

# LE RACISME AU QUÉBEC : TOLÉRANCE ZÉRO

Rapport du Groupe d'action  
contre le racisme

Décembre 2020



## Lettre du Groupe d'action contre le racisme

Québec, le 14 décembre 2020

Monsieur le Premier Ministre,

*Nous vous transmettons le rapport du Groupe d'action contre le racisme, au terme des travaux que vous nous aviez confiés le 15 juin dernier.*

### **Faire bouger l'aiguille dans le combat contre le racisme**

*Vous nous aviez alors confié un mandat important et exigeant, soit celui d'élaborer une série d'actions efficaces afin de lutter contre le racisme.*

*Sous le titre « Le racisme au Québec : tolérance zéro », nous proposons un ensemble d'actions concrètes visant à faire progresser le Québec dans la voie d'une société sans racisme.*

*Tout au long de notre démarche, nous avons gardé en tête la réalité des personnes les plus vulnérables au racisme, et notre préoccupation a été de « faire bouger l'aiguille », dans le combat contre le racisme et les discriminations raciales dont elles sont les victimes.*

### **De l'action**

*Nous n'avons pas voulu ajouter un nouveau rapport à tant de commissions sur la question. Nous sommes rendus ailleurs, et le nom même du groupe que vous avez mis en place illustre concrètement la volonté d'agir.*

*C'est effectivement ce que vous trouverez dans le rapport que nous vous présentons : nous proposons de l'action, afin de changer les choses dans la bonne direction.*

### **Des rencontres enrichissantes**

*Afin de nourrir notre réflexion, nous avons rencontré les représentants d'organismes de la société civile, d'organisations autochtones, ainsi que des personnes directement impliquées dans la lutte contre le racisme.*

*Ces rencontres ont commencé dès la mise en place du Groupe d'action et se sont poursuivies presque jusqu'au terme de nos travaux. Elles ont été très enrichissantes et nous ont fortement inspirés dans la formulation de nos recommandations.*

## Les plus vulnérables au racisme : les minorités visibles et les Autochtones

*Dans notre société, deux grands groupes sont particulièrement vulnérables face au racisme et à la discrimination. Il s'agit des minorités visibles et des Autochtones.*

*Nous avons voulu aborder de façon distincte les actions visant à combattre le racisme dont ces groupes sont victimes. Notre rapport est ainsi scindé en deux sections, selon que les actions proposées concernent les minorités visibles ou les Autochtones. Vous noterez que, dans plusieurs cas, des actions analogues ont été identifiées pour chacun des deux groupes, ces actions étant cependant mises en œuvre différemment.*

*Nous avons porté une attention spécifique à la situation des Autochtones. L'histoire des Premières Nations et des Inuits, leurs cultures et les lois qui les régissent les placent dans une situation tout à fait particulière. Il était essentiel de prendre en compte les réalités des Autochtones, en respectant leurs spécificités et leur contribution à notre société.*

## Pour un Québec encore meilleur

*Le Québec est une société ouverte et accueillante.*

*Cela ne nous dispense pas de nous améliorer encore, dans la lutte contre le racisme. Dans ce domaine, nous avons le devoir moral de viser l'excellence, et nous sommes convaincus qu'il est possible de franchir une étape dans cette direction.*

*C'est le but du rapport que nous vous remettons.*

*Les actions identifiées visent avant tout à travailler ensemble pour concrétiser un idéal commun, celui d'un Québec encore meilleur, d'un Québec sans racisme.*



**M. Lionel Carmant,**  
ministre délégué à la Santé  
et aux Services sociaux



**M<sup>me</sup> Nadine Girault,**  
ministre des Relations internationales  
et de la Francophonie,  
ministre de l'Immigration, de la Francisation  
et de l'Intégration



**M. Ian Lafrenière,**  
ministre responsable des Affaires autochtones



**M. Denis Lamothe,**  
député d'Ungava,  
adjoint parlementaire du ministre responsable  
des Affaires autochtones



**M. Christopher Skeete,**  
député de Sainte-Rose,  
adjoint parlementaire du premier ministre  
pour les relations avec les Québécois  
d'expression anglaise



**M<sup>me</sup> Sylvie d'Amours,**  
députée de Mirabel



**M<sup>me</sup> Isabelle Lecours,**  
députée de Lotbinière-Frontenac

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>7</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE – DES MESURES FORTES POUR UNE SOCIÉTÉ SANS RACISME</b> .....	<b>13</b>
1. Mettre fin aux cas de discrimination policière .....	15
2. Lutter contre le racisme dans l'accès au logement .....	19
3. Combattre le racisme dans l'accès à l'emploi .....	21
4. Mieux informer les Québécois sur la réalité du racisme .....	26
5. Miser sur l'éducation des jeunes pour éliminer le racisme .....	27
6. Un gouvernement exemplaire .....	29
<b>DEUXIÈME PARTIE – DES ACTIONS CONVAINCANTES POUR RÉPONDRE AUX RÉALITÉS AUTOCHTONES</b> .....	<b>31</b>
1. Mieux faire connaître à tous les Québécois l'histoire, les cultures, l'héritage et la situation actuelle des Autochtones .....	35
2. Assurer la sécurité culturelle des Autochtones au sein des services publics ...	39
3. Mettre fin aux cas de discrimination policière .....	42
4. Améliorer l'accès à la justice .....	45
5. Améliorer les conditions de logement des Autochtones .....	47
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>49</b>
<b>ANNEXE – LISTE DES ACTIONS</b> .....	<b>51</b>



## INTRODUCTION

La société québécoise est une société ouverte et inclusive.

Depuis le début des années 1960, le Québec a accueilli un nombre croissant d'immigrants provenant de tous les horizons, et leur intégration dans la société est marquée de nombreuses réussites.

L'école publique a joué un rôle essentiel pour leur intégration à la société québécoise. Les quartiers multiethniques favorisent la multiplication des contacts interculturels. Le Québec reconnaît la diversité culturelle et la valorise.

### Trop de préjugés demeurent

Malgré ces réussites, trop de préjugés et de discrimination de nature raciste demeurent.

Certains comportements envers les minorités visibles<sup>1</sup>, envers les Autochtones ou à l'encontre d'autres minorités sont encore trop souvent inspirés par la méfiance, voire par le rejet. Ces comportements viennent les affecter au travail, les toucher dans le secteur du logement, pour ne citer que deux des domaines de la vie en société où le racisme<sup>2</sup> sévit encore.

Ces constats lucides justifiaient à eux seuls la mise en place par le gouvernement du Québec du Groupe d'action contre le racisme.

### **Le décès de George Floyd**

Le drame vécu le 25 mai dernier, aux États-Unis, avec le décès de George Floyd, a profondément touché le Québec, donnant à la réflexion collective sur le racisme et les moyens de le combattre une nouvelle urgence. Cette mort, survenue à la suite d'une arrestation policière, a provoqué une véritable onde de choc, aux États-Unis mêmes, comme à l'extérieur des États-Unis. Les images de son arrestation ont rapidement fait le tour du monde, entraînant des réactions parfois très fortes contre le racisme et les violences policières.

Au Québec, la mort de George Floyd a immédiatement suscité de nouvelles discussions et réflexions sur le racisme et les meilleurs moyens de le combattre.

Le 31 mai 2020, le premier ministre, M. François Legault, traduisait le consensus existant en soulignant : « La mort de George Floyd est une tragédie sans nom. Ça nous rappelle que le racisme est un mal qui existe encore. Tous les humains sont égaux, peu importe la couleur de leur peau. Continuons le combat pour enrayer le racisme<sup>3</sup>. » Le 1<sup>er</sup> juin, le premier ministre ajoutait : « Ce n'est pas le genre de société qu'on veut au Québec. Donc, comme premier ministre du Québec, je dénonce fortement. On sait que ça existe encore et il faut lutter contre le racisme<sup>4</sup>. »

---

<sup>1</sup> Dans le présent rapport, l'expression « minorité visible » est réservée aux personnes autres que les Autochtones faisant partie de groupes minoritaires en raison de leur race ou de la couleur de leur peau. Il s'agit de la définition retenue dans l'article 1 de la *Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes publics*, chapitre A-2.01.

<sup>2</sup> Dans le présent rapport, le terme « racisme », lorsqu'il est employé seul, doit être compris comme englobant la discrimination raciale.

<sup>3</sup> François Legault sur Twitter, le 31 mai 2020, 20 h.

<sup>4</sup> Point du premier ministre François Legault du lundi 1<sup>er</sup> juin 2020, repris sur la page Internet du 98,5 Montréal.

## **La mise en place du Groupe d'action contre le racisme**

L'urgence d'agir s'est donc immédiatement imposée. Le 15 juin 2020, le premier ministre du Québec annonçait la mise en place du Groupe d'action contre le racisme.

### **Le mandat**

Le Groupe d'action recevait le mandat de fournir au gouvernement des recommandations concrètes dès l'automne 2020.

Plus précisément, il était demandé au Groupe d'action contre le racisme d'élaborer une série d'actions efficaces afin de lutter contre le racisme, en déterminant les secteurs nécessitant prioritairement des mesures en ce sens, – soit notamment la sécurité publique, la justice, le milieu scolaire, le logement et l'emploi<sup>5</sup>.

## **Prendre en compte les réalités particulières des Autochtones**

Le 15 juin 2020, le premier ministre précisait que le Groupe devait prendre en compte les réalités particulières que vivent les personnes issues de minorités visibles et des communautés autochtones.

Comme les minorités visibles, les Autochtones sont victimes de racisme ou de préjugés résultant d'une méconnaissance de leur histoire, de leur culture et de leurs réalités.

Dans le cadre du mandat qui lui a été confié, le Groupe d'action contre le racisme a ainsi été amené à contribuer aux réflexions concernant les réponses à apporter aux recommandations de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, présidée par l'honorable Jacques Viens<sup>6</sup>.

## **La mort dramatique de Joyce Echaquan**

Cette dimension du mandat confié au Groupe a pris une urgence additionnelle à la suite de la mort dramatique de Joyce Echaquan, le 28 septembre 2020. Cette femme de la nation Atikamekw est décédée à l'hôpital de Joliette après avoir enregistré un témoignage de la maltraitance et du racisme dont elle était l'objet.

Les conditions de la mort de Joyce Echaquan ont soulevé une profonde émotion, illustrant de façon concrète le racisme dont pouvaient être victimes les Premières Nations et les Inuits.

Le 6 octobre 2020, le premier ministre soulignait ainsi : « Il y a une semaine, on prenait tous connaissance des circonstances horribles dans lesquelles M<sup>me</sup> Echaquan est décédée. L'enregistrement de ses derniers moments est difficile à supporter. [...] On ne va pas s'arrêter aux paroles. Dans les prochaines semaines, dans les prochains mois, on va surtout agir, pour que dans cinq ans, dans dix ans, on se souvienne du drame de Joyce Echaquan comme du moment où nous sommes passés à l'action collectivement<sup>7</sup>. »

<sup>5</sup> Voir <https://www.quebec.ca/g.ouv/politiques-orientations/groupe-action-contre-racisme/>.

<sup>6</sup> La Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès a déposé son rapport au gouvernement le 30 septembre 2019.

<sup>7</sup> Le premier ministre François Legault offre, au nom de l'État québécois, des excuses officielles à la famille et aux proches de M<sup>me</sup> Joyce Echaquan, Communiqué de presse, Gouvernement du Québec, Secrétariat aux affaires autochtones, 6 octobre 2020.

## La composition du Groupe d'action

Le 15 juin 2020, le premier ministre avait également annoncé la composition du Groupe d'action.

Sous la coprésidence de M. Lionel Carmant et de M<sup>me</sup> Nadine Girault, le Groupe d'action contre le racisme était formé de :

- M. Ian Lafrenière, nommé depuis cette date ministre responsable des Affaires autochtones;
- M. Denis Lamothe, député d'Ungava et adjoint parlementaire du ministre responsable des Affaires autochtones;
- M. Christopher Skeete, député de Sainte-Rose et adjoint parlementaire du premier ministre pour les relations avec les Québécois d'expression anglaise;
- M<sup>me</sup> Sylvie d'Amours, députée de Mirabel;
- M<sup>me</sup> Isabelle Lecours, députée de Lotbinière-Frontenac.

M. Lionel Carmant, ministre délégué à la Santé et aux Services sociaux, et M<sup>me</sup> Nadine Girault, ministre des Relations internationales et de la Francophonie, ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, sont tous deux issus de minorités visibles. À la suite de la mise en place du Groupe d'action contre le racisme, ils ont tous deux souligné comment cet enjeu les touchait personnellement.

M. Carmant a évoqué son expérience personnelle : « Plus jeune, j'ai vécu du racisme. Je me suis fait interpellé quelques fois de façon aléatoire parce que je roulais avec la voiture de mes parents. Je me suis toujours dit par la suite que je ne voulais pas que mes enfants et mes petits-enfants aient à subir ça dans leur vie et que si je pouvais faire avancer les choses dans la bonne direction, j'allais le faire. Aujourd'hui, on m'en donne l'opportunité et je la saisis. »

Lors de l'annonce de la création du Groupe, M<sup>me</sup> Girault rappelait : « J'ai vécu du racisme de nombreuses fois dans ma carrière. » Elle a expliqué alors le mandat confié au Groupe : « Nous le savons : les minorités sont sous-représentées partout dans notre société. Reconnaître le problème est déjà une partie de la solution. Mais il faut accepter de dire que ça dure depuis trop longtemps. Il faut aller plus loin et clairement créer des obligations de résultat. »

## **La démarche privilégiée**

Afin de donner suite au mandat qui lui était confié, le Groupe d'action contre le racisme a voulu connaître le point de vue de différents groupes et individus impliqués d'une façon ou d'une autre dans la lutte contre le racisme et la discrimination.

## **La consultation effectuée**

Le Groupe d'action contre le racisme a ainsi rencontré les représentants d'organismes de la société civile, d'organisations autochtones, d'organismes de défense des droits de la personne, ainsi que des universitaires, des experts, des chercheurs et des citoyens concernés par la question de la lutte contre le racisme. Les rencontres se sont déroulées dès la mise en place du Groupe d'action et se sont poursuivies presque jusqu'au terme des travaux. Les membres du Groupe d'action contre le racisme ont effectué 51 rencontres avec des organismes, des groupes et des individus.

Pour le Groupe d'action contre le racisme, il s'agissait de connaître le point de vue des personnes et des organismes rencontrés concernant les solutions et les actions concrètes à mettre en place rapidement pour contrer le racisme au Québec.

Une page Web a été créée dès le 16 juin. Une adresse courriel a été rendue disponible afin de permettre aux citoyens de communiquer avec le Groupe d'action contre le racisme<sup>8</sup>.

## **Des analyses et des recherches**

Le Groupe d'action s'est également appuyé sur les politiques et les rapports existants concernant la lutte contre le racisme et sur l'exemple d'initiatives provenant de certaines villes, de provinces canadiennes, du gouvernement fédéral ou de l'étranger.

Le Groupe d'action a de plus demandé aux ministères et aux organismes concernés des notes et des informations afin de disposer de réponses aux questions qu'il souhaitait approfondir.

## **Le racisme : une réalité encore trop présente**

Au terme de ses rencontres et de ses réflexions, le Groupe d'action contre le racisme constate que le racisme touchant les minorités visibles, comme les Autochtones, reste une réalité encore trop présente.

Un certain nombre de mesures vigoureuses doivent être adoptées afin de lutter contre le racisme. Le racisme est inacceptable, quelles que soient les minorités touchées. Dans une société démocratique et ouverte telle que la société québécoise, le racisme ne peut être toléré.

Le racisme dont les Autochtones sont victimes prend plusieurs dimensions spécifiques. On doit y porter une attention particulière pour mieux le combattre, en tenant compte des réalités de leur situation.

Une autre réalité que l'on doit prendre en compte est celle des femmes, membres des minorités visibles ou Autochtones. Elles sont trop souvent victimes d'une véritable discrimination croisée, compromettant leur participation économique et sociale.

## **Un rapport en deux sections**

Les recommandations du Groupe d'action sont ainsi présentées en deux sections distinctes, selon qu'elles concernent les minorités visibles – c'est-à-dire les populations victimes de racisme autres que les Autochtones – ou qu'elles répondent à la situation spécifique des Premières Nations et des Inuits.

---

<sup>8</sup> [gacr@mce.gouv.qc.ca](mailto:gacr@mce.gouv.qc.ca).

## **Le Groupe d'action et le « racisme systémique »**

Avant d'aborder les actions qu'il recommande, le Groupe d'action contre le racisme souhaite faire référence au concept de « racisme systémique », qui occupe une partie importante du débat public depuis plusieurs mois.

Le Groupe d'action est conscient des discussions suscitées par ce terme.

### **Pas de consensus, des positions tranchées**

Le Groupe d'action constate qu'il n'existe pas de consensus, au sein de la société québécoise, ni sur ce que signifie l'expression « racisme systémique », ni sur les actions qui en résulteraient. Les consultations effectuées par le Groupe d'action ont reflété cette absence de consensus.

Certains organismes et certaines personnes rencontrées ont demandé la reconnaissance, par le gouvernement du Québec, du « racisme systémique ». Plusieurs d'entre eux considèrent cette reconnaissance comme une étape préalable à toute action de lutte contre le racisme.

À l'inverse, d'autres organisations et d'autres personnes ont formulé des mises en garde, faisant notamment état d'idéologies et de mouvements associés à l'expression « racisme systémique », pouvant ultimement nuire à la lutte contre le racisme et aux efforts de cohésion sociale.

Sur le fond, aucune définition claire et incontestée du concept n'a été présentée.

Le Groupe d'action constate également que, dans la plupart des cas, les positions exprimées sont tranchées, ne laissant pas la place à des compromis.

### **Un débat qui reste ouvert**

Le Groupe d'action rappelle que, comme sa dénomination même l'indique clairement, il a reçu le mandat du gouvernement de recommander des actions concrètes, et non celui de clore le débat sur la question du « racisme systémique ».

Le Groupe d'action contre le racisme ne se prononcera donc pas sur ce concept ni sur son application à la situation du Québec. Le rapport du Groupe d'action contre le racisme ne porte pas sur le « racisme systémique ».

Cela étant dit, le Groupe d'action contre le racisme est bien conscient du fait que les discussions sur la question du « racisme systémique » se poursuivront, et que la société québécoise continuera d'en débattre.

.



## PREMIÈRE PARTIE – DES MESURES FORTES POUR UNE SOCIÉTÉ SANS RACISME

Les comportements racistes sont inacceptables et ils doivent être éliminés.

Le Groupe d'action a intitulé son rapport « tolérance zéro », car ce principe indique clairement l'objectif qui l'a guidé, soit le rejet par la société québécoise de toute forme de racisme.

Le Groupe d'action contre le racisme a identifié un certain nombre de mesures fortes pour une société sans racisme, qu'il recommande au gouvernement de mettre en œuvre.

Ces mesures visent à agir dans les six directions suivantes :

- Le Groupe d'action recommande d'aborder de front les questions liées aux corps policiers, en **mettant fin aux cas de discrimination policière**.
- Des gestes concrets doivent être posés pour **lutter contre le racisme dans l'accès au logement**, et ainsi répondre à un problème soulevé continuellement par les minorités visibles.
- Il faut également **combattre le racisme dans l'accès à l'emploi**, notamment en intervenant au niveau des ordres professionnels et en ouvrant davantage les emplois du secteur public et les conseils d'administration des sociétés d'État.
- Des initiatives doivent être engagées en matière de communication afin de **mieux informer les Québécois sur la réalité du racisme**.
- Dans le cadre d'une vision à plus long terme, le Groupe d'action recommande de **miser sur l'éducation des jeunes pour éliminer le racisme**.
- Enfin, en matière de lutte contre le racisme, **le gouvernement doit être exemplaire**, en utilisant les leviers dont il dispose directement.

### Le principe de « tolérance zéro »

Globalement, le Groupe d'action contre le racisme souhaite envoyer un message très clair, sous la forme du principe de « tolérance zéro ».

Le principe de « tolérance zéro » illustre le caractère inacceptable du racisme. Il traduit sans ambiguïté la conviction qui a animé le Groupe d'action dans ses réflexions et dans la formulation de ses recommandations.



## 1. Mettre fin aux cas de discrimination policière

Le Groupe d'action contre le racisme est d'avis qu'il faut aborder de front les questions liées aux corps policiers, en mettant fin aux cas de discrimination policière.

### Deux enjeux

En matière de sécurité publique, deux enjeux relevant du racisme sont soulevés de façon persistante. Il s'agit du profilage racial lors des interpellations policières et des violences policières liées au racisme.

Pour ce qui est du profilage racial, le biais existant dans les interpellations policières en raison de la race apparaît comme un enjeu majeur. Le profilage racial lors des interpellations policières est souligné de façon récurrente. Il rejaillit sur la confiance des citoyens à l'égard des corps policiers.

Les liens existants entre violence policière et racisme sont l'autre enjeu soulevé avec insistance, dans le domaine de la sécurité publique.

### Les efforts entrepris

Des mesures ont été mises en place, au cours des dernières années, pour répondre aux enjeux du profilage racial lors des interpellations policières ainsi que des violences policières liées au racisme.

En 2008, la Sûreté du Québec a élaboré un Guide des stratégies de rapprochement avec les communautés culturelles. Ce guide est en cours de révision. Des séances d'information sont offertes aux nouveaux arrivants, et notamment aux travailleurs étrangers temporaires.

Depuis 2016, le ministère de la Sécurité publique a tenu des rencontres avec les organismes communautaires, rédigé des fiches d'information et produit un guide.

L'École nationale de police du Québec consacre une partie de sa formation régulière aux exemples de profilage racial, ainsi qu'à l'impact de pratiques discriminatoires. Un guide sur la détection et l'intervention face au profilage racial et social a été lancé en avril 2020.

La Ville de Montréal a mis en place une nouvelle politique sur les interpellations du service de police.

### Un constat

Le Groupe d'action contre le racisme constate que, malgré tous les efforts entrepris, les questions du profilage racial lors des interpellations policières et des violences policières liées au racisme semblent toujours présentes et continuent de soulever beaucoup de réactions dans les milieux qui en sont victimes.

## Des initiatives à engager dans trois directions

Le Groupe d'action recommande des initiatives dans trois directions.

### **Mettre fin aux interpellations policières aléatoires**

En premier lieu, il faut mettre fin au profilage racial trop souvent observé lors des interpellations policières, ce qui signifie qu'il faut mettre fin aux interpellations policières aléatoires.

Les interpellations policières visent principalement à porter assistance à une personne dans le besoin, ou à prévenir les incivilités et les infractions aux lois et aux règlements. Ces interpellations doivent cependant reposer sur des faits observables ou sur des informations fournissant aux policiers une raison d'intervenir.

Lorsqu'elles ne sont pas fondées sur des soupçons raisonnables, les interpellations policières peuvent être perçues comme du harcèlement et une forme de racisme.

Le ministère de la Sécurité publique a adopté une pratique policière interdisant les interpellations policières aléatoires. Cette pratique prohibe toutes les interpellations fondées sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion et la condition sociale. Autrement dit, pour qu'une interpellation ait lieu, il faut un motif clair de la part des forces de l'ordre.

Cette pratique n'a pas force de loi. Le Groupe d'action recommande qu'elle soit rendue obligatoire, en l'intégrant dans le code déontologique des policiers. Il sera ainsi possible de sanctionner en déontologie ou en discipline un policier qui ne la respecterait pas.

Cette mesure permettra de réduire considérablement le profilage racial, voire de l'éliminer.

#### **Action n° 1**

**Rendre obligatoire l'interdiction des interpellations policières aléatoires.**

## **Mieux outiller les policiers dans leurs interventions**

En deuxième lieu, il faut mieux outiller les policiers dans leurs interventions.

Le Groupe recommande d'incorporer des intervenants en services sociaux aux forces de l'ordre, ce qui permettrait la désescalade de plusieurs situations fondées sur des perceptions ou des préjugés.

Le Groupe d'action contre le racisme tient à rappeler que les policiers ne sont pas des intervenants sociaux, et que policiers et travailleurs sociaux ont des rôles distincts à jouer. Une intégration d'intervenants en services sociaux à certains corps policiers permettrait d'assurer ces rôles de façon coordonnée.

L'ajout d'intervenants en services sociaux serait effectué selon des modalités adaptées à la réalité de chaque région.

Cette mesure contribuerait également à éliminer le profilage racial.

### **Action n° 2**

Ajouter des intervenants en services sociaux aux corps policiers, afin de créer des équipes de patrouille mixtes.

## Sensibiliser les forces de l'ordre au racisme

En troisième lieu, il faut sensibiliser les forces de l'ordre au racisme. L'accent doit être mis sur la formation et viser tant les policiers que les autres forces de l'ordre.

La formation continue semble le moyen le plus efficace de transmettre sur une base permanente, les messages de lutte contre le racisme, la discrimination et le profilage. La formation continue permet de revenir périodiquement sur des contenus faisant partie de la formation initiale, afin d'en rappeler l'importance dans la pratique et d'approfondir certaines connaissances qui y sont liées.

Une formation continue visant à mieux informer les forces policières sur les enjeux du racisme et de la discrimination permettrait d'éviter plusieurs situations fondées sur des perceptions ou des préjugés.

Cette mesure contribuerait également à éliminer le profilage racial.

### Action n° 3

Mettre en place de la formation continue sur la question de la discrimination, du racisme et du profilage pour les corps policiers, les services correctionnels, les constables spéciaux et les autres forces de l'ordre.

## 2. Lutter contre le racisme dans l'accès au logement

Le racisme dans l'accès au logement est un problème continuellement soulevé par les minorités qui en sont victimes. Des actions doivent être engagées pour lutter contre le racisme dans l'accès au logement.

Le racisme en matière de location de logement est peu documenté, mais il fait l'objet de récriminations régulières. En 2018 et en 2019, 54 et 38 dossiers respectivement ont été ouverts auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour discrimination dans l'accès au logement.

Pour sa part, le Groupe d'action contre le racisme a été saisi de nombreux exemples de racisme ou de discrimination touchant des candidats au logement à chacune des étapes de leur démarche. La discrimination existe dès l'affichage – certains types de locataires étant parfois ciblés –, au moment de la demande d'entretien ainsi qu'à la suite de la première visite.

### Deux protections légales

Les locataires ou candidats locataires victimes de racisme ou de discrimination peuvent invoquer deux protections légales pour lutter contre cette discrimination.

#### **La Charte des droits et libertés de la personne**

La *Charte des droits et libertés de la personne* interdit la discrimination fondée sur la race et la couleur, notamment dans le domaine du logement. Un propriétaire ne peut refuser un locataire sur la base de ces motifs.

L'application de la Charte est sous la responsabilité de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

#### **Le Tribunal administratif du logement**

Le Tribunal administratif du logement a une compétence exclusive pour ce qui est des demandes relatives au bail d'un logement, ce qui inclut les cas de discrimination. Si la discrimination a lieu avant la signature du bail, le litige doit être traité par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

À la différence de la Commission, le Tribunal administratif du logement n'a pas de mandat d'initiative et ne peut enquêter sur les affaires pour lesquelles il doit trancher.

### Les constats

Le Groupe d'action constate que les victimes de racisme de la part de propriétaires de logements ne font pas suffisamment appel à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Par ailleurs, le processus de plainte officielle au Tribunal administratif du logement apparaît souvent trop lourd aux victimes, ce qui freine les démarches.

Il faut ajouter que les municipalités ont des pouvoirs d'action en matière de logement. Bien que la loi ne l'exige pas, une municipalité peut formuler dans une politique d'habitation les principes qui guideront son action.

## Faciliter le processus de plainte

Il faut donc lutter contre le racisme dans l'accès au logement, la solution consistant à faciliter le processus de plainte et à le faire mieux connaître.

### **Action n° 4**

Lutter contre toute discrimination en matière d'habitation fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale :

- renforcer le traitement des plaintes en matière de racisme et de discrimination en habitation;
- mieux informer le public, et notamment les locataires et les futurs locataires, du processus de plainte;
- mieux informer les locateurs des enjeux relatifs au racisme et à la discrimination.

### 3. Combattre le racisme dans l'accès à l'emploi

Le gouvernement doit mettre un terme au racisme dans l'accès à l'emploi, notamment en agissant au niveau des ordres professionnels et en envoyant un signal fort au marché du travail grâce à une ouverture accrue des emplois du secteur public.

Lors des consultations effectuées par le Groupe d'action, il est apparu clairement que l'intégration économique et le droit à l'emploi font partie des priorités, en matière de lutte contre le racisme.

L'intégration dans la société de tout individu passe par un emploi correspondant à sa compétence et à ses capacités. Le taux de chômage plus élevé au sein de certaines minorités visibles illustre le chemin à parcourir en la matière, de même que la sous-représentation des minorités visibles dans les postes d'encadrement.

Le Groupe d'action propose d'intervenir dans trois directions, soit :

- de rendre les emplois dans le secteur de la construction plus accessibles;
- de mieux reconnaître l'expérience et les diplômes étrangers;
- de faire en sorte que l'État joue un rôle exemplaire pour les emplois ou les responsabilités sous son autorité directe.

## L'accès aux emplois dans le secteur de la construction

Accéder aux emplois dans le secteur de la construction reste un défi pour les minorités visibles.

En 2016, les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 4,4 % de la population active expérimentée dans le secteur de la construction, alors que les minorités visibles constituaient 12,0 % de la population active expérimentée de toutes les industries<sup>9</sup>.

### **Des mesures déjà en place**

Des mesures existent déjà pour favoriser l'intégration des minorités visibles dans l'industrie de la construction.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale offre des subventions pour couvrir une partie du salaire de ces personnes pendant 30 semaines. Ce ministère apporte également une aide-conseil et une aide financière aux employeurs pour qu'ils développent de nouvelles pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

Malgré ces mesures, le Groupe d'action constate que les minorités visibles sont encore sous-représentées dans le secteur de la construction.

### **La recommandation**

Le Groupe d'action recommande que la Commission de la construction du Québec reçoive le mandat de développer des mesures favorisant l'accès des minorités visibles aux emplois dans le secteur de la construction.

La Commission de la construction du Québec serait également bien placée pour établir un partenariat avec les organismes communautaires afin de valoriser les métiers de la construction auprès des minorités visibles et de créer un bassin de recrutement.

#### **Action n° 5**

Mandater la Commission de la construction du Québec afin de valoriser les métiers de la construction auprès des minorités visibles et de créer un bassin de candidats pour le recrutement.

<sup>9</sup> Statistique Canada, Recensement 2016, CO-1824 Tableau 1. Compilation effectuée par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

## La reconnaissance de l'expérience et des diplômes étrangers

En matière d'accès à des emplois qualifiés, les immigrants en général et les minorités visibles en particulier se heurtent à la difficulté de faire reconnaître par les ordres professionnels concernés les diplômes obtenus à l'étranger.

En l'absence d'une telle reconnaissance, de nombreux immigrants provenant de minorités visibles sont incapables d'obtenir un emploi correspondant à leurs compétences, ce qui constitue à la fois une profonde frustration pour la personne concernée et un gaspillage pour la société d'accueil.

### **Un enjeu complexe**

La reconnaissance des diplômes étrangers est identifiée comme un enjeu complexe, qui a des conséquences majeures sur les individus concernés et leurs familles. Les procédures pour reconnaître les compétences et les acquis peuvent être longues et complexes.

### **L'action proposée**

Pour cette raison, le Groupe d'action recommande une action en plusieurs volets. Sur un horizon de cinq ans, le gouvernement devrait négocier des ententes internationales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.

Il faut en même temps rendre l'évaluation des compétences par les ordres professionnels plus flexible et plus rapide, et faire en sorte que les candidats à l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementés puissent entreprendre leurs démarches de reconnaissance dès l'étranger et bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

#### **Action n° 6**

Négocier et conclure, d'ici cinq ans, des ententes internationales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.

Rendre l'évaluation des compétences par les ordres professionnels plus rapide et flexible pour les immigrants concernés par ces arrangements de reconnaissance mutuelle.

Offrir un accompagnement personnalisé pour les candidats à l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementé et s'assurer que les démarches de reconnaissance des compétences débutent dès l'étranger.

## Les emplois du secteur public

L'État a un rôle exemplaire à jouer en ce qui concerne l'offre d'emplois aux minorités visibles.

Le secteur public est un employeur majeur, offrant des emplois nécessitant un éventail très large de compétences. Une ouverture accrue des emplois du secteur public aux minorités visibles devrait se répercuter sur le secteur privé, en indiquant la voie à suivre.

### **Accroître la place des minorités visibles dans l'administration publique**

La sous-représentation des minorités visibles dans le secteur public est régulièrement soulignée. En 2016, les minorités visibles représentaient 13 % de la population québécoise.

De nombreuses mesures ont pourtant été mises en place au cours des années pour accroître la place des minorités visibles au sein de l'administration publique québécoise.

Dans le cas des organismes publics, ces mesures s'appuient sur la *Charte des droits et libertés de la personne* et sur la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse veille à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Tous les trois ans, la Commission publie un rapport faisant état de la situation en matière d'égalité en emploi dans les organismes assujettis.

Dans le cas des ministères, l'accès aux emplois des minorités visibles s'appuie sur la *Loi sur la fonction publique*. Le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques a pour principal objectif d'augmenter la présence des membres des minorités visibles et ethniques dans la fonction publique québécoise.

On doit constater que ce programme n'a pas donné les résultats escomptés.

### **Agir sur les ministères**

Le Groupe d'action considère qu'il est temps d'en resserrer l'application, et de s'assurer d'un suivi rigoureux des résultats obtenus.

Le Groupe d'action recommande que le Secrétariat du Conseil du trésor émette à l'intention des ministères des directives visant à améliorer l'atteinte des cibles définies en matière de représentativité des minorités visibles au sein de la fonction publique.

#### **Action n° 7**

Augmenter, d'ici cinq ans, le taux de présence des membres des minorités visibles au sein de l'effectif de la fonction publique afin qu'il soit représentatif de celui observé au sein de la population active du Québec.

## Agir sur la composition des conseils d'administration

L'État québécois peut également jouer un rôle exemplaire en agissant sur la gouvernance des sociétés d'État.

Les minorités visibles sont actuellement sous-représentées dans les conseils d'administration des sociétés d'État. Le Secrétariat aux emplois supérieurs intervient déjà dans cette direction, dans le cadre de la Politique favorisant la constitution de conseils d'administration des sociétés d'État.

Le Groupe d'action recommande que la majorité des conseils d'administration des sociétés d'État soumises à la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* aient au moins un membre provenant d'une minorité visible d'ici cinq ans.

### Action n° 8

Garantir la présence d'au moins un membre provenant d'une minorité visible au sein de la majorité des conseils d'administration des sociétés d'État d'ici cinq ans.

## 4. Mieux informer les Québécois sur la réalité du racisme

Des initiatives doivent être engagées en matière de communication afin de mieux informer les Québécois sur la réalité du racisme.

### La nécessité de sensibiliser la population à la réalité du racisme

Parmi l'ensemble des thèmes abordés lors des consultations menées par le Groupe d'action, la question de la sensibilisation de la population à la réalité du racisme est celle qui est revenue le plus souvent.

Une telle sensibilisation semble s'imposer, pour mettre fin aux préjugés existant au sein d'une partie de la population, pour s'attaquer à certains comportements individuels, mais également pour limiter les maladroites et réduire l'ignorance.

Au cours des dernières années, plusieurs ministères et organismes de l'État québécois ont réalisé des activités de communication destinées à faire prendre conscience de la réalité du racisme à l'occasion de certains événements particuliers.

Le Groupe d'action constate cependant qu'à ce jour, aucune campagne de sensibilisation contre le racisme ne semble s'être adressée à l'ensemble de la population. Une campagne grand public sur le thème de la lutte contre le racisme serait donc une première. Le changement de comportement ou d'attitude demande un travail de sensibilisation à long terme et c'est dans cette optique qu'une campagne nationale de publicité représente une action concrète du gouvernement pour lutter contre le racisme.

#### **Action n° 9**

Développer une campagne nationale de sensibilisation contre le racisme, afin d'informer de manière constante la population sur différents aspects du racisme et de la discrimination.

## 5. Miser sur l'éducation des jeunes pour éliminer le racisme

Dans le cadre d'une vision à plus long terme, le Groupe d'action recommande de miser sur l'éducation des jeunes pour supprimer le racisme, en informant les jeunes et en formant les enseignants.

### Informer les jeunes

Le secteur de l'éducation a pour mission de former les citoyens de demain.

Pour le Groupe d'action contre le racisme, l'éducation des jeunes est un domaine privilégié d'intervention, à la fois pour bâtir au Québec une citoyenneté commune fondée sur l'intégration et pour combattre les discriminations raciales dès le plus jeune âge.

Actuellement, le racisme est proscrit en tant que violence par l'article 13 de la *Loi sur l'Instruction publique*.

### **Le programme Éthique et culture religieuse**

Les enseignants bénéficient de l'autonomie professionnelle dans la mise en œuvre de cette mission et s'appuient à cette fin sur les programmes d'études ministériels, ainsi que sur plusieurs formations et outils.

Le Groupe d'action contre le racisme a porté une attention particulière au programme d'études Éthique et culture religieuse, enseigné au primaire et au secondaire, dont l'un des objectifs est de promouvoir un meilleur « vivre-ensemble » par la pratique du dialogue. Le ministère de l'Éducation du Québec a entamé la révision de ce programme.

Les consultations effectuées par le Groupe d'action confirment le caractère stratégique du contenu de ce programme, en raison notamment de la vision de la vie en société et des rapports sociaux qu'il a le potentiel de véhiculer auprès des jeunes générations. La révision en cours de ce programme est l'occasion de mettre en lumière les réalités vécues par les minorités visibles et de mieux informer sur les enjeux du racisme et de la discrimination.

#### **Action n° 10**

Intégrer la question du racisme et de la discrimination tout au long du parcours scolaire des jeunes.

## La formation des enseignants

Les enseignants doivent être mieux outillés pour aborder et traiter d'un sujet aussi sensible que le racisme.

Lors de la formation initiale des enseignants, la formation obligatoire ne comprend pas de cours concernant le racisme. Une formation des futurs enseignants sur la question du racisme pendant leur parcours universitaire permettrait de les sensibiliser aux préjugés ou au racisme, et de les préparer à présenter ces notions en classe.

### **Action n° 11**

Inclure le thème du racisme dans la formation obligatoire lors de la formation initiale des enseignants.

## 6. Un gouvernement exemplaire

Le gouvernement doit être exemplaire dans la lutte contre le racisme, en utilisant les leviers dont il dispose directement.

### La nomination d'un ministre responsable de la lutte contre le racisme

Le Groupe d'action contre le racisme recommande que le Québec franchisse une étape majeure, avec la nomination d'un ministre responsable de la lutte contre le racisme et les discriminations raciales.

Il importe qu'au sein du gouvernement, la lutte contre le racisme soit placée sous une responsabilité ministérielle, ce qui faciliterait la mise en place des mesures prises à cette fin, et permettrait un suivi étroit des initiatives engagées auprès des ministères et des organismes.

De manière quasi unanime, les organismes et les personnes consultés par le Groupe d'action ont souligné la nécessité pour le gouvernement de désigner un responsable ministériel de la lutte contre le racisme, afin notamment d'augmenter l'imputabilité quant aux résultats des actions menées.

### **Un leadership en matière de lutte contre le racisme**

La désignation d'un porteur gouvernemental responsable de la lutte contre le racisme permettrait de consolider ce qui se fait déjà dans la lutte contre le racisme et de structurer l'action gouvernementale en définissant une ligne directrice, en coordination avec tous les acteurs impliqués.

La nomination d'un ministre responsable de la lutte contre le racisme donnerait une plus grande visibilité aux interventions du gouvernement, établissant clairement son leadership en la matière.

#### **Action n° 12**

Nommer un ministre responsable de la lutte contre le racisme.

### Investir dans la formation des employés de l'État

Pour le Groupe d'action, l'exemplarité de l'État dans la lutte contre le racisme devrait s'illustrer également à travers l'ensemble de ses employés.

Le Groupe d'action recommande ainsi que le gouvernement investisse dans une formation sur le racisme, qui devrait être suivie par tous les employés de l'État. Le contenu de cette formation serait élaboré par le ministre responsable de la lutte contre le racisme. Cette formation serait obligatoire et continue.

#### **Action n° 13**

Mettre en place une formation obligatoire et continue sur la question du racisme pour les employés de l'État.

## DEUXIÈME PARTIE – DES ACTIONS CONVAINCANTES POUR RÉPONDRE AUX RÉALITÉS AUTOCHTONES

En mettant en place le Groupe d'action contre le racisme, le premier ministre a précisé que les réalités particulières des Autochtones devraient spécifiquement être prises en compte.

L'histoire, la situation socio-économique des Premières Nations et des Inuits et leur statut unique<sup>10</sup> les placent en effet dans une situation différant significativement de celle des immigrants et des personnes appartenant à des minorités visibles.

### Les deux rapports les plus récents

De multiples consultations et rapports ont analysé la situation des nations autochtones, au Canada comme au Québec, abordant notamment les questions du racisme et de la discrimination dont les membres de ces nations sont les victimes.

Deux de ces rapports – le rapport de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, rendu public le 3 juin 2019, et le rapport de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec (la commission Viens), déposé le 30 septembre 2019 – font actuellement l'objet de suivis de la part du gouvernement du Québec.

### Le suivi du gouvernement du Québec

En réponse aux recommandations des deux commissions d'enquête, un montant de 200 millions de dollars sur cinq ans a été annoncé dans le cadre du budget 2020-2021 du gouvernement du Québec<sup>11</sup>.

Au cours des dernières semaines, plusieurs mesures ont été annoncées par le gouvernement du Québec, conformément à cet engagement. Ces mesures concernent la santé, l'éducation et la sécurité publique, et près de 40 millions de dollars de nouvelles ressources y sont alloués.

---

<sup>10</sup> La plupart des membres des Premières Nations sont régis par la *Loi sur les Indiens* qui leur confère un statut unique, hérité de l'époque coloniale. Les Autochtones sont également détenteurs de droits ancestraux collectifs, qui sont reconnus par la constitution canadienne, mais dont la portée reste à négocier avec les gouvernements.

<sup>11</sup> Votre avenir, votre budget, Plan budgétaire, 2020-2021, mars 2020, page D 66.

## L'approche du Groupe d'action

C'est dans ce contexte que le Groupe d'action contre le racisme a abordé le volet concernant la population autochtone du mandat qui lui était confié. Dans le cadre de ses travaux, le Groupe d'action contre le racisme a rencontré plusieurs représentants autochtones.

Pour sa part, l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador a rendu public, le 29 septembre dernier, un plan d'action de lutte contre le racisme et la discrimination inspiré par ces deux commissions d'enquête<sup>12</sup>.

Plusieurs des recommandations formulées dans la première section du présent rapport, concernant la lutte contre le racisme à l'égard des minorités visibles, profiteront aux Autochtones, à condition d'être adaptées à leurs réalités.

## **Une étape dans les mesures concernant les Autochtones**

Néanmoins, des efforts doivent être engagés pour lutter plus spécifiquement contre le racisme à l'égard des membres des nations autochtones.

Les actions recommandées par le Groupe d'action contre le racisme se veulent une étape dans les mesures engagées à cette fin par le gouvernement. Elles s'ajoutent aux initiatives déjà engagées et ouvrent la voie à d'autres efforts dans ce sens.

## **Les recommandations du Groupe d'action**

Précisément, le Groupe d'action contre le racisme recommande au gouvernement des actions convaincantes pour répondre aux réalités des Premières Nations et des Inuits :

- Il y a encore trop de méconnaissance de l'histoire des droits des peuples des Premières Nations et des Inuits, et le temps est venu de **faire mieux connaître à tous les Québécois l'histoire, les cultures, l'héritage et la situation actuelle des Autochtones**.
- Des initiatives doivent être engagées pour répondre à un enjeu majeur en **assurant la sécurité culturelle des Autochtones au sein des services publics**.
- La lutte contre le racisme au sein des corps policiers prend une dimension spécifique face aux réalités que vivent les Autochtones. Il faut **mettre fin aux cas de discrimination policière**.
- Il existe une problématique d'accès à la justice pour les Autochtones, à laquelle on doit répondre en **améliorant l'accès à la justice**.
- En dehors des communautés, les Autochtones souffrent de discrimination dans le domaine du logement. Il faut **améliorer les conditions de logement des Autochtones**.

Le 17 novembre 2020, une nouvelle étape a été franchie dans le dialogue de nation à nation entre le gouvernement du Québec et les Premières Nations avec la mise en place d'une table politique conjointe. Pour le Groupe d'action, ce dialogue doit être poursuivi lors de la mise en œuvre des recommandations formulées dans le présent rapport.

---

<sup>12</sup> Plan d'action de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador sur le racisme et la discrimination – S'engager avec les Premières Nations contre le racisme et la discrimination – 29 septembre 2020.

## Deux commissions d'enquête

### **L'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées**

Mise en place en 2016 par le gouvernement fédéral, l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées avait pour mandat de se pencher sur les causes systémiques de toutes les formes de violence, y compris la violence sexuelle, à l'égard des femmes et des filles autochtones.

Un volume de l'Enquête porte spécifiquement sur les services offerts par le gouvernement du Québec aux femmes, aux filles et aux personnes 2ELGBTQQIA autochtones.

Le rapport final, intitulé *Réclamer notre pouvoir et notre place*, a été rendu public le 3 juin 2019. Ce rapport contient 231 appels à la justice, auxquels s'ajoutent 21 appels à la justice spécifiques pour le Québec.

### **La Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics**

La Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics était présidée par l'honorable Jacques Viens.

Mise en place par le gouvernement du Québec en 2016, à la suite d'allégations de violences, d'intimidation, de harcèlement, d'agressions sexuelles de femmes autochtones par des policiers, cette commission avait pour mandat d'enquêter dans le but de formuler des recommandations quant aux actions correctives à mettre en place en vue de prévenir ou d'éliminer toute forme de violence et de pratiques discriminatoires envers les Autochtones lors de la prestation de services publics.

La Commission a déposé son rapport au gouvernement du Québec le 30 septembre 2019. Le rapport contient 142 appels à l'action.

Au-delà de la lutte contre le racisme et la discrimination, les recommandations du rapport Viens visent à ajuster les services afin qu'ils soient adaptés de manière équitable, culturellement sécuritaire et respectueuse des Autochtones.

Le 2 octobre 2019, en réaction à ce rapport, le premier ministre du Québec déclarait à l'Assemblée nationale : « J'offre aux membres des Premières Nations et aux Inuits du Québec les excuses les plus sincères de l'ensemble de l'État québécois. L'État québécois a manqué à son devoir envers vous. Il vous demande aujourd'hui pardon. » Le premier ministre ajoutait : « Comme pour le Québec tout entier, on doit faire plus et on doit faire mieux. On doit le faire avec les membres des Premières Nations et les Inuits. [...] Aujourd'hui, par cette déclaration, je vous confirme que le Québec va répondre présent<sup>1</sup>. »

(1) Déclaration ministérielle. Le premier ministre offre ses excuses aux membres des Premières Nations et aux Inuits du Québec, au nom du gouvernement du Québec. 2 octobre 2019. Communiqué. Gouvernement du Québec, Secrétariat aux affaires autochtones.

## **Le plan d'action de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador sur le racisme et la discrimination**

Le 29 septembre 2020, à la suite de la mise en place du Groupe d'action contre le racisme, l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador rendait public un plan d'action afin de lutter contre le racisme et la discrimination.

Ce plan d'action propose 39 grandes recommandations s'adressant aux municipalités, aux institutions scolaires, aux entreprises, aux médias et à toutes les organisations de la société civile, de même qu'aux individus.

Pour construire son plan d'action, l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador s'est en particulier appuyée sur les recommandations des deux commissions d'enquête tenues au Québec et au Canada, la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics et l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

## Une table politique conjointe Québec – Premières Nations

La mise en place de la table politique conjointe entre le gouvernement du Québec et les Premières Nations a été annoncée le 17 novembre 2020 par M. Ian Lafrenière, ministre responsable des Affaires autochtones, et M. Ghislain Picard, chef de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador.

Présidée par le ministre responsable des Affaires autochtones et le chef de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador, cette table politique permettra d'établir des ententes de nation à nation et de faire avancer les enjeux communs afin d'améliorer le quotidien des communautés des Premières Nations et des Inuits. Elle favorisera aussi le dialogue dans le but de mettre en œuvre les appels à l'action de la commission Viens.

La table politique conjointe sera également l'hôte d'une rencontre entre le premier ministre du Québec et l'ensemble des chefs et grands chefs au cours des prochaines semaines. Les détails concernant cette prochaine rencontre seront précisés avec les différents chefs autochtones et officialisés prochainement.

## 1. Mieux faire connaître à tous les Québécois l'histoire, les cultures, l'héritage et la situation actuelle des Autochtones

Il y a encore trop de méconnaissance de l'histoire et des droits des peuples des Premières Nations et des Inuits. Cette lacune contribue à maintenir des stéréotypes et des préjugés conduisant à une stigmatisation à l'égard des Autochtones.

On constate par contre, depuis une vingtaine d'années, une volonté croissante, individuelle et collective, de mieux connaître et de mieux comprendre les peuples autochtones.

### Agir dans plusieurs directions

Pour le Groupe d'action contre le racisme, un effort marqué de sensibilisation, d'éducation et de formation doit être engagé afin de mieux faire connaître à tous les Québécois les réalités historiques, culturelles et actuelles des populations autochtones, ainsi que leur héritage.

À cette fin, le Groupe d'action recommande de prendre des initiatives dans plusieurs directions, afin de sensibiliser à la situation des Autochtones :

- l'ensemble de la population,
- les ordres professionnels,
- les enseignants,
- les jeunes,
- les employés de l'État.

## Une campagne de sensibilisation sur les peuples autochtones pour l'ensemble de la population

Une campagne de sensibilisation sur les peuples autochtones au Québec, leur histoire, leur diversité culturelle et la discrimination à laquelle ils ont été et sont confrontés permettra à la population québécoise de mieux comprendre la situation actuelle des Premières Nations et des Inuits et de déconstruire des préjugés, tout en créant des alliances.

Dans son rapport, la commission Viens formulait un souhait analogue en recommandant au gouvernement de « réaliser, en collaboration avec les autorités autochtones, une campagne sociétale d'information sur les peuples autochtones du Québec, leur histoire, leur diversité culturelle et les enjeux de discrimination les affectant<sup>13</sup> ».

### **Un volet de la campagne sur le racisme**

Comme on l'a vu précédemment, l'une des mesures fortes recommandées par le Groupe d'action pour éliminer le racisme à l'égard des différentes minorités consiste à mettre en place une campagne nationale de sensibilisation sur le racisme, afin d'informer de manière constante la population sur différents aspects du racisme et de la discrimination (action n° 9)<sup>14</sup>.

Un volet de cette campagne devrait être spécifiquement consacré aux Autochtones, avec une préoccupation particulière envers les femmes et les filles autochtones – tel que recommandé par l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées<sup>15</sup>.

Ce volet devrait être élaboré en collaboration avec des représentants des Premières Nations et des Inuits.

#### **Action n° 14**

Inclure dans la campagne nationale de sensibilisation contre le racisme un volet spécifique sur les réalités vécues par les Autochtones, dans le but d'informer de manière constante la population sur le racisme et la discrimination vécus par les Premières Nations et par les Inuits.

<sup>13</sup> Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès, 2019. Rapport final. Appel à l'action n° 20, page 265.

<sup>14</sup> Voir ci-dessus, page 26.

<sup>15</sup> Réclamer notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, Volume 1b, Appels à la justice 1.9, p. 201, et Réclamer notre pouvoir et notre place, volume 2 – un rapport complémentaire de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, Appels à la justice 7, p. 160.

## La sensibilisation des ordres professionnels

Un effort spécifique de sensibilisation aux réalités autochtones devrait être engagé du côté des ordres professionnels.

Cette recommandation du Groupe d'action fait suite à l'une des demandes de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec (la commission Viens). La Commission cible la contribution de plusieurs intervenants afin de permettre aux citoyens de reconnaître l'histoire des peuples autochtones, leurs savoirs et la diversité de leurs cultures, et identifie en particulier les ordres professionnels.

Dans son rapport, la commission recommande de « sensibiliser les ordres professionnels à l'importance d'inclure dans leurs programmes de formation des contenus développés en collaboration avec les autorités autochtones et portant sur les besoins et caractéristiques des Premières Nations et des Inuits ainsi que sur la sécurisation culturelle<sup>16</sup> ».

### **Action n° 15**

Sensibiliser les ordres professionnels à l'importance de former les professionnels aux réalités autochtones.

## La formation initiale des enseignants

Afin de lutter contre le racisme à l'endroit des différentes minorités, le Groupe d'action recommande que le racisme soit un thème de formation obligatoire dans la formation initiale des enseignants (voir action n° 11)<sup>17</sup>. Comme souligné, les enseignants seraient ainsi mieux outillés et plus à l'aise, afin d'aborder et de traiter des sujets à la fois importants et sensibles.

La formation des enseignants doit intégrer de façon plus directe et spécifique les réalités historiques, les cultures et l'héritage des Autochtones, ainsi que leurs impacts sur la vie actuelle de l'ensemble de la population.

Des efforts sont engagés dans ce sens par le ministère de l'Éducation, en collaboration avec le Secrétariat aux affaires autochtones et des organisations autochtones du milieu de l'éducation, dans la cadre des travaux du Comité d'agrément des programmes de formation à l'enseignement. Le Groupe d'action recommande que l'histoire et les réalités actuelles des Autochtones fassent obligatoirement partie de la formation initiale des enseignants.

### **Action n° 16**

Rendre obligatoire l'éducation sur le thème de l'histoire et des réalités actuelles des populations autochtones au Québec dans la formation initiale des enseignants.

<sup>16</sup> Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics..., op. cit. Appel à l'action n° 24, page 266.

<sup>17</sup> Voir ci-dessus, page 28.

## Le parcours scolaire des jeunes

Le Groupe d'action recommande de sensibiliser les jeunes à la question du racisme et de la discrimination tout au long de leur parcours scolaire (action n° 10)<sup>18</sup>. Cette recommandation pourrait être mise en œuvre par l'intermédiaire du programme d'études Éthique et culture religieuse.

En plus de ce changement important, il faut reconnaître qu'une partie de ce qui est enseigné concernant les Premières Nations et les Inuits doit faire l'objet d'une mise à jour. Au-delà de la réforme du programme d'études Éthique et culture religieuse, il s'agit de revoir le cours d'univers social (histoire), afin d'actualiser la manière de présenter les Autochtones et leur histoire.

Le but est de sensibiliser dès l'enfance à l'histoire des liens complexes liant les peuples autochtones à la société québécoise. Cette sensibilisation aurait un impact à long terme.

### **Action n° 17**

Modifier les contenus scolaires des niveaux primaire et secondaire pour actualiser les notions sur l'histoire, les cultures, l'héritage et les réalités actuelles des populations autochtones au Québec et au Canada et leurs impacts sur la société.

## La formation des employés de l'État

Le Secrétariat aux affaires autochtones a développé une formation en ligne à l'intention des employés de l'État des secteurs public et parapublics, en collaboration avec les représentants autochtones. Le Secrétariat aux affaires autochtones travaille à des modules spécifiques touchant certains enjeux, afin de bonifier la formation générale sur les réalités autochtones.

Le Groupe d'action souhaite que cette formation prenne un caractère obligatoire, qu'elle soit continue, et qu'elle soit bonifiée de modules touchant certains enjeux des réalités autochtones.

### **Action n° 18**

Mettre en place une formation obligatoire et continue sur les réalités autochtones pour les employés de l'État.

---

<sup>18</sup> Voir ci-dessus, page 27.

## 2. Assurer la sécurité culturelle des Autochtones au sein des services publics

La sécurité culturelle des Autochtones au sein des services publics est un enjeu majeur, dont le Groupe d'action a été saisi, particulièrement à la lumière des événements tragiques ayant entouré le décès de Joyce Echaquan.

### La notion de sécurisation culturelle dans le secteur de la santé

La sécurité culturelle renvoie à la notion de sécurisation culturelle.

Les difficultés rencontrées par les Autochtones au sein du réseau de la santé et des services sociaux sont pour une bonne part de nature culturelle. L'application rigide des mesures, des lois et des règlements est perçue comme autant de pratiques discriminatoires et d'entraves à l'accessibilité des services.

La méconnaissance des réalités et des cultures autochtones touche tous les aspects des services de santé, depuis le nombre maximum de visiteurs à l'hôpital et l'accès à la nourriture traditionnelle, jusqu'à l'utilisation d'une langue autochtone et aux pratiques de guérison.

Le 6 novembre dernier, le gouvernement a marqué sa volonté d'apporter une réponse à cet enjeu, en allouant des ressources de 15 millions de dollars pour appliquer le concept de sécurisation culturelle aux soins de santé – c'est-à-dire pour faire en sorte que les soins de santé soient donnés dans le respect de l'identité culturelle du patient.

#### La sécurisation culturelle

La notion de sécurisation culturelle a été proposée en Nouvelle-Zélande, à la fin des années 1980, afin de répondre à la marginalisation et à la discrimination vécues par les Maoris dans le système de santé.

Au départ, la sécurisation culturelle était une façon relationnelle d'aborder les soins infirmiers.

Le concept a depuis été élargi. Globalement, la sécurisation culturelle vise à construire un environnement culturellement sécuritaire, favorisant le plein épanouissement des capacités et des collectivités.

## Un enjeu touchant tous les services publics

Les Autochtones font face à des difficultés analogues dans le secteur de l'éducation, et plus globalement, dans les différents services publics.

Dans son rapport, la commission Viens fait référence à la nécessité d'une démarche globale de sécurisation culturelle, permettant de créer des environnements accueillants pour la population autochtone en matière de services publics, et notamment de santé<sup>19</sup>.

Le Groupe d'action a ainsi été saisi d'événements précis où des Autochtones se sont vus interdire de parler leur langue par des représentants de services publics. Une telle interdiction va à l'encontre de l'objectif de valorisation et de préservation de l'identité culturelle. Il faut d'ailleurs souligner qu'aucune directive ne l'autorise dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Le Groupe d'action recommande qu'un signal clair soit envoyé par le gouvernement afin d'assurer la sécurité culturelle des Autochtones au sein des services publics, en mettant fin à toute pratique visant à empêcher quiconque de parler une langue autochtone au sein des services publics.

### **Action n° 19**

Mettre un terme à la pratique informelle d'interdire de parler une langue autochtone au sein des services publics.

---

<sup>19</sup> Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains..., op. cit, page 393.

## La sécurisation culturelle dans le réseau de la santé et des services sociaux

### Un investissement de 15 millions de dollars

Le 6 novembre 2020, le gouvernement du Québec annonçait un investissement de 15 millions de dollars pour accroître la sécurisation culturelle des Premières Nations et des Inuits dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Des formations seront offertes à tout le personnel des centres hospitaliers pour le familiariser avec la notion de sécurisation culturelle. Cet effort sera concentré dans les centres hospitaliers et les hôpitaux où se trouvent des populations autochtones.

Le gouvernement procédera à l'embauche d'agents de liaison, au sein des établissements, pour assurer les relations avec les communautés autochtones.

Des « navigateurs de service », de préférence autochtones, seront déployés sur le terrain. Ces personnes auront le mandat de guider les patients autochtones dans le système de soins.

### Une approche globale et intégrée

La sécurisation culturelle des Autochtones dans le réseau de la santé et des services sociaux correspond à une approche globale et intégrée, mise en œuvre à trois niveaux.

- Il s'agit en premier lieu de travailler de pair avec les Autochtones pour améliorer les relations et bâtir une confiance durable.
- En deuxième lieu, la sécurisation culturelle s'applique à tous les intervenants du réseau, qui doivent prendre conscience des connaissances et des réalités autochtones afin d'offrir des services exempts de préjugés.
- En troisième lieu, la sécurisation culturelle touche à l'organisation des services. Des fonctions clefs doivent être assurées à l'entrée comme à l'intérieur du système de santé et de services sociaux, afin de réduire les barrières socioculturelles à l'entrée et d'améliorer l'efficacité des soins.

Cette approche implique ainsi d'agir sur plusieurs dimensions, à la fois par la formation, le soutien des bonnes pratiques organisationnelles, la mise en place de « navigateurs de service » et d'agents de liaison ainsi que l'amélioration du suivi et de la qualité.

### 3. Mettre fin aux cas de discrimination policière

Le Groupe d'action a choisi d'aborder de front les questions liées à la lutte contre le racisme dans les corps policiers, en recommandant d'agir sur les interpellations policières (action n° 1) et de mieux outiller les policiers dans leurs interventions pour mettre fin à la discrimination policière (action n° 2)<sup>20</sup>.

Ces recommandations, visant le racisme à l'égard de toutes les minorités visibles, prennent une dimension spécifique face aux réalités que vivent les Autochtones.

#### Les interpellations policières

Les interpellations policières fondées sur la race, la couleur et l'origine ethnique affectent les Autochtones, et particulièrement les femmes autochtones.

Les femmes autochtones sont vulnérables lorsqu'elles doivent interagir avec les forces policières. À Montréal, notamment, les femmes autochtones sont particulièrement ciblées par les interpellations policières. Selon un rapport publié en 2019, les femmes autochtones courent 11 fois plus de risques de se faire interpellé par la police que les femmes blanches<sup>21</sup>.

Le Groupe d'action recommande donc de nouveau de rendre obligatoire la pratique policière actuelle interdisant les interpellations policières aléatoires, en soulignant l'impact spécifique d'une telle obligation sur les Autochtones.

Le Groupe d'action a par ailleurs été sensibilisé à la difficulté, pour les corps de police autochtones, d'intervenir dans certaines situations particulières – soit dans les cas de violence conjugale et familiale, d'exploitation sexuelle de mineurs et d'enquête. L'annonce par le gouvernement, le 4 décembre dernier, de crédits de 18,5 millions de dollars pour améliorer la prestation des services de police auprès des Autochtones devrait apporter une réponse à ces difficultés.

#### **Action n° 20**

Rendre obligatoire l'interdiction des interpellations policières aléatoires.

<sup>20</sup> Voir ci-dessus, pages 16 et 17.

<sup>21</sup> [https://spvm.qc.ca/upload/Rapport\\_Armony-Hassaoui-Mulone.pdf](https://spvm.qc.ca/upload/Rapport_Armony-Hassaoui-Mulone.pdf).

## **Le gouvernement alloue 18,2 millions de dollars à l'amélioration des services de police auprès des Autochtones**

Le 4 décembre 2020, le gouvernement du Québec annonçait un ensemble de mesures visant à améliorer la prestation des services de police auprès des Autochtones.

Ces mesures répondent à plusieurs recommandations formulées dans l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées et par la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès (Commission Viens).

Ces mesures visent :

- la lutte contre l'exploitation sexuelle des filles et des femmes autochtones;
- la formation des policiers autochtones et l'amélioration des interventions;
- l'embauche d'agents de liaison et la formation des agents de services correctionnels.

Des crédits additionnels de 18,2 millions de dollars sont alloués à la mise en œuvre de ces mesures.

## Des équipes de patrouille mixtes

Il en est de même de la recommandation visant à mieux outiller les policiers dans leurs interventions pour mettre fin aux cas de discrimination policière, en ajoutant des intervenants en services sociaux à certains corps policiers (action n° 3)<sup>22</sup>.

En incorporant des intervenants autochtones en services sociaux aux forces de l'ordre, le Groupe d'action vise à privilégier une approche différente, permettant de bâtir des liens de confiance et de faire disparaître plusieurs situations fondées sur des perceptions ou des préjugés.

L'ajout d'intervenants en services sociaux serait effectué selon des modalités adaptées à la réalité de chaque communauté.

Il faut souligner que dans le cas des Autochtones, des patrouilles mixtes composées de policiers et d'intervenants sociaux ont fait l'objet de recommandations de la part de la commission Viens<sup>23</sup> comme de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador<sup>24</sup>.

### **Action n° 21**

Ajouter des intervenants autochtones en services sociaux à certains corps policiers, afin de créer des équipes de patrouille mixtes.

---

<sup>22</sup> Voir ci-dessus, page 18.

<sup>23</sup> Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, op. cit., appel à l'action n° 37, page 298.

<sup>24</sup> Le Plan d'action recommande de les évaluer. Voir Plan d'action de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador sur le racisme et la discrimination – S'engager... op. cit., recommandation 32.

## 4. Améliorer l'accès à la justice

Il existe une problématique d'accès à la justice pour les Autochtones.

### La rareté des ressources spécialisées

La rareté des ressources spécialisées peut faire en sorte qu'il soit difficile pour eux d'avoir accès à des informations juridiques ou à un accompagnement adéquat lors de leur passage dans le système de justice, tant de la part d'un avocat que d'un conseiller parajudiciaire, particulièrement dans les communautés éloignées et au Nunavik. Privés d'un accès équitable à la justice en raison de facteurs hors de leur contrôle, les Premières Nations et les Inuits sont à risque d'être brimés dans leurs droits.

Il est possible d'améliorer l'accès à la justice pour les Autochtones en s'appuyant sur les organismes communautaires dont la mission est justement d'accompagner les Autochtones dans le système de justice.

#### **Action n° 22**

Augmenter les ressources des organismes communautaires autochtones favorisant l'accès à la justice pour les Premières Nations et les Inuits.

## Les rapports Gladue et les services d'interprètes

Les rapports Gladue sont un élément essentiel de l'accès des Autochtones à la justice, en matière criminelle.

### L'accès aux rapports Gladue

Le terme « Gladue » provient de la décision de la Cour suprême du Canada lors de l'affaire R. c. Gladue en 1999, dont certains principes ont été précisés dans la décision R. c. Ipeelee en 2012. Dans cette décision, la Cour suprême stipule que lorsque le tribunal entend imposer une peine de détention, lors de la détermination de la sentence pour une infraction criminelle, les juges doivent porter une attention particulière aux facteurs historiques distinctifs et à l'histoire individuelle qui ont conduit les personnes autochtones devant la cour. Pour ce faire, les juges peuvent ordonner la rédaction d'un rapport Gladue pour une personne autochtone coupable d'un crime.

Le principe de Gladue favorise une approche réparatrice, tout en s'assurant que les contrevenants sont soumis à des peines appropriées, prenant en compte leur héritage ou contexte autochtone. Ce principe s'applique au Québec à tous ceux qui s'identifient comme appartenant aux Inuits et aux Premières Nations.

Le Groupe d'action recommande au gouvernement de faire en sorte que le système judiciaire ait la capacité de s'appuyer davantage sur des rapports Gladue lors des procès criminels concernant des membres des Premières Nations ou des Inuits.

#### **Action n° 23**

Améliorer la capacité du système judiciaire à tenir compte de l'héritage et de la trajectoire de vie des contrevenants autochtones en accordant plus de ressources pour le recours à l'outil Gladue, propre aux Premières Nations et aux Inuits.

### La disponibilité de services d'interprètes

Toujours afin de rendre l'accès à la justice plus facile et plus équitable pour les Autochtones, le Groupe d'action recommande une amélioration des services d'interprètes en langues autochtones.

#### **Action n° 24**

Améliorer la qualité et la disponibilité des services d'interprètes en langues autochtones pour un meilleur accès à la justice.

## 5. Améliorer les conditions de logement des Autochtones

Dans les villes, les Autochtones souffrent de discrimination en matière de logements.

Les faibles revenus déclarés rendent difficile l'accès à un logement, particulièrement pour les femmes autochtones monoparentales. Le racisme exprimé par certains propriétaires constitue un obstacle majeur lorsque vient le temps de trouver un endroit où vivre. Le manque de logement, autant dans les villes que dans les communautés, engendre un cortège de problématiques psychosociales et économiques.

À cela s'ajoute le fait que les programmes gouvernementaux d'habitation ne tiennent pas nécessairement compte de la situation particulière des Autochtones.

Le Groupe d'action recommande que des ressources additionnelles soient allouées au logement des Autochtones hors réserve.

Cette mesure vise à faciliter l'accès des Autochtones en milieux urbains à un logement adéquat et à favoriser la réalisation de projets d'habitation destinés à cette clientèle particulière, notamment en bonifiant et en adaptant les programmes dont elle pourrait bénéficier et en regroupant et en traduisant l'information sur un site dédié.

Le 27 novembre dernier, le gouvernement a alloué de nouvelles ressources à la mise en place de centres d'hébergement pour les étudiants autochtones.

### Action n° 25

Augmenter les ressources pour le logement hors communauté.

### Le gouvernement investit 18,4 millions de dollars dans la mise en place de centres d'hébergement pour les étudiants autochtones

Le 27 novembre 2020, le gouvernement du Québec annonçait un investissement de 18,4 millions de dollars pour soutenir la mise en place de trois centres d'hébergement pour les étudiants autochtones.

Cet investissement améliorera l'accessibilité aux études pour les membres des Premières Nations.

Trois centres seront construits en collaboration avec les partenaires autochtones. En plus de logements abordables, des services culturellement pertinents et intégrés seront offerts aux locataires et aux membres de leurs familles.



## CONCLUSION

Le racisme est inacceptable.

Conformément au mandat qui lui avait été confié, le Groupe d'action a identifié un certain nombre d'initiatives concrètes pour combattre le racisme et ses manifestations. Ces actions touchent aux différents domaines où les personnes les plus vulnérables au racisme sont victimes de discrimination, en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique.

Le Groupe d'action a ainsi choisi de concentrer ses efforts sur les meilleurs moyens de « faire rapidement bouger l'aiguille » de façon efficace dans la lutte contre le racisme.

### **Combattre le racisme à l'encontre des minorités visibles**

Dans la première section, consacrée au racisme à l'encontre des minorités visibles, le Groupe d'action propose un certain nombre d'initiatives précises afin de mettre fin aux cas de discrimination policière, de lutter contre le racisme dans l'accès au logement et de combattre le racisme dans l'accès à l'emploi.

Le Groupe d'action vise également à mieux informer les Québécois sur la réalité du racisme et à s'attaquer au racisme dès l'éducation des plus jeunes. En matière de lutte contre le racisme, le gouvernement doit être exemplaire et utiliser les leviers dont il dispose directement pour mettre fin aux disparités fondées sur la race.

### **Combattre le racisme à l'égard des Autochtones**

Le Groupe d'action a souhaité consacrer la deuxième section de son rapport au racisme dont sont victimes les Autochtones.

La vulnérabilité des Autochtones face au racisme est vécue dans un contexte très spécifique. Pour le Groupe d'action, il était essentiel de prendre en compte cette situation particulière et d'y apporter des réponses adaptées. Ces réponses se veulent une étape dans les différentes initiatives déjà engagées ou à venir en faveur des Autochtones.

Le Groupe d'action propose de faire mieux connaître à tous les Québécois l'histoire, les cultures, l'héritage et la situation actuelle des Autochtones, d'assurer la sécurité culturelle des Autochtones au sein des services publics et de mettre fin aux cas de discrimination policière. Des initiatives sont identifiées, afin de rendre l'accès à la justice plus facile et plus équitable et d'améliorer les conditions de logement des Autochtones.

### **Un Québec encore meilleur**

Le Groupe d'action a intitulé son rapport « tolérance zéro », car une société telle que la société québécoise doit rejeter toute forme de racisme.

Le Québec est fier d'avoir bâti une société ouverte et accueillante.

Avec les actions qu'il propose, le Groupe d'action souhaite faire en sorte qu'une étape soit franchie pour que cette société soit encore meilleure, en éliminant le racisme et les discriminations qui l'accompagnent.



## ANNEXE – LISTE DES ACTIONS

### Des mesures fortes pour une société sans racisme

#### Mettre fin aux cas de discrimination policière

##### Action n° 1

Rendre obligatoire l'interdiction des interpellations policières aléatoires.

##### Action n° 2

Ajouter des intervenants en services sociaux aux corps policiers, afin de créer des équipes de patrouille mixtes.

##### Action n° 3

Mettre en place de la formation continue sur la question de la discrimination, du racisme et du profilage pour les corps policiers, les services correctionnels, les constables spéciaux et les autres forces de l'ordre.

#### Éliminer le racisme dans l'accès au logement

##### Action n° 4

Lutter contre toute discrimination en matière d'habitation fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale :

- renforcer le traitement des plaintes en matière de racisme et de discrimination en habitation;
- mieux informer le public, et notamment les locataires et les futurs locataires, du processus de plainte;
- mieux informer les locateurs des enjeux relatifs au racisme et à la discrimination.

## Mettre un terme au racisme dans l'accès à l'emploi

### Action n° 5

Mandater la Commission de la construction du Québec, afin de valoriser les métiers de la construction auprès des minorités visibles et de créer un bassin de candidats pour le recrutement.

### Action n° 6

Négocier et conclure, d'ici cinq ans, des ententes internationales en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles.

Rendre l'évaluation des compétences par les ordres professionnels plus rapide et flexible pour les immigrants concernés par ces arrangements de reconnaissance mutuelle.

Offrir un accompagnement personnalisé pour les candidats à l'exercice d'une profession ou d'un métier réglementé et s'assurer que les démarches de reconnaissance des compétences débutent dès l'étranger.

### Action n° 7

Augmenter, d'ici cinq ans, le taux de présence des membres des minorités visibles au sein de l'effectif de la fonction publique afin qu'il soit représentatif de celui observé au sein de la population active du Québec.

### Action n° 8

Garantir la présence d'au moins un membre provenant d'une minorité visible au sein de la majorité des conseils d'administration des sociétés d'État d'ici cinq ans.

## Mieux informer les Québécois sur la réalité du racisme

### Action n° 9

Développer une campagne nationale de sensibilisation contre le racisme, afin d'informer de manière constante la population sur différents aspects du racisme et de la discrimination.

## Miser sur l'éducation des jeunes pour éliminer le racisme

### Action n° 10

Inclure le thème du racisme et de la discrimination tout au long du parcours scolaire des jeunes.

### Action n° 11

Inclure le thème du racisme dans la formation obligatoire lors de la formation initiale des enseignants.

## Un gouvernement exemplaire

### Action n° 12

Nommer un ministre responsable de la lutte contre le racisme.

### Action n° 13

Mettre en place une formation obligatoire et continue sur la question du racisme, pour les employés de l'État.

## **Des actions convaincantes pour répondre aux réalités des Premières Nations et des Inuits**

### **Mieux faire connaître à tous les Québécois l'histoire, les cultures, l'héritage et la situation actuelle des Autochtones**

#### **Action n° 14**

Inclure dans la campagne nationale de sensibilisation contre le racisme un volet spécifique sur les réalités vécues par les Autochtones, dans le but d'informer de manière constante la population sur le racisme et la discrimination vécus par les Premières Nations et par les Inuits.

#### **Action n° 15**

Sensibiliser les ordres professionnels à l'importance de former les professionnels aux réalités autochtones.

#### **Action n° 16**

Rendre obligatoire l'éducation sur le thème de l'histoire et des réalités actuelles des populations autochtones au Québec dans la formation initiale des enseignants.

#### **Action n° 17**

Modifier les contenus scolaires des niveaux primaire et secondaire pour actualiser les notions sur l'histoire, les cultures, l'héritage et les réalités actuelles des populations autochtones au Québec et au Canada et leurs impacts sur la société.

#### **Action n° 18**

Mettre en place une formation obligatoire et continue sur les réalités autochtones pour les employés de l'État.

### **Assurer la sécurité culturelle des Autochtones au sein des services publics**

#### **Action n° 19**

Mettre un terme à la pratique informelle d'interdire de parler une langue autochtone au sein des services publics.

### **Éliminer la discrimination policière**

#### **Action n° 20**

Rendre obligatoire l'interdiction des interpellations policières aléatoires.

#### **Action n° 21**

Ajouter des intervenants autochtones en services sociaux à certains corps policiers, afin de créer des équipes de patrouille mixtes.

## Améliorer l'accès à la justice

### Action n° 22

Augmenter les ressources des organismes communautaires autochtones favorisant l'accès à la justice pour les Premières Nations et les Inuits.

### Action n° 23

Améliorer la capacité du système judiciaire à tenir compte de l'héritage et de la trajectoire de vie des contrevenants autochtones en accordant plus de ressources pour le recours à l'outil Gladue, propre aux Premières Nations et aux Inuits.

### Action n° 24

Améliorer la qualité et la disponibilité des services d'interprètes en langues autochtones pour un meilleur accès à la justice.

## Améliorer les conditions de logement des Autochtones dans les villes

### Action n° 25

Augmenter les ressources pour le logement hors communauté.