on a un besoin urgent à des périodes cruciales pour la production. L'attitude des fonctionnaires responsables des dossiers ayant trait à l'obtention des permis de travail complique la tâche des employeurs au point de décourager ceux qui songent à l'embauche d'immigrants.

Des investissements en pure perte. Une autre réalité qui génère de l'irritation concerne le cas d'employés bien intégrés, pour lesquels on a investi dans le recrutement et la formation (temps et argent) et qu'on renvoie dans leur pays en raison d'un permis de travail temporaire. Ce renvoi éprouvant, autant pour l'employé désespéré que pour l'employeur impuissant, demande ensuite des démarches laborieuses pour tenter un retour au pays. D'aucuns soutiennent qu'il ne devrait pas y avoir matière à des mesures de renvoi ou de refus d'immigration tant qu'il n'y a rien d'incriminant chez la personne, tel un dossier criminel. Lorsqu'un individu occupe un emploi, on estime qu'il devrait passer en priorité au ministère de l'Immigration.

Le sentiment d'être démuné. On reconnaît volontiers que s'occuper du personnel immigrant exige du temps et requiert des interventions qui dépassent les attributions habituelles des personnes responsables du personnel. Outre le fait de se rendre à l'aéroport pour accueillir les employés, leur trouver un logement et leur montrer comment faire l'épicerie, on consacre une bonne partie de son temps comme psychologue ou éducatrice dans la résolution de problèmes très divers. On avoue se sentir parfois démuné lorsqu'il faut, par exemple, aborder des questions aussi élémentaires que l'hygiène. Le tout sans compter la formation qui exige plus de temps. Une meilleure préparation et des ressources aideraient à composer avec cette réalité en région.

4.3 La francisation arrimée au travail

Nos consultations ont toutes mis en lumière la nécessité de changements en ce qui a trait à la francisation, notamment de trouver des formules plus souples qui répondent davantage à l'adaptation au travail.

Le dilemme emploi et francisation. Compte tenu des délais impartis avant d'être inscrits dans des cours de francisation, de la lenteur des progrès observés, et de l'importance d'intégrer assez rapidement le marché de l'emploi chez les immigrants, il serait approprié de ne pas étirer outre mesure les cours de francisation préalables. Plusieurs de nos participants sont d'avis que l'apprentissage du français, si les conditions le permettent, gagne à se poursuivre dans le milieu du travail lui-même, ou dans le cadre d'un cours à temps partiel. Cette approche aurait le double avantage de mettre le français en pratique au quotidien, tout en favorisant le contact avec les gens de la place.

Des réfugiés syriens nous ont expliqué qu'en raison de l'alphabet différent, de l'âge et du rythme des cours, il leur est très difficile d'apprendre le français uniquement par le truchement de cette méthode. Sans nier pour autant l'utilité de cours de base, ils estiment que d'être dans l'action leur fait apprendre plus rapidement toute une gamme de mots d'usage commun. Ils ont alors l'occasion d'associer les mots ou les expressions avec des objets et opérations concrètes à

effectuer. Des cours à temps partiel serviraient ensuite à perfectionner le tout avec la grammaire et la syntaxe. De leur côté, les Africains francophones ont apprécié les cours de francisation au départ pour se familiariser avec le français du Québec et de pouvoir ainsi en faire bon usage en milieu de travail.

Des entreprises créatives. À ce chapitre, les entreprises font preuve de créativité remarquable avec l’affichage en deux ou plusieurs langues, le placardage de multiples pancartes comportant des images ou des pictogrammes qui facilitent la compréhension des consignes. Dans un cas, l’entreprise ajoute des pancartes d’objets d’usage courant et les employés ne ratent pas une occasion de prononcer les mots qui les accompagnent afin d’élargir le vocabulaire de leurs collègues. Un exercice qui prend des allures de jeu entre les employés et donne lieu à des concours pour l’apprentissage des mots. Dans une autre entreprise, on prend soin de choisir des formateurs patients ayant une aisance avec la communication verbale et visuelle.

Les besoins des entreprises. La communication fonctionne lorsque l’emploi ne requiert pas de grandes qualifications. Avec des employés bilingues, on peut se débrouiller passablement pour composer avec d’autres employés qui maîtrisent moins bien la langue. Il devient possible de transmettre des consignes élémentaires et de faire saisir des réalités un peu plus complexes telles les horaires atypiques qui entraînent parfois de l’absentéisme involontaire en l’absence de traducteurs. Toutefois, l’apport occasionnel d’interprètes attitrés s’impose lorsqu’il faut traduire des manuels d’instruction et les règlements, ou lorsque l’emploi implique une grande variété de produits distincts, parfois dangereux, assortis de nombreuses explications spécifiques.

4.4 Le problème du transport

Le problème du transport indispose les immigrants. Au premier chef, le problème de l’obtention d’un permis de conduire, et dans une mesure moindre celui du transport en commun inadapté.

Des permis de conduire non reconnus. Ce problème est une source de préoccupation, voire une source d’irritation majeure évoquée dès le début de la séance de consultation des réfugiés. Les hommes syriens affirment avoir déjà tous conduit une voiture auparavant. Ils déplorent que leur pays soit mis à l’index, dans l’échange de permis, à cause de quelques tricheurs qui leur ont fait tort avec des documents obtenus frauduleusement dans leur pays d’origine. Ils ne comprennent pas qu’au Québec on refuse de reconnaître leur permis, une restriction qui les oblige à tout recommencer. Une démarche longue et coûteuse s’il en est. Un problème auquel s’ajoutent celui du manque d’accompagnateurs bénévoles quand ils ont en main leur permis temporaire et celui de l’absence de cours donnés oralement en arabe pour ceux qui ne savent pas encore très bien lire en français. Il faut se rendre à Montréal de façon régulière pour obtenir ce service.

En entrevue individuelle, un Syrien arrivé au pays depuis huit mois est venu exprimer son profond désarroi devant l’échéance prochaine de son permis. Il dit avoir travaillé avec un permis obtenu aux Émirats arabes unis et conduit des camions de différents tonnages. Il possède tous les documents pour le prouver. En dépit d’une expérience d’immigration très positive jusqu’à ce jour, il ressent cet obstacle comme une forme de discrimination qui l’empêche d’effectuer des déplacements avec sa famille et qui l’empêchera éventuellement de se rendre au travail ou d’obtenir un emploi qui nécessite de conduire un véhicule. Découragé, il songe même à quitter le Québec pour une autre province plus conviviale sur ce plan. À l’instar de plusieurs de ses compatriotes et d’autres immigrants, il juge les exigences de la SAAQ comme étant trop ardues.

Sachons que les immigrants ont le droit de circuler sur les routes du Québec avec un permis étranger valide au cours des six premiers mois après leur arrivée. Entre temps, ils peuvent ouvrir un dossier afin de passer les examens requis le plus tôt possible, ou tout simplement procéder à un échange de permis si le leur est reconnu en raison d'ententes de réciprocité avec le Québec. S'ils réussissent les examens, ils peuvent conduire seuls. Dans le cas contraire, ils doivent recommencer, si bien que des individus demeurent propriétaires d'une voiture dont ils ne peuvent plus se servir. Pire, ils conduisent illégalement. Problème d'étude ? Un niveau de français trop élevé ? Des traductions quasi incompréhensibles ?

Un transport en commun inadapté. L'absence de voiture conjuguée à un système de transport en commun inadéquat rejaillit sur l'intégration au travail. Une jumelée aidante a rapporté qu'un homme a refusé un emploi de soir, car l'autobus ne permettait pas de s'y rendre et qu'il ne pouvait pas conduire sans la présence d'un accompagnateur. L'absence de circuits d'autobus dans le parc industriel de Drummondville fait en sorte que le travail lors des quarts de travail oblige certains à se débrouiller tant bien que mal, parfois au prix de taxis. Une situation guère plus enviable pour les immigrants qui doivent se rendre dans des villages ou en campagne où le travail ne manque pas. Ajoutons que le covoiturage, à petite échelle, ne suffit pas à pallier le problème, car l'absence éventuelle d'un conducteur (ex. maladie) entraîne l'absence de plusieurs autres employés.

5. Les travers de la francisation

La francisation des immigrants, telle qu'elle se pratique, mérite une attention particulière, car elle dépasse la seule préoccupation de l'intégration au travail. L'enjeu touche la capacité de communiquer en français au Québec. Elle recèle un certain nombre de défauts rapportés par les gens que nous avons consultés. En voici quelques-uns.

- Les délais trop longs avant l'admission dans un cours.
- Les délais trop longs entre chacune des sessions de cours qui ont pour conséquence de faire perdre les acquis de la session précédente. Une dame a dû attendre huit mois, ce qui a eu pour conséquence de lui faire perdre les acquis du premier niveau. Son mari, arrivé quelque temps après elle, a patienté huit mois avant d'être intégré à un groupe de premier niveau.
- Des groupes trop hétéroclites où se côtoient des personnes de niveaux très différents (analphabètes, grand écart d'âge, antécédents scolaires inégaux, retour aux études). Les personnes plus âgées ne travailleront pas nécessairement, et les analphabètes ressentent surtout besoin de se faire comprendre pour fonctionner minimalement en société. Les jeunes, surtout s'ils ont déjà fréquenté l'école, apprennent plus vite. Une participante réfugiée rapporte que sa mère plus âgée et analphabète a fait peu de progrès depuis un an, et que l'apprentissage de l'écriture se révèle très éprouvant pour elle.
- Les cours de francisation non accessibles advenant l'obtention d'un emploi.
- Des conversations trop restreintes entre nouveaux arrivants et insuffisantes avec des Québécois.
- Une progression retardée lorsque le professeur n'est pas disponible pour corriger un cahier, chaque cahier d'exercice devant être corrigé avant d'avoir accès au suivant.
- Des adultes ont rapporté se sentir infantilisés. Par exemple, une élève a été malade et n'a pas pensé demander un billet du médecin. Prise à part, l'enseignante lui a signifié qu'elle risquait de se faire exclure de la classe. Elle considérait, en tant qu'adulte, avoir droit à plus de latitude.

À ces lacunes, les médias rajoutent le faible taux d'immigrants inscrits, des taux d'abandons élevés, des taux de réussite faibles et la difficulté de fonctionner en français à la fin de ces cours.

6. Des pistes de solutions

Cette dernière partie est consacrée aux recommandations, solutions, ou pistes de solutions préconisées par les participants invités à réfléchir sur les facteurs qui favorisent l'intégration sociale des immigrants (question-1) et à proposer des mesures destinées à lever les obstacles qui la freinent (question-3). Voici donc tout un train de solutions issues des consultations et qui se déclinent en fonction des responsabilités qui incombent aux différents acteurs sociaux concernés.

6.1 Le gouvernement du Québec

- ✓ Augmenter **les ressources** pour que les intervenants locaux soient en mesure d'assurer les services et un suivi suffisant, avec le résultat que les réfugiés ne soient pas laissés à eux-mêmes (ex. subventions par réfugié qui s'étalent sur quelques années plutôt qu'une, ressources supplémentaires lors de périodes de pointe, subsides dans les écoles pour des travailleurs de rue).
- ✓ Réinstaurer des **organismes régionaux de proximité** avec mission de jouer un rôle d'intermédiaire entre les ministères et les organismes et entreprises de la région afin de les conseiller et de leur prêter assistance. Accélérer les démarches afin de les aider à se débarrasser avec des formalités administratives (ex. permis de résidence). Sinon, se pencher sérieusement sur l'assouplissement des procédures.
- ✓ Sommer l'Office des professions du Québec de se pencher sur ce qui fait barrage à la **reconnaissance et à l'accréditation des immigrants qualifiés** (médecins, dentistes, pharmaciens, psychologues, comptables, ingénieurs, optométristes, infirmiers ...). Les inciter à revoir leurs exigences afin d'éviter des dévaluations excessives qui forcent ces immigrants à s'engager dans des recyclages exigeants et onéreux, ou à se réfugier dans une sous-qualification où tout le monde y perd au change. Face aux mises à niveau inévitables, envisager l'octroi de bourses ou des crédits d'impôt de façon à tempérer le découragement et d'investir à court terme dans des ressources prometteuses.
- ✓ Revoir sérieusement le **processus d'obtention du permis de conduire** qui mène à des échecs répétés, même chez ceux qui savent déjà conduire, et qui nuit à leur intégration au point d'en dissuader certains de rester au Québec. Adopter rapidement des correctifs. Une question de traduction ? D'évaluation (ex. choix multiples)? À noter la présence sur le territoire de la M.R.C. de Drummond de nombreuses entreprises de transport par camions dont certaines doivent ralentir faute de chauffeurs.
- ✓ **La francisation** : Que les ministères et les instances concernés, de concert avec les enseignants, repensent la formule de la francisation de façon à :
 - réduire les délais entre l'arrivée des immigrants et leur inscription aux cours de francisation,
 - réduire les délais entre deux sessions de cours,
 - former, par un processus d'évaluation rigoureux, en face à face, des groupes plus homogènes avec des approches différentes eu égard aux objectifs (ex. se débrouiller verbalement et décrypter minimalement l'écriture chez les analphabètes) et à la capacité et vitesse d'apprentissage (ex. des catégories en fonction de l'âge, de la scolarité antérieure et de l'évaluation effectuée),
 - ne pas retarder indûment le retour au travail chez les adultes : trouver des formules plus souples et plus adaptées comme offrir aux entreprises des cours de francisation sur place ou des cours complémentaires à leur intention (ex. la terminologie propre aux tâches à réaliser).
 - Assurer un suivi des cours et évaluer leur efficacité (persistance, taux de réussite).

D'autres pistes d'action suggérées

- Reconsidérer sérieusement les **critères de sélection des immigrants**, car il existe une incohérence entre l'offre du Québec à l'étranger et la réalité qui attend les immigrants qualifiés à leur arrivée. Plusieurs témoignages attestent des espoirs déçus et du sentiment de trahison ressenti au constat de ce qui s'apparente à une « fausse représentation » qui ternit l'image du Québec. Les diplômes

non reconnus et l'exigence d'expérience en sol canadien font obstacle à leur progression. En réalité, les perspectives d'emploi en région semblent plus prometteuses pour les travailleurs non qualifiés.

- Informer, lors des représentations de recrutement à l'étranger, que la **méconnaissance de l'anglais** jouera en défaveur des immigrants qualifiés au Québec.
- Nommer des agents régionaux qui mettraient les immigrants en contact avec les entreprises locales.
- Dresser un portrait des parcours des immigrants, qualifiés ou non, qui viennent au Québec et évaluer les **gains et les pertes encourues** sur le plan social et économique. Examiner les causes profondes du problème de rétention et proposer des mesures pour freiner la **migration hors Québec**.
- Solliciter la SAAQ et les écoles de conduite pour qu'elles constituent une **banque de bénévoles** spécialisés dans l'accompagnement en vue de préparer l'examen pratique.
- Inciter les établissements d'**éducation supérieure** d'inclure dans leurs curriculums des cours portant sur différents aspects de l'immigration.

Francisation (autres aspects à considérer):

- Trouver des moyens visant à affermir les acquis par des **contacts avec la population**.
- Lors du délai précédant l'inscription aux cours, favoriser l'**apprentissage** du français **le plus tôt possible** (ex. cours de pré francisation, groupes de discussions).
- **Valoriser le français** comme langue officielle au Québec, avec ses particularités et son accent, de façon à ce que les immigrants ne soient pas portés à en négliger l'apprentissage.

6.2 Les ordres professionnels

- ✓ Examiner ce qui pose problème dans la **reconnaissance des compétences** des immigrants qualifiés et proposer des mises à niveau propices à encourager plutôt qu'à décourager les candidats désireux de joindre un ordre professionnel. Par exemple, explorer la possibilité d'offrir une formation de mise à niveau accélérée plutôt que de forcer un retour prolongé à l'école. Comparer avec ce qui se fait dans les autres provinces du Canada ou dans d'autres pays occidentaux.

6.3 La ville (et la MRC)

- ✓ Mettre en place des **activités de sensibilisation** (ex. à la bibliothèque) dans le but de combattre les préjugés : rencontres avec des immigrants, ateliers sur différentes thématiques, vidéos, etc.).
- ✓ Réaliser une étude de marché et tester un ou de **nouveaux circuits d'autobus** (transport en commun) afin d'accommoder les immigrants qui ne possèdent pas de voiture et qui travaillent dans le parc industriel ou en périphérie. Adapter les horaires en fonction des quarts de travail.
- ✓ Encourager, au cours des deux premières années, la **pratique des sports** chez les enfants des nouveaux arrivants par des frais d'inscription avantageux (ex. piscine, soccer). Jouer dans des ligues organisées est prohibitif pour les réfugiés aux familles nombreuses. Plus qu'un moyen de rester en santé, cette mesure incitative pourrait réduire la tendance à rester isolé chez soi, rivié au poste de télé.

D'autres pistes d'action suggérées

- Organiser des **visites guidées** de la ville et de la région (ex. bibliothèque, piscines, patinoires, centre sportif, centre des arts, lieux de sport en plein air, etc.).
- Initier les immigrants aux **activités culturelles** et leur donner l'occasion de faire connaître les leurs (ex. danse, couture). Des frais d'inscription avantageux pourraient s'appliquer.
- Examiner la possibilité d'un **jardin communautaire** non loin du centre-ville. Mentionné comme source de bonheur pour ceux qui souhaitent cultiver des produits à leur convenance.

6.4 Les services

- ✓ Réfléchir à des formules (ateliers ouverts à la population, témoignages dans les médias, invités experts, conférences, dîners interculturels, sketches humoristiques montés par des élèves, etc.) visant à désamorcer les préjugés par un **travail de sensibilisation** sur différents thèmes : la réalité de l'immigration (expériences antérieures, la vie dans les camps, la répression), la décision d'émigrer et son impact, les premiers contacts, l'adaptation et le choc culturel dans les premiers temps, l'accueil reçu, le regard des gens, l'impact de la discrimination, les hauts et les bas émotionnels, les défis dans l'apprentissage des us et coutumes de la société d'accueil, etc. Objectif : une meilleure compréhension du vécu des immigrants, autant pour les intervenants sociaux que pour le public.
- ✓ Sortir du fonctionnement en silos. Établir un **réseautage des services** en vue d'une plus grande connaissance des mandats de chacun, et d'une coordination plus efficace (inventaire des services, publication d'un document incluant le nom des organismes, leurs spécialités et leurs coordonnées).
- ✓ Mettre en place des **comités** pour que les intervenants puissent aborder différents dossiers (éducation, emploi, aspects sociaux et culturels) et envisager des actions concertées.
- ✓ Assurer un **service d'interprétariat** mieux coordonné pour les services locaux et les entreprises. Disposer d'interprètes disponibles et payés pour les organismes du territoire.
- ✓ Poursuivre et faire la promotion de la **formule du jumelage** des familles, une pratique répandue à Drummondville et qui offre une interface unique entre les cultures.
- ✓ Accentuer l'**accompagnement** et le suivi de façon à s'assurer que les immigrants comprennent et progressent dans leurs démarches (ex. évaluation de leur niveau scolaire, emploi).

D'autres pistes d'action suggérées

- ✓ Se pencher sur ce que **chaque organisme** (ex., scout, clubs sociaux) est en mesure d'offrir aux immigrants, sur les façons de se faire connaître et de les attirer.
- ✓ Inciter **les médias** à rapporter des témoignages d'intégration positive (ex. accueil, école, travail).
- ✓ Concevoir des **ateliers de formation** à l'intention des immigrants (ex. problème des punitions aux enfants, exemples de comportements adéquats et d'alternatives).
- ✓ Multiplier les activités permettant d'établir des **liens entre la population locale** et différentes communautés (ex. paroisses).
- ✓ Initier les jeunes immigrants aux **activités culturelles** qui ont cours dans la MRC.
- ✓ Que l'organisme d'accueil de la région fasse figure de proue dans le travail de coordination entre les services, qu'il exerce le rôle de **rassembleur** à cause de son expertise et de sa polyvalence.
- ✓ Que l'organisme d'accueil, en tant que référence de premier choix des réfugiés, fixe ses **limites d'intervention** et qu'il en informe très clairement sa clientèle. Cet organisme ne peut régler tous les problèmes qui se présentent et en être blâmé après coup.
- ✓ Que les **jumelés aidants** fassent le point sur leurs **expériences** de façon à préparer une relève et à proposer des pistes d'action aux organismes concernés.
- ✓ Conscientiser enseignants, intervenants, chefs d'équipe et formateurs (ex. écoles de conduite) au fait que des immigrants, bien que francophones, ne comprennent pas toutes **les expressions en usage au Québec**. Les inciter à vérifier la compréhension de leurs interlocuteurs.

6.5 Les entreprises, et milieux d'affaires

- ✓ Étudier les raisons qui expliquent **les réticences** à la perspective d'embaucher des immigrants.
- ✓ S'informer des **avantages d'une main-d'œuvre immigrante** (ex. potentiel de communication offert par des individus polyglottes, stabilité et fidélité, rôle d'intermédiaires dans les recommandations, approches différentes ...).
- ✓ **Tester les compétences** des candidats par des **stages**. Des stages en milieu agricole permettraient de vérifier les affinités des immigrants avec ce type de travail.

- ✓ **Préparer** adéquatement **les contremaîtres** ou chefs d'équipe à la réalité de travailleurs immigrants, en discuter avec eux ou les mettre en contact avec d'autres collègues qui en ont fait l'expérience. Profiter d'une assistance par des experts en la matière.
- ✓ Entrevoir des solutions au **problème du transport** (pression pour un nouveau circuit d'autobus, navette offerte par l'entreprise, contribution employeur-employés).
- ✓ Organiser des **rencontres entre employeurs** avec objectifs de partager les expériences vécues avec des employés immigrants et d'adopter des approches mieux adaptées pour les intégrer.
- ✓ Encourager la mise sur pied de **mesures incitatives** (ex. prix au concours des Mercuriades) pour honorer les entreprises qui se démarquent et qui font preuve d'ingéniosité relativement à l'intégration des immigrants au travail. Ces derniers serviraient de référence pour les intéressés.

D'autres pistes d'action suggérées

- Communiquer de façon claire dès l'embauche les comportements jugés inappropriés (ex. absentéisme) dans son milieu de travail. **Prévenir** en édictant des règles claires au départ.
- Favoriser, dans la mesure du possible, le **travail en équipe** afin de sortir les immigrants de l'isolement et leur permettre de s'intégrer avec d'autres employés.
- Embaucher un **employé bilingue** ou trilingue afin de faciliter la communication.
- Concevoir un **plan de formation** stratégique graduel et visuel pour assimiler les procédés.
- Prévoir une certaine flexibilité relativement aux **quarts de travail**.
- N'exiger la **connaissance de l'anglais**, dans une offre d'emploi, que si vraiment requis pour exécuter le travail.

6.6 Les immigrants

- ✓ S'efforcer d'acquérir une meilleure **connaissance de leur milieu**, de leur ville d'accueil et de la région.
- ✓ Tirer parti d'un travail de **sensibilisation sur la mentalité des gens d'ici** se rapportant aux relations sociales (ex. les rapports hiérarchiques, les attitudes dans les services, le droit de poser des questions sans crainte de se faire admonester), aux normes de comportements dans différents contextes (ex. ne pas manger en faisant l'épicerie), aux valeurs (ex. égalité des sexes, rôles sexuels décloisonnés), au fonctionnement de base des objets et les façons de faire (ex. la cuisine, le chauffage en hiver, les mesures de sécurité pour prévenir les incendies) aux habitudes alimentaires et les saines habitudes de vie (ex. le danger de trop consommer des boissons sucrées).
- ✓ Prendre conscience (rencontres, ateliers ...) de la **perception que les gens ont des immigrants**, et des comportements qui heurtent les valeurs et qui sont susceptibles de ternir la réputation de tous les immigrants ou d'une nationalité particulière (ex. éducation des enfants, rapports hommes-femmes, habitude du *bakchich* et de la corruption dans plusieurs pays, normes de propreté, réflexes de larcins ou chapardage développés en situation de survie).
- ✓ Perfectionner **le français à l'extérieur des cours** : faire l'effort d'aborder et de parler avec les gens du cru, s'intéresser à la télé francophone, ne pas se limiter aux médias dans une langue autre et à la radio de son pays d'origine, faire usage des courriels pour consolider l'apprentissage de l'écriture.
- ✓ **Se prémunir contre la discrimination** ou le racisme : bien décoder ou interpréter les comportements litigieux (ne pas tout prendre pour du racisme), adopter des stratégies efficaces, faire appel à des services au besoin (ex. police), porter plainte, etc.
- ✓ Bien **se préparer au marché du travail** (ex. être au fait des comportements jugés appropriés et inappropriés. Persévérer, prendre des initiatives (ex. porter son CV, poser des annonces).
- ✓ S'informer, connaître et consulter **les services d'aide** au lieu de rester isolés.

D'autres pistes d'action suggérées

- Se sensibiliser sur **le vivre ensemble** en dépit des différences religieuses et des conflits vécus dans les pays d'origine (ex. ici, la religion ne devrait pas être un motif de conflit). Reproduire et perpétuer les conflits de son pays d'origine ne favorise pas l'harmonie entre immigrants dans notre MRC (ex. voisinage de HLM).
- Développer une certaine **vigilance face aux abus** auxquels (ex. non-respect des normes du travail, emprunts ou un cachet pour des services rendus par d'autres immigrants, agences de placement douteuses).
- Former, pour la **conduite automobile**, des groupes d'étude sous la supervision de compatriotes bénévoles en possession d'un permis légal. Se constituer une banque de bénévoles pour l'accompagnement.
- Adopter une attitude positive vis-à-vis **le français**, y compris celui du Québec avec son accent et ses particularités.
- Prévenir les parents des conséquences de **trop se reposer sur leurs enfants comme interprètes** au lieu d'investir suffisamment eux-mêmes dans l'apprentissage de la langue
- Offrir leurs services comme **bénévoles** auprès des nouveaux arrivants et leur prodiguer des conseils qui leur permettront d'éviter certains écueils qu'ils ont rencontrés (ex. Le centre d'écoute et de prévention suicide, l'accompagnement pour la conduite automobile).
- Bien s'informer sur les **métiers et les professions prometteurs** sur le plan de l'emploi.

Conclusion

Cette consultation a permis de mettre en lumière un certain nombre de problématiques, souvent de notoriété publique, mais dont on ne soupçonnait pas l'ampleur. Aux premiers rangs, les épreuves que doivent surmonter les immigrants dits qualifiés, les tracasseries des employeurs aux prises avec les formalités administratives que leur impose le recours à une main-d'œuvre recrutée à l'étranger, la coordination insuffisante des services et le manque de ressources, en l'occurrence celui de l'interprétariat, le cadre rigide de la francisation et la contrariété engendrée par la non-reconnaissance des permis de conduire. Quant à la discrimination, elle se profile ici et là, mais elle affecte apparemment moins les réfugiés que les immigrants qualifiés qui se butent à des obstacles de taille avant de se trouver une niche convenable au Québec. Il existe un consensus selon lequel l'immigration nécessite un travail de sensibilisation autant dans la société d'accueil que chez les immigrants. Enfin, des témoignages touchants d'intégration positive laissent espérer un avenir meilleur pour tout un chacun.

Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination

**Rapport du
Service d'Accueil des nouveaux arrivants de Trois-Rivières**

**919 boulevard du st-maurice
Trois-Rivières, QC
G9A 3R1**

**819 375-2196
Fax: 819 375-9535**

1. Problématiques soulevées

1. Difficulté de la reconnaissance des acquis

Depuis quelques années déjà, le Canada mise beaucoup sur le recrutement à l'étranger pour combler certains postes où nous constatons une pénurie de main d'oeuvre. Plusieurs immigrants indépendants rencontrés ont par ailleurs décidés de concrétiser leur rêve d'immigrer au Canada suite à une rencontre où le recrutement de main d'oeuvre était le sujet principal. Selon leurs dires, les recruteurs leur miroitaient une intégration facile, dans un pays composé d'habitant très ouvert, où ils pourront rapidement commencer à travailler. Plusieurs documents leur sont demandés afin d'évaluer leur candidature, entre autre leurs diplômes et relevés de note. Ils arrivent donc au Canada avec de très grandes attentes et avec l'espoir de rapidement commencer à mettre leur savoir, leur expertise, au service de ce nouveau pays qui en a tant besoin. Malheureusement, ils désenchangent très vite en se rendant compte que les choses ne seront pas aussi facile qu'ils le croyaient. La reconnaissance des acquis reste difficile et les nouveaux arrivants ont peu d'accompagnement dans les différentes démarches. Ils se retrouvent également confrontés aux différentes ordre professionnelle qui peuvent elles aussi compliquer une démarche déjà ardu. Résultat? Certains se découragent en cours de route. Nous retrouvons donc des gens hautement qualifiés au chômage ou encore dans des emplois où ils sont sur-qualifiés. Pour ceux qui auront

réussit à faire reconnaître leurs acquis, ils restent avec un goût amer et l'impression d'un double-discourt de la part d'un gouvernement qui veut leur expertise mais rend les choses compliqués. Plusieurs ont connus également des difficultés financières et un grand stress durant le processus puisqu'ils ont eu de la difficulté à trouver un emploi et que le délai de carence pour l'accès à l'aide social les obligent à vivre sur leurs économies les premiers mois.

2. Méconnaissance du système

La discrimination systémique reste un problème de taille que nous nous devons d'examiner. Pour un nouvel arrivant, il peut être très difficile de bien saisir toutes les subtilités des différentes instances du système de santé, scolaire ou judiciaire, par exemple. Conjugué au fait que le français est pour eux une langue seconde, voire tierce, on peut facilement comprendre pourquoi les nouveaux arrivants ont pu être victime de discrimination systémique.

Une minorité visible, victime de discrimination sur le marché de travail et voulant défendre ses droits, a pu être rapidement confronté à différents problèmes. Par exemple, ne sachant pas où se tourner pour trouver un avocat, il en choisi un dans un journal sans faire plus de vérification. Il se rendra compte plus tard que la personne n'est pas membre du Barreau. Ce, après avoir dépenser temps et argent. Il est aussi rapidement confronté à la barrière de la langue. Son peu de connaissance en français l'empêche d'expliquer clairement la situation qui s'est produite, nuisant clairement à sa cause, qui était pourtant très valide.

Non seulement peut-on parler de méconnaissance mais nous pouvons également parler de manque de confiance. Pensons par exemple aux femmes étant aux prises dans un contexte de violence conjugale. Consciente des préjugés et de la discrimination à l'égard des minorités visibles, il peut être très difficile pour elle d'aller demander l'aide qu'elle souhaite avoir par peur d'entretenir ces idées ou encore de voir son cas banalisé de part son origine. Elle peut avoir également peur des effets que cela aura sur sa communauté. Peu de ressources sont disponibles pour ces femmes. Il est utopique de croire qu'elles iront se confier à la police: dans plusieurs pays, les forces de l'ordre sont corrompus et il est tout simplement inimaginable pour une femme de dénoncer les comportements de son mari à ces derniers. Les organismes sur le terrain en matière de violence faite aux femmes font un travail remarquable. Cependant, leurs services sont peu adaptés aux femmes immigrantes. Elles n'iront pas cogner à leur porte. Il faut aller chercher ces dernières dans leur milieu, leur faire comprendre qu'elles vivent de la violence conjugale et qu'ici, elles n'ont pas à subir ça. Il faut leur expliquer les différentes aides auxquelles elles auraient droit, qu'elles et leurs enfants ne seront pas retournés dans leur pays. Bref, il faut les éduquer et leur montrer que l'espoir existe. Bien qu'en apparence simple, cela demande du temps et du tact pour bâtir un lien de confiance qui entraînera des confidences. Ensuite, beaucoup de patience afin de travailler avec ces femmes, à leur rythme.

3. Classe de francisation non-adapté à la réalité des nouveaux arrivants

Une autre problématique ayant été soulevée est liée aux classes de francisation. Il semblerait, tout d'abord, qu'elles sont peu adaptées à la réalité des nouveaux arrivants. Premièrement, l'évaluation du français est faite par téléphone, ce qui permet seulement d'évaluer le français oral. Aucun test n'est fait en lien avec le français écrit. Pourtant, peu seront surpris d'apprendre qu'il n'est pas rare de croiser un nouvel arrivant pouvant s'exprimer sans aucun problème dans la langue de Molière. Cependant, il est incapable de la lire et encore moins de l'écrire. Ces personnes ne sont pas identifiées par le gouvernement et il n'existe aucun programme s'adressant à eux. Aussi, il semble peu approprié de mettre dans la même classe un arabophone, ne connaissant pas l'alphabet latin, soit mis dans la même classe qu'un hispanophone, par exemple, qui connaît et utilise déjà notre alphabet. Ils ne partent pas au même niveau et il peut être très démotivant pour un arabophone de constater qu'il n'avance pas au même rythme que les autres. Deuxièmement, les classes de francisation devraient accueillir moins d'élèves par classe afin d'offrir un accompagnement plus personnalisé et s'assurer que les enseignants en francisation puisse offrir le support approprié à tous.

La difficulté de comprendre l'accent québécois a également été un point important soulevé par les personnes maîtrisant la langue française. Les étudiants en classe de francisation apprennent un français normatif qui est loin d'être celui parlé

dans la rue. Ainsi, malgré les efforts en francisation, les gens avaient toujours de la difficulté à comprendre le français québécois ainsi que ces nombreuses expressions.

Les conséquences sont nombreuses, selon les participants: abandon des cours de français avant l'atteinte d'un français fonctionnel, manque de motivation, isolement et intégration plus difficile de par leur méconnaissance de la langue...

Nous avons tout intérêt à mettre en place des classes de français plus adaptées. L'apprentissage de la langue est nécessaire pour mettre en valeur la diversité et le talent des personnes afin qu'ils puissent contribuer au développement de leur nouvelle communauté. N'oublions pas aussi qu'au Québec, nous sommes très fier de parler français et qu'un immigrant ne maîtrisant pas la langue peut être perçu de façon négative, ce qui peut entraîner de la discrimination.

4. Marché de l'emploi est difficile pour les minorités racisés

L'intolérance des collègues de travail est une problématique préoccupante. Plusieurs se disent victime de discrimination et d'intimidation physique et verbale.

Il semblerait que peu d'efforts sont mis à sensibiliser les employés. Les efforts seraient surtout concentré au niveau des employeurs. L'ambiance de travail devient rapidement lourd et les minorités visibles n'ont pas ou peu de moyens pour se défendre.

Premièrement à cause de la barrière de la langue, qui peut les empêcher d'ouvrir la discussion. Deuxièmement, ils hésitent souvent à dénoncer car il n'a pas été facile pour eux de trouver ce travail et ils ne veulent pas prendre le risque de le perdre. Ils ne veulent pas non plus passer pour des insatisfaits ou prendre le risque de voir leur situation empirer. Il peut arriver aussi que ce soit l'employeur qui soit l'intimidateur. Des situations où les employeurs ne paient pas les gens selon les tarifs entendus ou encore qui refusait de reporter des incidents de travail nous ont été racontées. En plus des raisons mentionnés plus haut, la méconnaissance du droit du travail fait en sorte que ces situations sont peu dénoncées.

2. Solutions proposées

- **Atelier d'intégration**

Apprendre les subtilités des différents systèmes, apprendre aussi à leur faire confiance, passe bien sûr par l'éducation. L'éducation sur leurs droits et sur les différentes façons de les faire valoir devraient être une priorité. C'est de cette façon qu'on pourra outiller les gens afin qu'ils se sentent en confiance d'aller chercher ce dont ils ont besoin au même titre que tout autre québécois. Ils sauront également qu'ils n'ont pas à tolérer de la discrimination et qu'aucunes craintes liées aux préjugés que peut/pourrait avoir les gens ne peut justifier de vivre dans la peur ou de tolérer des injustices.

Plus les minorités visibles se mobiliseront afin de faire valoir leurs droits, plus le système sera contraint de s'adapter à un Québec pluriculturelle.

Ainsi, l'idée d'ateliers éducatifs s'étalant sur plusieurs rencontres a été mentionnée par différentes personnes qui auraient souhaitées recevoir ce genre d'aide. Selon leurs dires, cela aurait facilité leur intégration en maximisant les aides qu'ils peuvent recevoir et ils auraient été plus en confiance de faire valoir leurs droits. Différents sujets pourraient être abordés: l'éducation des enfants, la violence conjugale, le fonctionnement du système de santé ou du système scolaire, les banques et leurs offres de service, l'importance de tenir un bon dossier de crédit, les principaux droits et obligations ainsi que les recours si ceux-ci sont brimés, les codes sociaux culturels du Québec, les différents organismes à Trois-Rivières, le système scolaire ou encore le marché de l'emploi sont tous des thèmes qui seraient pertinent d'aborder avec les familles venant d'arriver au Canada. De plus, nous pourrions inviter différents intervenants d'organismes partenaires à venir les rencontrer afin de créer un premier contact et de sensibiliser en même temps le milieu à la réalité des nouveaux arrivants. Cela permettra, espérons-le, de briser certains préjugés, certains mythes qui peut conduire à de la discrimination.

- Sensibiliser non seulement les employeurs mais aussi les employés

La sensibilisation et la valorisation de la diversité, est, encore une fois, liée à l'éducation populaire. Il faut continuer à travailler avec les employeurs et les dirigeants

des entreprises mais aussi cibler les employés. Dans leurs efforts de recrutement, il serait plus que nécessaire que des agents en liaison d'emploi qui se spécialisent avec une clientèle immigrante mettent en place des ateliers de sensibilisation s'adressant aussi aux employés qui côtoieront un nouvel arrivant. Cela permettra à tous de mieux comprendre la réalité de leurs nouveaux collègues et brisera tabous et craintes souvent entretenus par la méconnaissance de l'autre.

Cela contribuera à vaincre le racisme et la discrimination, et, par le fait même, à rendre l'atmosphère de travail plus agréable.

- Classe de français plus adapté

Le rapport de la vérificatrice générale en est la preuve; il est nécessaire de repenser notre façon d'enseigner le français aux nouveaux arrivants. Ainsi, selon les discussions que nous avons eu, il serait pertinent d'évaluer la capacité à lire et écrire le français et d'avoir non seulement des classes de francisation mais aussi d'alphabétisation pour les nouveaux-arrivants parlant français mais ne pouvant l'écrire ou encore ceux qui ne connaissent pas du tout l'alphabet latin. Il faudrait également avoir de plus petites classes afin que l'enseignante puisse offrir un accompagnement plus personnalisé et cibler rapidement les gens qui ont besoin d'un peu plus de support. Le délai entre l'inscription en francisation et le début des classes a également été

critiqué. Il était, au goût de plusieurs, trop long. Réduire le nombre d'élève par classe permettra par ailleurs de débiter de nouveaux groupes plus rapidement.

Il a été également suggéré que des ateliers de français québécois soient offerts. Ainsi, cela permettrait aux gens d'apprendre et de comprendre les particularités du français parlé dans la vie de tous les jours. Ce serait également un bon cours d'appoint pour les personnes ayant déjà de très bonnes connaissances du français mais souhaitant mieux comprendre nos expressions et notre façon de prononcer les mots qui diffèrent grandement de ce qui a pu être appris à l'international.

Quelques personnes ont soulevé l'idée d'offrir à Trois-Rivières des cours de français à temps partiel. À ce jour, l'offre existe seulement à Shawinigan. Un offre de cours à temps partiel permettrait à des nouveaux arrivants ayant des contraintes de santé ou d'horaire, par exemple, d'avoir la chance d'assister à des cours. Le service pourrait être étendu aussi à ceux en recherche d'emploi, ou même en emploi, qui aimeraient pouvoir perfectionner leur français.

Les conséquences d'une meilleure maîtrise du français sont bien connues: intégration plus facile, accès au marché du travail plus rapide, réduire l'isolement des gens créé par la barrière de langue, réduire les préjugés liés au fait que les nouveaux arrivants ne veulent pas apprendre le français, gain en autonomie ou encore une meilleure confiance en soi.

- Faciliter la reconnaissance des acquis

Des solutions intéressantes ont été soulevées pour palier aux difficultés liées à la reconnaissance des acquis.

Un discours plus juste, plus nuancé de la part des recruteurs à l'étranger serait une solution à envisager. Vaut mieux savoir d'avance à quoi s'attendre afin de se préparer adéquatement. Ainsi, on pourrait les informer sur les difficultés potentielles mais aussi sur les différentes ressources qui existent pour les aider. En tant que pays, le Canada a tout intérêt à s'assurer que les travailleurs qualifiés demandant d'immigrer au pays aient toute l'information nécessaire afin de s'assurer d'un établissement durable au pays.

Lors d'une table ronde organisée dans le cadre du forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination, les gens ayant passés par la reconnaissance des acquis étaient unanimes: il serait tellement approprié de mettre en place un système leur permettant de commencer voir même compléter le processus de reconnaissance des acquis avant leur arrivée au Canada.

Cela aurait de nombreux effets positifs, tant pour les immigrants indépendants que pour le Canada. Les gens arriveraient ici déjà prêts à travailler. Une intégration rapide permettra non seulement de rapidement combler les besoins de main d'œuvre spécialisées mais aussi permettra que les gens soient autonomes financièrement tout en

contribuant à la société. Le processus d'immigration et d'intégration des gens sera facilité et le stress lié à la reconnaissance des acquis sera grandement diminué. Cela permettrait également au gouvernement de se positionner positivement et surtout, de valoriser la diversité culturelle. Cela enverrait un message clair à la population: les minorités visibles sont un atout pour la société, ils sont des gens éduqués et qu'on doit mettre à profit ces compétences tant recherchées. En quelque sorte, cela permettra de briser certains préjugés.

- Obligation pour les immigrants de passer par un organisme d'accueil

Auparavant, les agents à Immigration Québec aux douanes canadienne donnaient automatiquement rendez-vous dans un service d'aide à l'accueil et l'intégration. Ce fut une pratique annulée en 2014, avec la fermeture des bureaux régionaux en immigration. Ainsi, depuis ce temps, les nouveaux arrivants, outre les réfugiés parrainés par l'état, ne sont plus automatiquement référés au Service d'accueil des nouveaux arrivants de Trois-Rivières. Lors des rencontres avec les nouveaux arrivants, ceux-ci ont fait état des conséquences d'une rencontre tardive avec un intervenant spécialisé en matière d'accueil et d'intégration. Par exemple, une dame croyait que son inscription en francisation allait être automatique. En conséquent, elle a attendu pendant presque 6 mois, pour finalement se présenter au SANA où on l'a informé de la nécessité de s'inscrire.

À plusieurs reprises sont ressortis que les différents systèmes, que ce soit scolaire, de santé, ou encore le système judiciaire, sont extrêmement difficile à comprendre pour une personne venant de s'établir au Canada. La méconnaissance du système les conduit à vivre de la discrimination systémique puisqu'ils sont incapables de faire valoir leur droit correctement. Ils ont l'impression que de rapidement rencontrer une intervenante leur permettrait d'avoir des informations véridiques et essentielles à leur bonne intégration dans leur nouvelle culture et limiterait par le fait même les chances de vivre de la discrimination systémique. Ils sauraient qu'ils peuvent nous appeler s'ils ont des questions.

Référer automatiquement les nouveaux arrivants au Service d'accueil des nouveaux arrivants serait une mesure facile à mettre en application. Les agents d'Immigration Québec n'aurait qu'à donner les informations de l'organisme. Ici, nous avons déjà les outils et l'expertise pour leur offrir de l'aide. À tous les mercredi, une plage horaire est réservée pour tout nouveaux arrivants, arrivés depuis moins de 5 ans au Canada et souhaitant rencontrer une intervenante du SANA afin de connaître les premières démarches d'installation. Un document intitulé "Apprendre Trois-Rivières" a été écrit afin de servir de matériel pédagogique lors de ces rencontres. Ils apporteront leur document avec eux comme aide-mémoire et document de référence. Nous en profitons également pour répondre à leurs questions, souvent nombreuses. Nous comprenons qu'une telle solution serait très simple à mettre en place et peu coûteuse pour le gouvernement. Les effets sur les nouveaux arrivants seront toutefois très positifs: ils auront plus de facilité à s'intégrer au Québec en ayant rapidement du support pour les appuyer dans leurs démarches.



- [Accueil](#)
- [Plan du site](#)
- [Portail Québec](#)
- [Nous joindre](#)
- [English](#)



- [Accueil](#)
- [Forum](#)
- [Participation locale](#)
- [Participation en ligne](#)
- [Français](#)
- [English](#)

Participation en ligne

- [Deux modes de participation](#)
- [Donner votre avis en ligne](#)
- [Partager vos idées et vos projets](#)

Partager vos idées et vos projets

Vous pouvez contribuer à la réflexion sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination en déposant un mémoire résumant vos idées et les solutions que vous proposez.

Pour nourrir votre réflexion, considérez les questions suivantes :

- Selon vous, de quelle façon les différentes parties prenantes peuvent-elles contribuer à valoriser la diversité dans leurs secteurs d'activité respectifs? Quelles solutions devraient prioritairement être apportées?
- De quelle façon les efforts actuels du gouvernement du Québec peuvent-ils être bonifiés pour permettre un meilleur accès à l'emploi aux personnes issues de la diversité et pour favoriser leur progression en emploi?
- Comment rendre plus efficaces et efficients les programmes de francisation?
- Comment améliorer la formation des personnes immigrantes?
- Comment votre expérience témoigne-t-elle des défis que pose la lutte contre la discrimination?
- Quelles devraient être les solutions structurantes et durables qui permettraient de favoriser la pleine participation des Québécoises et des Québécois issus de la diversité?

Prenez note que seuls les résidents du Québec âgés de 14 ans et plus, les organismes établis au Québec et les entreprises inscrites au [registre des entreprises du Québec](#) ☐ peuvent déposer un mémoire.

Les mémoires seront publiés dans ce site Web à la fin du forum, sauf si un émetteur a demandé que son mémoire ne soit pas rendu public lors du dépôt en ligne.

Dates limites du dépôt

Les mémoires seront acceptés jusqu'au 30 novembre 2017, 23 h 59.

[Déposer un mémoire](#)

[Salle de presse](#) • [Accessibilité](#) • [Plan du site](#) • [Nous joindre](#)



© Gouvernement du Québec, 2017



- [Home](#)
- [Site map](#)
- [Portail Québec](#)
- [Contact us](#)
- [Français](#)



- [Home](#)
- [Forum](#)
- [Local participation](#)
- [Online participation](#)
- [Français](#)
- [English](#)

Online participation

- [Two ways to participate](#)
- [Give your opinion online](#)
- [Share your ideas and projects](#)

Share your ideas and projects

You can contribute to the discussion on the promotion of diversity and the fight against discrimination by submitting a brief that summarizes your ideas and proposed solutions.

To nourish your reflection, consider the following questions:

- In your opinion, how can the various stakeholders contribute to promoting diversity in their respective sectors of activity? What should the priority solutions be?
- In what way can the current efforts of the Québec government be improved to allow greater access to jobs to people of diverse backgrounds and to promote their advancement in employment?
- How can francization programs be made more efficient and effective?
- How can training for immigrants be improved?
- How does your experience reflect the challenges of fighting discrimination?
- What are the lasting solutions to discrimination that will help to promote the full participation of Quebecers of diverse origins?

Note that only residents of Québec, 14 years of age and older, organizations established in Québec and businesses registered in the [enterprise register of Québec](#) ☐ can submit a brief.

The briefs will be published on this website at the end of the forum, unless the author of the brief requests that it not be made public online.

Submission deadline

Briefs will be accepted until November 30, 2017, 11:59 p.m.

[Submit a brief](#)





-
- [Accueil](#)[Plan du site](#)[Portail Québec](#)[Nous joindre](#)
- [English](#)



- [Accueil](#)
- [Forum](#)
- [Participation locale](#)
- [Participation en ligne](#)
- [Français](#)
- [English](#)

Participation en ligne

- [Deux modes de participation](#)
- [Donner votre avis en ligne](#)
- [Partager vos idées et vos projets](#)

Donner votre avis en ligne

IMPORTANT



Il n'est plus possible de déposer un mémoire ou de remplir le questionnaire.
La date limite était le 30 novembre 2017, 23 h 59.

La participation en ligne a pour objectifs :

- d'entendre les Québécoises et les Québécois de toutes les origines sur les pratiques exemplaires en matière d'emploi, de formation, de francisation et de lutte contre la discrimination;
- d'entendre des personnes s'exprimer sur leurs histoires et expériences de discrimination et sur les moyens de valoriser la diversité et lutter contre la discrimination;
- d'entendre la population ainsi que les organismes et entreprises sur les actions structurantes à mettre en place.

[Salle de presse](#) • [Accessibilité](#) • [Plan du site](#) • [Nous joindre](#)





-
- [HomeSite mapPortail QuébecContact us](#)
- [Français](#)



- [Home](#)
- [Forum](#)
- [Local participation](#)
- [Online participation](#)
- [Français](#)
- [English](#)

Forum

- [About](#)
- [Program](#)
- [Photos](#)
- [Webcast](#)

Webcast

The forum was based on three plenary sessions on three themes, namely, employment, training and francization, and the fight against discrimination. During each session, speakers presented best practices that can be adapted to the realities of each region of Québec. These presentations were followed by question periods from the members of the main table, comprised of some 40 individuals, with the participation of Québec Premier Philippe Couillard, and chaired by Minister David Heurtel.

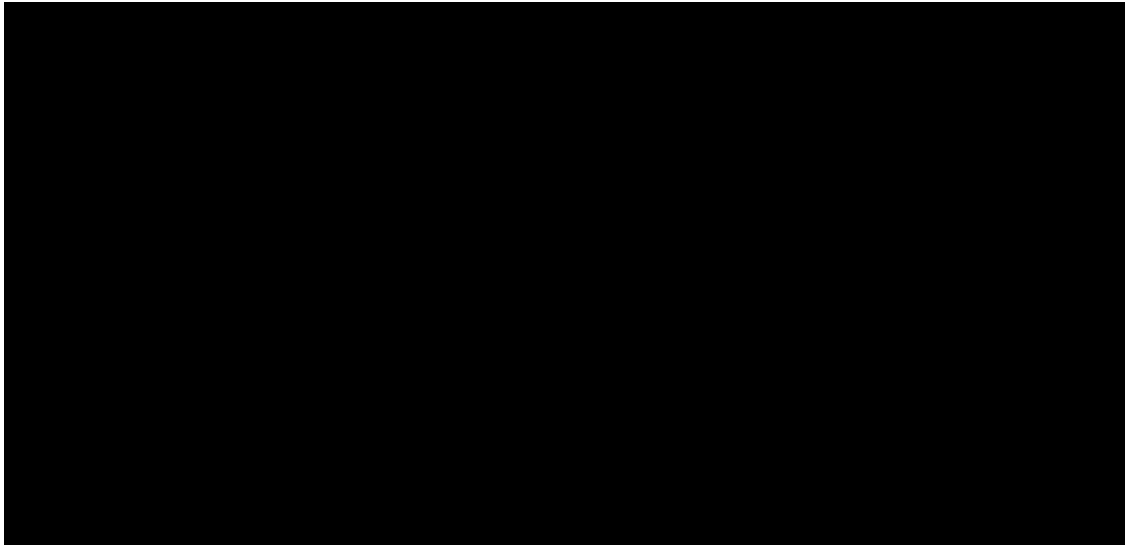
The video was edited into six briefs, based on the major themes of the day.

Opening remarks and discussions

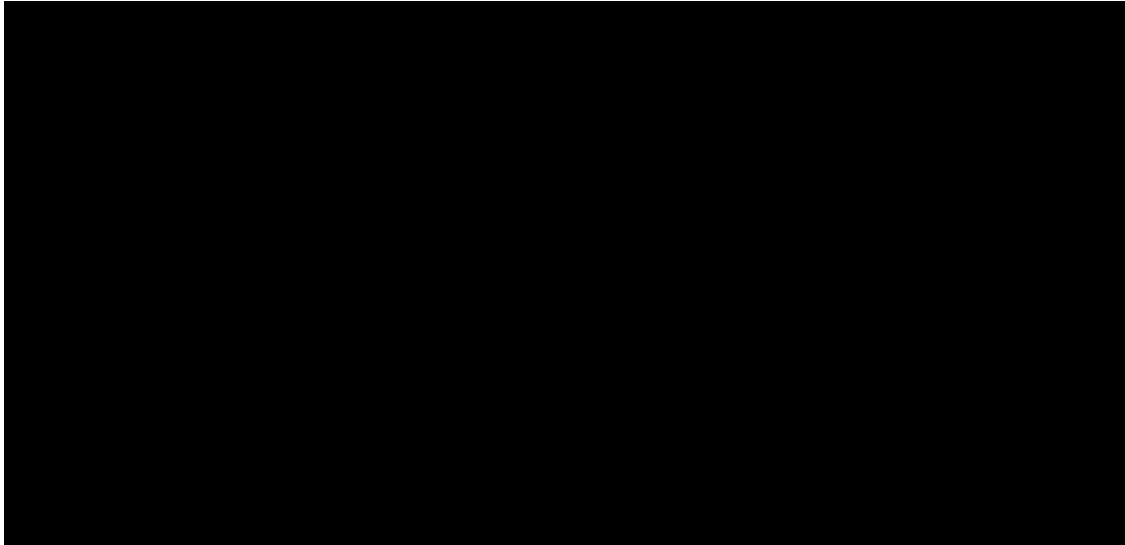




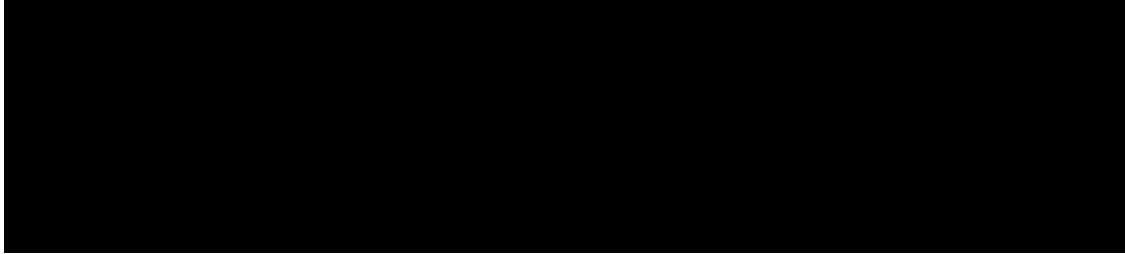
Theme 1 – Employment



Theme 2 – Fight against discrimination

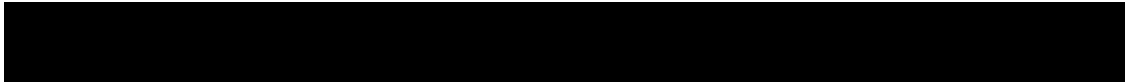


Theme 3 – Training and francization (Part 1)

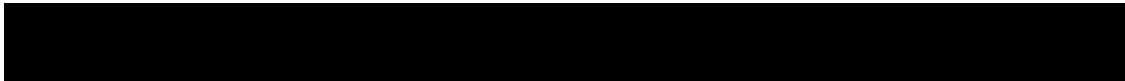
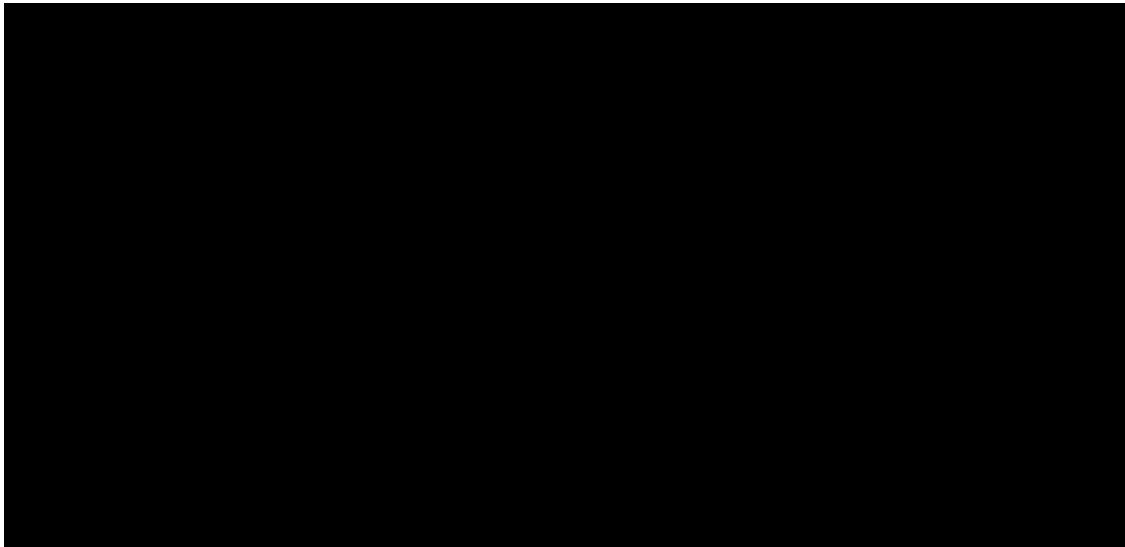




Theme 3 – Training and francization (Part 2)



Closing remarks





© Gouvernement du Québec, 2017



-
- [Accueil](#)[Plan du site](#)[Portail Québec](#)[Nous joindre](#)
- [English](#)



- [Accueil](#)
- [Forum](#)
- [Participation locale](#)
- [Participation en ligne](#)
- [Français](#)
- [English](#)

Forum

- [À propos](#)
- [Déroulement](#)
- [Photos](#)
- [Webdiffusion](#)

Webdiffusion

Le déroulement du forum s'appuyait sur trois séances plénières portant sur trois thèmes, soit l'emploi, la formation et la francisation ainsi que la lutte contre la discrimination. Lors de chaque séance, des conférenciers présentaient des bonnes pratiques pouvant être adaptées aux réalités de chaque région du Québec. Ces présentations étaient suivies de périodes de questions de la part des membres de la table principale, formée d'une quarantaine de personnes avec la participation du premier ministre du Québec, M. Philippe Couillard, et présidée par le ministre David Heurtel.

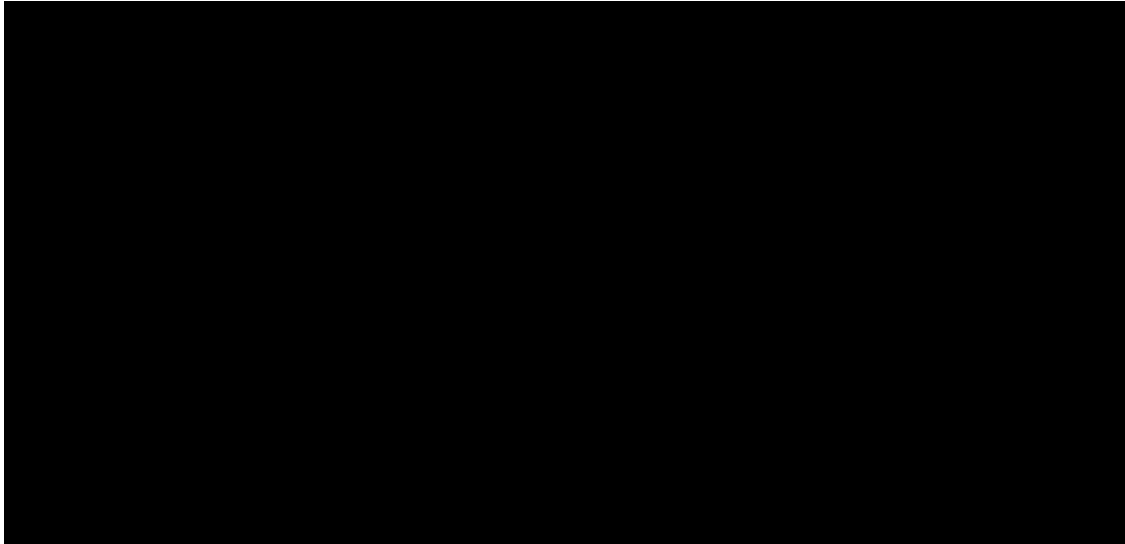
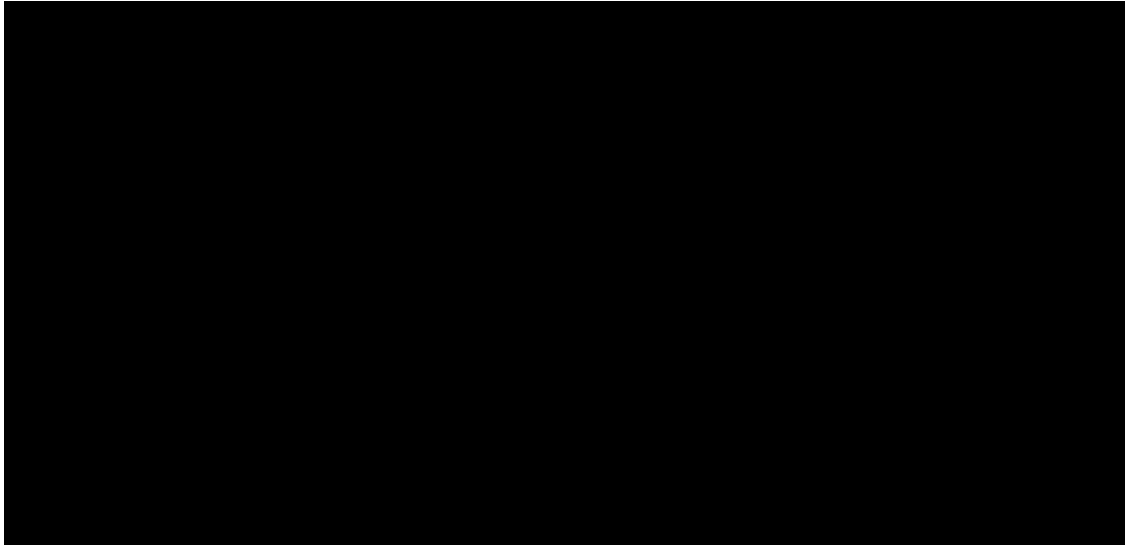
La vidéo a été éditée en six capsules, selon les grands thèmes de la journée.



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



[Salle de presse](#) • [Accessibilité](#) • [Plan du site](#) • [Nous joindre](#)



Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination

BILAN SYNTHÈSE

Mars 2018

Contexte général

Le 18 octobre 2017, le Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination a été annoncé par le ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, M. David Heurtel. Cet exercice avait pour objectif de trouver des solutions concrètes et pragmatiques dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la francisation et de la lutte contre la discrimination. Cette dernière thématique a non seulement été abordée dans les secteurs du travail, mais également dans l'éducation, la santé, les services sociaux, le logement, la justice, la sécurité publique, la culture et les médias.

Dans le but de favoriser une plus grande participation citoyenne, le Forum a pris une forme hybride.

- Tournée du ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, en novembre 2017, afin d'entendre, notamment, les entreprises et les organismes à vocation économique et communautaire locaux sur la pénurie de main-d'œuvre qui est vécue partout dans la province;
- Activités locales menées par 23 organismes à but non lucratif (OBNL)¹ dans plusieurs régions du Québec afin de trouver des solutions concrètes pour lutter contre la discrimination au moyen de groupes de discussion, d'entrevues individuelles et de journées d'échange;
- Participation en ligne ayant permis de recevoir quinze mémoires provenant de trois citoyens et douze OBNL ainsi que 184 questionnaires complétés²;
- Forum d'une journée portant sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination qui a eu lieu, le 5 décembre 2017, à Québec, et qui a réuni près de 200 acteurs provenant des milieux politique, scolaire, économique et communautaire.

À la suite du Forum, le Gouvernement du Québec a annoncé des mesures selon cinq axes d'intervention et plusieurs actions concrètes allant dans le même sens que certaines recommandations abordées par les différents acteurs participants. Le déploiement de certaines de ces actions est déjà amorcé et d'autres seront déployées au cours des prochains mois, avec un investissement de 15 M\$.

Malgré la situation de plein emploi que vivent plusieurs régions du Québec, le taux de chômage des personnes immigrantes et de minorités visibles demeure plus élevé que celui de l'ensemble de la population née au Canada, et ce, quels que soient le statut d'immigration, la durée de l'établissement et le niveau de scolarité. En effet, le taux de chômage a été de 15,8 %, en 2017, pour les personnes immigrantes arrivées depuis cinq ans ou moins, 8,7 % pour l'ensemble des personnes immigrantes contre 5,5 % chez les personnes natives du Canada.

Le Forum a permis de mettre en relief la rareté de la main-d'œuvre et les barrières ne permettant pas aux personnes immigrantes et de minorités visibles d'accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences et de leurs aspirations.

Le présent rapport constitue une synthèse des points soulevés lors des différentes activités entourant le Forum notamment dans le questionnaire en ligne, les mémoires et les rapports d'activités des OBNL en faisant état des principales problématiques et recommandations qui ont été recensées dans chaque thématique par les personnes participantes et les divers organismes.

¹ Au départ, 31 OBNL avaient été mandatés par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pour organiser des activités locales. Suite à la réorientation de l'exercice, huit OBNL se sont désistés.

² Au total 180 questionnaires ont été remplis totalement par des personnes éligibles soient des personnes résidentes du Québec âgées de plus de 14 ans.

Thématiques du Forum

EMPLOI ET FORMATION

L'emploi a été la thématique la plus abordée surtout lorsqu'il était question de discrimination. Le questionnaire en ligne a relevé plusieurs constats, notamment que les programmes d'aide à l'emploi et de formation semblent peu connus des personnes immigrantes ce qui peut expliquer le faible taux de participation³.

Cette section tiendra compte des enjeux entourant l'employabilité et la formation des personnes immigrantes et mettra en relief les principales recommandations qui ont été présentées par les personnes participantes et les OBNL, entre autres en ce qui a trait à l'intégration au marché du travail, la représentativité en tant que cadres et membres de conseils d'administration ainsi que de la lutte contre la discrimination.

PRINCIPAUX ENJEUX

Pour plusieurs, les obstacles liés à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail débutent dès le contact avec les recruteuses et recruteurs de main d'œuvre. En effet, ces personnes émettraient des informations concernant le marché du travail qui ne correspondent pas à la réalité puisqu'il est difficile de faire reconnaître les acquis et les diplômes d'autant plus que les employeurs exigent souvent une expérience d'emplois québécoise ou canadienne. Le fait que les personnes immigrantes ne soient pas accompagnées à leur arrivée peut nuire à leur intégration. De plus, la mauvaise adéquation territoriale entre le lieu de résidence et la zone d'emploi a également été qualifiée d'obstacle à cette intégration.

Les personnes immigrantes sont souvent confrontées à prendre des choix difficiles lorsque qu'elles sont confrontées à des obstacles d'intégration en emploi. Il arrive ainsi que les personnes immigrantes doivent choisir entre deux avenues : reprendre une formation pour que leurs compétences soient adaptées à la demande du marché du travail ou alors requérir les services d'une agence de placement.

Cette deuxième avenue a pour conséquence d'intensifier la précarité sociale des personnes immigrantes puisqu'elles sont souvent surexposées aux lésions professionnelles, mais ne sont pas portées à les déclarer auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail par peur de ne pas être embauchées dans le futur et par loyauté envers les personnes qui les ont aidées à trouver un travail.

Par ailleurs, la non-reconnaissance des diplômes et des acquis entraîne souvent une déqualification et une surqualification des personnes immigrantes, notamment des femmes immigrantes de minorités visibles. En effet, beaucoup de personnes immigrantes n'ont pas réussi à percer dans leurs domaines d'études et lorsqu'elles ont réussi, elles occupent souvent des postes qui se situent au bas de l'échelle ce qui a pour effet de renforcer leur précarité socioéconomique.

Enfin, l'intégration en emploi devrait inclure le maintien et la progression des personnes immigrantes. À cet effet, c'est la perception des personnes immigrantes et l'expérience d'embauche qui sont souvent en jeu, à savoir que l'environnement de travail doit être ouvert à la diversité pour éviter la formation de stéréotypes et préjugés qui nuisent à l'inclusion d'une main-d'œuvre diversifiée. Cet enjeu est d'autant plus important pour l'immigration en région, car les barrières linguistiques et la faible diversité dans certaines régions sont considérées comme étant des freins à l'installation des personnes immigrantes en dehors des centres urbains.

La discrimination dans le secteur de l'emploi a largement été abordée tout au long du Forum. D'ailleurs, ce secteur d'activités est perçu comme étant le plus discriminatoire tant au niveau de l'ensemble des personnes répondantes (74 %) qu'auprès des personnes immigrantes ayant répondu au questionnaire en ligne (82 %).

³ Parmi les répondantes et répondants, un peu moins d'une personne immigrante sur deux (48 %) a un niveau de connaissance allant de faible à inexistant des programmes d'aide à l'emploi alors qu'il est de 52 % pour les programmes de formation continue; 33 % des personnes immigrantes ont bénéficié d'un programme de formation pour accroître leurs compétences sur le marché du travail.

En ce qui a trait aux motifs de discriminations, la « race », la couleur de peau, l'origine ethnique et nationale, la religion, le sexe et la langue ont été évoqués à plusieurs reprises. De plus, la discrimination basée sur l'accent touche les personnes immigrantes, notamment celles de minorités latino-américaines. Les stéréotypes associés au « caractère latin » relient de manière péjorative la performance linguistique aux compétences intellectuelles ce qui peut engendrer des barrières au moment de l'accès à un emploi ou sur le plan des conditions de travail.

Les discriminations directes de la part des supérieurs et des collègues de travail sont principalement survenues avant l'embauche, au moment de l'entrevue, et dans les conditions de travail prenant la forme de non-rappel de la part de potentiels employeurs, de refus lors de l'entretien d'embauche, d'insultes, de moqueries, d'isolement social, de mises à pied, de harcèlement psychologique ou alors d'inégalités. De plus, plusieurs gestionnaires peuvent rester indifférents lorsque la problématique est portée à leur connaissance. Ainsi, des personnes immigrantes ont relaté avoir ressenti un sentiment d'impuissance, ce qui leur a causé des problèmes de santé mentale tels que la dépression, menant à des arrêts de travail.

Outre la discrimination directe, la présence de discrimination systémique a été soulignée dans le marché du travail. Le questionnaire en ligne a illustré dans une certaine mesure les conséquences des barrières systémiques dans le marché de l'emploi. Plus du trois quarts des personnes répondantes ont affirmé avoir un niveau de scolarité universitaire (81 %). Chez les personnes immigrantes, le pourcentage de personnes ayant obtenu un diplôme d'études universitaire atteint 84 % comparativement à 78 % chez les personnes natives du Québec. Malgré le fait que les personnes immigrantes répondantes aient un plus haut niveau de scolarisation, leurs revenus annuels, au courant de l'année 2016, étaient beaucoup moins élevés. En effet, parmi les répondantes et répondants au questionnaire, il y a un peu plus de trois fois plus de personnes immigrantes qui ont gagné un revenu de 20 000 \$ et moins que de personnes natives.

Enfin, l'absence de représentativité des minorités visibles dans la sphère publique ainsi que dans des postes décisionnels en tant que cadres ou membres de conseils d'administration a été soulignée par certaines personnes participantes.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

En premier lieu, des recommandations visant à favoriser l'intégration en emploi des personnes immigrantes ont été proposées. Une meilleure reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquise à l'étranger semble être la solution préconisée par une grande majorité. À ce titre, plusieurs intervenantes et intervenants ont recommandé une meilleure concertation entre le gouvernement et les ordres professionnels du Québec afin de faciliter la reconnaissance des diplômes. Certaines personnes ont également proposé de miser sur les stages pour atteindre cet objectif.

Par ailleurs, pour aider les personnes immigrantes qui ne travaillent pas dans un métier réglementé, des participantes et participants ont souligné l'importance d'offrir des formations personnalisées pour faciliter leur intégration en emploi. Pour les personnes immigrantes entrepreneures, la création d'une organisation ayant le mandat spécifique de soutenir l'entrepreneuriat de ce groupe est recommandée.

Des suggestions ont été proposées pour favoriser le mentorat, le jumelage professionnel et les programmes d'opportunités d'emplois pour les personnes immigrantes et de minorités visibles, notamment de minorités noires, afin de réduire le taux de chômage élevé chez ces groupes de même que de renforcer les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Des recommandations ont été faites en lien avec la présence des organismes d'accueil de personnes immigrantes telles que l'établissement d'une procédure faisant en sorte que les personnes immigrantes puissent passer obligatoirement par un organisme d'accueil. Des solutions d'ordre plus éducatif incluent l'offre aux personnes immigrantes d'ateliers portant sur les réalités du marché du travail québécois, le droit du travail et les services à leur disposition. De plus, la création de partenariats entre les entreprises et les OBNL œuvrant auprès des personnes immigrantes et des services d'immigration a été suggérée afin que les

entreprises soient appuyées par des acteurs qui connaissent les réalités des personnes immigrantes et que ces dernières puissent trouver plus facilement un emploi.

En ce qui a trait à l'immigration en région, la révision des critères du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi a été proposée afin de le rendre plus flexible et la création d'un fonds permettant d'aider les entreprises qui souhaitent mettre en place un service de navette temporaire entre les villes et les régions.

En deuxième lieu, pour contrer la discrimination dans le marché du travail, plusieurs ont émis des propositions visant à favoriser la gestion de la diversité. Les solutions qui ont été proposées de façon récurrente étaient celles liées à la sensibilisation, l'éducation et l'information des personnes immigrantes et de la société d'accueil. Ainsi, il y a eu mention :

- d'instaurer des ateliers de sensibilisation aux employés qui côtoient les personnes immigrantes, notamment à l'éthique comportementale en milieux de travail diversifiés;
- de développer et d'offrir des cours portant sur la gestion de la diversité aux gestionnaires;
- d'offrir des sessions d'information et de sensibilisation et des formations interculturelles, sur le racisme ainsi que sur l'homophobie et la transphobie destinées au personnel appelé à servir le public.

Certaines personnes ont souligné qu'il devrait y avoir plus de recherches afin de mieux évaluer le phénomène de discrimination, notamment en effectuant des « tests » de façon récurrente pour évaluer le niveau de discrimination dans les différents secteurs du marché du travail.

D'autres solutions ont porté sur :

- la création de lieux ou d'activités d'échanges entre les différents acteurs de la société en favorisant les rencontres interculturelles dans les milieux de travail;
- l'organisation d'événements réunissant les entreprises à travers tout le Québec afin qu'elles puissent échanger sur la mise en place de pratiques inclusives qui ont du succès;
- la mise en place d'un système de jumelage entre les entreprises qui ont déjà engagé des personnes immigrantes et celles qui ne l'ont jamais fait.

Il a également été suggéré que les autorités gouvernementales prennent en considération l'offre d'incitatifs fiscaux et financiers aux entreprises qui valorisent un personnel diversifié ou qui souhaitent se diriger dans ce sens. En contrepartie, les entreprises devraient également faire de leurs parts dans la lutte contre la discrimination en adoptant des politiques internes de tolérance zéro dans le milieu du travail et en mettant en place des codes de civilité.

Finalement, au niveau législatif, une révision des lois sur les normes du travail afin d'adopter une approche de la lutte contre la discrimination qui serait similaire à la procédure du harcèlement psychologique au travail a été mentionnée de même qu'une loi sur l'équité en emploi comprenant des mécanismes de suivi et de contrôle unifié qui seraient applicables dans tous les secteurs économiques québécois pour avoir une meilleure compréhension de l'état des lieux.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Le questionnaire en ligne a permis d'évaluer la perception du phénomène de discrimination sous différents angles. Tout d'abord, 47 % des personnes répondantes ont évalué que la discrimination est très présente au Québec, mais ce pourcentage atteint 55 % chez les personnes immigrantes. Parmi ces dernières, celles installées depuis plus longtemps ont tendance à trouver que la discrimination est très présente alors que cette perception semble moins prononcée chez les personnes arrivées depuis moins de cinq ans. Bien que le secteur de l'emploi soit le domaine perçu comme étant le plus discriminatoire tant chez l'ensemble des personnes répondantes (74 %) que chez les personnes immigrantes (82 %), le logement (71 %), les médias

(71 %) et la représentativité au sein des partis politiques (62 %) sont aussi des secteurs perçus comme étant affectés par le phénomène de discrimination par l'ensemble des personnes répondantes.

L'intersectionnalité des discriminations a été soulignée tout au long du Forum notamment la discrimination basée sur la « race », la couleur de peau, le sexe, l'identité de genre, la religion et la condition sociale. Cette problématique a, entre autres, été abordée au regard des multiples discriminations que subissent les personnes immigrantes trans qui, pour changer de prénom ou de sexe dans les documents officiels, doivent obtenir leur citoyenneté canadienne. Cela a pour effet de forcer ces personnes à utiliser des papiers qui ne leur correspondent pas, créant une incohérence identitaire, de l'appréhension et des préjugés lorsque ces documents sont exigés (par exemple pour la signature d'un bail).

Certains OBNL ont souligné que le phénomène de la discrimination n'est pas uniquement un problème entre la société d'accueil et les personnes immigrantes et de minorités visibles. En effet, les discriminations intracommunautaires et intercommunautaires devraient également retenir l'attention des autorités gouvernementales.

Les personnes victimes de discrimination, notamment les personnes immigrantes, ont relaté avoir subi des conséquences considérables se caractérisant en perte d'estime de soi, restriction dans leurs libertés de circulation, de l'isolement, de la colère, du dégoût, de la rage, de la frustration, de la dépression et même le désir de déménager vers une autre province.

Plusieurs recommandations ont été proposées prenant la forme d'éducation, de formation et de sensibilisation, entre autres :

- rendre obligatoires les formations sur les droits et libertés de la personne pour tout le personnel du gouvernement et effectuer des vérifications de routine pour assurer le respect de ces formations;
- instaurer des campagnes d'éducation et de sensibilisation ainsi que des activités de sensibilisation portant sur les réalités des personnes immigrantes ainsi que l'ouverture à la différence;
- former les personnes immigrantes sur le respect des valeurs démocratiques de la société québécoise.

Il a également été suggéré que le gouvernement favorise les rencontres interculturelles, assure une présence régionale du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, crée un observatoire des inégalités et des discriminations systémiques envers les femmes immigrantes et de minorités visibles ainsi qu'alloue plus de subventions aux OBNL qui œuvrent auprès des personnes immigrantes et à ceux qui défendent les droits et libertés de la personne.

LA DISCRIMINATION PERÇUE DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Les témoignages ont relaté la présence de discriminations directe et systémique dans le système d'éducation. Des jeunes étudiants immigrants et de minorités visibles ont relaté avoir été exclus dans le système d'éducation au niveau des stages, des organisations étudiantes ou tout simplement lors de travaux d'équipe. L'exclusion de jeunes basée sur leur langue d'origine a également été mentionnée. Certains jeunes ayant subi de la discrimination ont affirmé que des actions avaient été entreprises par les institutions scolaires, mais que la situation n'avait pas changé.

Un autre enjeu qui a été soulevé est la présence de comportements discriminatoires de la part du corps professoral qui peuvent prendre la forme d'évaluation injuste des résultats scolaires, d'exigences plus sévères, d'une application plus stricte du code de vie et d'une classification plus accrue des jeunes immigrants et de minorités visibles comme ayant un trouble de la personnalité. Le peu de références quant à l'apport des personnes immigrantes et de minorités visibles dans le cursus scolaire actuel a été perçu comme étant une lacune pouvant contribuer à la discrimination.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DANS LE MILIEU DE L'ÉDUCATION

Il a été proposé d'offrir des ateliers aux personnes immigrantes portant sur le fonctionnement du système scolaire québécois, d'offrir des cours portant sur les droits et libertés de la personne dans les écoles primaires et secondaires ainsi que des formations liées sur le profilage racial, le racisme, l'interculturalisme ainsi que l'homophobie et la transphobie au personnel. Enfin, il a été proposé d'ajouter aux cursus scolaires des cours portant sur la diversité de la société québécoise et d'intégrer l'histoire des personnes immigrantes et de minorités visibles, notamment de la minorité noire, au programme d'enseignement scolaire.

LA DISCRIMINATION PERÇUE DANS LE SYSTÈME DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Selon plusieurs intervenantes et intervenants, l'accès aux soins de santé est entre autres influencé par la discrimination basée sur la « race », la classe sociale, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Cette situation peut se traduire par un refus de soigner la personne, un manque d'adaptation dans l'offre des soins de santé, un traitement différentiel dans les soins prodigués, les barrières linguistiques et la méconnaissance des personnes immigrantes du fonctionnement du système de santé québécois.

Certaines de ces problématiques peuvent être accentuées pour les femmes immigrantes et de minorités visibles, en raison de la méconnaissance de la langue et du fonctionnement des institutions de la société d'accueil. Certaines de ces femmes sont davantage affectées par les inégalités dans le système de santé.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Les recommandations concernent principalement la sensibilisation et la formation des personnes immigrantes et du personnel du réseau de la santé et des services sociaux. Il a été suggéré d'offrir des ateliers aux personnes immigrantes sur le fonctionnement du système de santé québécois afin qu'elles puissent plus facilement s'orienter dans l'offre de services. L'augmentation des formations auprès du personnel comme pour les autres secteurs d'intervention gouvernementale a été soulevée ainsi que l'amélioration de l'accès aux services d'interprétariat et l'élaboration d'une politique en matière de diversité et d'accessibilité aux services de santé et de services sociaux.

LA DISCRIMINATION PERÇUE DANS LE SECTEUR DU LOGEMENT

L'accès difficile pour les personnes immigrantes à des logements abordables semble être l'enjeu principal. La discrimination croisée est un aspect très présent dans ce domaine. L'intersectionnalité des discriminations vécues par des personnes immigrantes trans lorsque vient le temps de trouver un appartement a été mis en saillance. Leur statut d'immigration fait en sorte qu'elles ne peuvent pas modifier leur prénom et leur sexe dans leurs documents officiels si elles n'ont pas obtenu la citoyenneté canadienne. L'obtention de cette citoyenneté n'est pas automatique et peut prendre plusieurs années ce qui peut provoquer une divulgation forcée de leur identité de genre, l'exigence de plus de papiers pour obtenir un appartement ou tout simplement un refus de louer le logement.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Les recommandations en lien avec la question du logement portent principalement sur la pertinence d'élaborer un plan d'aide à l'accès au logement ainsi que d'abolir l'obligation de devoir obtenir la citoyenneté canadienne pour modifier le prénom et le sexe apparaissant dans les documents gouvernementaux.

LA DISCRIMINATION PERÇUE DANS LE SECTEUR DE LA JUSTICE ET DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Le comportement et les pratiques des forces policières sont perçus négativement par plusieurs personnes en raison du profilage racial vécu par certaines personnes. La perception d'impunité policière est également une problématique soulevée qui renforce le sentiment d'injustice au sein de certains groupes.

Les préjugés dans le secteur de la justice sont problématiques notamment ceux provenant des juges, procureures et procureurs de la couronne ainsi que des avocates et avocats qui ont pour effet de renforcer la

discrimination. Enfin, les personnes victimes de discrimination ont révélé ne pas entamer de procédures judiciaires principalement parce qu'elles méconnaissent leurs droits, libertés et recours, manquent de preuves pour appuyer leurs cas, ont peur ou alors ont l'impression que porter plainte ne servira à rien.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Plusieurs solutions en lien avec la formation, la sensibilisation et l'éducation ont été évoquées. Il a été proposé d'offrir aux personnes immigrantes des ateliers portant sur les droits, les libertés, les recours en cas de discrimination ainsi que sur le processus de plainte en cas de violence conjugale. Une sensibilisation est également suggérée au niveau du personnel du système judiciaire pour les conscientiser à la discrimination systémique et au profilage racial.

Des solutions structurelles ont été soumises notamment qu'il y ait une réforme du système de justice afin que les procédures de plainte pour discrimination soient plus accessibles, prioritaires et sécurisées, qu'il y ait un département qui traite et prévienne les cas de discrimination à l'intérieur de chaque organisation et d'assurer une présence régionale de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et de lui donner plus d'autorité.

LA DISCRIMINATION PERÇUE DANS LE SECTEUR DE LA CULTURE ET DES MÉDIAS

Selon plusieurs personnes, la façon dont les médias abordent l'immigration, la diversité et la discrimination contribuent à renforcer les préjugés. Par exemple, des organismes ont dénoncé l'usage de stéréotypes dans les publicités, notamment pour représenter les personnes immigrantes tels les personnages ayant un accent hispanique jugé caricatural ou les femmes musulmanes. De plus, des personnes participantes ont mentionné une différence de traitement médiatique lorsqu'il s'agit de personnes immigrantes ou de minorités visibles impliquées dans un événement d'actualité, particulièrement lorsqu'il est également question de différence religieuse et de sa visibilité dans l'espace public.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Dans le secteur de la culture et des médias, les recommandations visent principalement à chercher les meilleures conditions pour mobiliser les ressources ayant pour thèmes la valorisation de la diversité et la prévention des effets de la désinformation, offrir aux médias une formation orientée sur les mécanismes d'inclusion et informer la population de la procédure pour déposer une plainte auprès du Conseil de presse.

FRANCISATION

Les personnes immigrantes ayant répondu au questionnaire en ligne semblent avoir une meilleure connaissance des services de francisation que l'ensemble des personnes répondantes. Chez les personnes immigrantes, celles qui sont au Québec depuis plus de dix ans semblent mieux connaître l'offre de services de francisation (77 %), suivies par celles qui ont moins de cinq ans d'établissement (73 %), puis les personnes immigrantes installées entre cinq et dix ans (62 %).

Seulement 23 % des personnes immigrantes ont bénéficié d'un service de francisation et 55 % de ses personnes se sont dites satisfaites. Ce sont chez les personnes immigrantes de moins de cinq ans que l'on remarque un plus haut de participation (45 %).

Les sections suivantes viseront à faire ressortir les principales problématiques soulevées par les personnes participantes et les solutions qui devraient être envisagées afin de franciser efficacement les personnes immigrantes non francophones.

PRINCIPAUX ENJEUX

Selon certaines personnes, les services de francisation ne sont pas adaptés aux réalités des personnes immigrantes dans certaines régions, et ce, dès l'évaluation de la langue. Cette problématique a été soulignée en expliquant que l'évaluation effectuée par téléphone ne permet d'évaluer que le français oral et laisse de

côté le français lu et écrit. Or, il a été soulevé qu'un certain nombre de personnes immigrantes s'exprime très bien en français, mais ne sait pas comment le lire ou l'écrire et qu'aucun programme ne leur est adressé.

De plus, selon certains intervenants et intervenantes, l'offre de cours de francisation à temps partiel n'est pas disponible partout au Québec : des personnes immigrantes doivent donc se déplacer dans une autre ville pour profiter de cette option.

Par ailleurs, le fait que la francisation soit perçue comme un processus linéaire semble nuire à l'intégration des personnes immigrantes, en obligeant les personnes à suivre un cheminement qui peut nuire à leur insertion professionnelle.

Une autre problématique qui a été soulevée est la constitution inadaptée des classes de francisation. Des personnes participantes ont entre autres affirmé qu'il pouvait y avoir trop d'élèves dans une classe ou alors que les classes étaient trop hétéroclites en ce sens que des étudiantes et étudiants ayant des niveaux différents de français se retrouvaient ensemble.

Une confusion quant aux différents services de francisation offerts, l'absence de cours d'alphabétisation, de cours portant sur le français québécois et des codes culturels québécois, de cours de francisation spécialisés à un métier et l'insuffisance de subventions gouvernementales sont jugées comme étant des lacunes pouvant affecter les démarches des personnes immigrantes.

Enfin, l'exigence du bilinguisme dans certains milieux de travail a démotivé plusieurs personnes immigrantes à suivre ou poursuivre des cours de français. Ainsi, l'abandon des cours avant l'atteinte d'un français fonctionnel devient la résultante de la combinaison des problématiques soulevées. Cet abandon peut engendrer de l'isolement puis renforcer les actes ou pratiques discriminatoires envers les personnes immigrantes non francophones.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

En premier lieu, des personnes participantes ont souligné qu'il fallait revoir, analyser et restructurer les services de francisation afin qu'ils soient conformes aux réalités des personnes immigrantes, peu importe où elles se trouvent au Québec. Il a également été proposé d'offrir :

- plus de cours de français à temps partiel;
- des ateliers de français québécois comme cours d'appoint;
- des séances de jumelage entre une personne immigrante et une personne native du Québec;
- des cours d'alphabétisation et de codes culturels québécois.

Aux niveaux administratif et financier, il a été recommandé d'assurer que le budget alloué aux programmes d'accueil et aux services de francisation soit établi obligatoirement en fonction du volume prévu de personnes immigrantes à franciser et du coût unitaire moyen de francisation. En outre, il a été demandé au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion d'assurer un suivi quant à l'efficacité des services de francisation afin d'ajuster les programmes et le financement aux besoins réels.

Il a également été suggéré d'accroître la flexibilité du processus de francisation en :

- concevant des « passerelles » permettant aux personnes nouvellement arrivées d'être admises et de recevoir un soutien accru en francisation en même temps qu'elles poursuivent leurs cours;
- réduisant le délai entre l'inscription aux cours de francisation et le début des classes;
- diminuant le nombre de personnes par classe;
- offrant un meilleur appui financier aux personnes qui veulent se franciser.

L'apport des entreprises pour favoriser la francisation des personnes immigrantes non francophones a été mis de l'avant, notamment en ce qu'elles ont la possibilité d'offrir des cours de français en milieu de travail et de ne pas exiger la maîtrise de l'anglais si le travail ne le nécessite pas. D'autres solutions ont été soulevées afin de répondre à l'exigence de bilinguisme de certains employeurs, notamment d'aviser les personnes immigrantes, dès le début des procédures d'immigration, de cette exigence et de développer des moyens afin

de leur faciliter l'accès à des cours d'anglais axés sur le marché du travail en leur attribuant la même allocation que pour la francisation.

Conclusion

En conclusion, les secteurs de l'emploi et de la formation ont suscité beaucoup d'intérêt auprès des personnes participantes et les principales recommandations émises pour intégrer les personnes immigrantes dans le marché du travail sont de faciliter la reconnaissance des compétences et des diplômes ainsi que d'offrir plus de formations personnalisées aux personnes qui ne sont pas régies par un ordre ou qui n'ont pas de diplôme. De plus, une meilleure concertation entre les différents acteurs des milieux politique, économique et communautaire est revenue à plusieurs reprises.

Les personnes participantes ont soulevé d'autres barrières qui affectent l'intégration des personnes immigrantes dans le marché du travail telles que la discrimination dans le secteur de l'emploi, au moment de postuler à un emploi, durant l'entrevue et dans les conditions de travail. Les témoignages ont révélé que des discriminations directes provenaient autant des collègues de travail que des gestionnaires. La présence de discrimination systémique a également été abordée entre autres lorsqu'il est question du parcours « parfait » qu'a suivi une personne immigrante, mais qui malgré tout, reste confrontée à plusieurs embûches affectant son bien-être économique, physique, psychologique et social.

Que ce soit dans le domaine de l'emploi ou dans les autres secteurs d'activités, les principales recommandations en lien avec la lutte contre la discrimination ont été de l'ordre de la formation, de l'éducation, de la sensibilisation et de l'information auprès des différents acteurs de la société. Dans les secteurs de l'éducation, de la justice et de la sécurité publique, des solutions au niveau structurel ont également été proposées. En effet, ces solutions impliquent une analyse et une révision des structures des systèmes éducatif et judiciaire entre autres par une révision de ce qui est enseigné aux jeunes et une modification des fondations de certains organismes judiciaires.

En ce qui a trait à la francisation, les principales recommandations pointent vers une responsabilité partagée entre les autorités gouvernementales et les entreprises. D'une part, les autorités gouvernementales devraient revoir leurs services de francisation afin qu'ils soient plus connus et adaptés à la réalité des personnes immigrantes non francophones. D'autre part, les entreprises devraient poser des actions pour favoriser la francisation des personnes immigrantes non francophones, notamment en offrant des cours de français en milieu de travail et en ne rendant pas obligatoire la maîtrise de l'anglais lorsque cela n'est pas nécessaire.

Enfin, l'emploi, la formation, la lutte contre la discrimination et la francisation sont des thématiques qui ont une influence sur l'employabilité des personnes immigrantes. Bien que certaines personnes participantes ont révélé que l'emploi est un facteur crucial d'intégration des personnes immigrantes à la société d'accueil, les témoignages ont démontré une problématique qui va au-delà de l'emploi puisque d'autres secteurs d'activités sont perçus par plusieurs comme étant un facteur d'influence sur leur niveau d'intégration, tel que les médias.