

MÉMOIRE du C.O.R.

Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques

Ville de Montréal

Comment Montréal peut devenir une société plus juste



Pour obtenir un exemplaire de
ce document, veuillez contacter
Mme Samira Laouni Au :
slaouni@corapprochement.com

[514-961-6859]

3 1 / 1 0 / 2 0 1 9

Rédigé et adopté par les membres du conseil
d'administration du C.O.R (organisme à but non lucratif
pour la Communication, l'Ouverture et le Rapprochement
interculturel)

Conseil d'administration :

| | |
|-------------------------|-------------------------|
| Samira Laouni | Fondatrice / Présidente |
| Aziza Blilli | Administratrice |
| Miriam Taylor | Administratrice |
| Abderrahim Maallah | Administrateur |
| Marie-Andrée Provencher | Administratrice |

Toute reproduction totale ou partielle
de ce document est autorisée, à condition
que la source soit mentionnée.

Table des matières

| | |
|--|------------------|
| Présentation du C.O.R. | 2 |
| Introduction..... | 3 |
| A) RECOMMANDATIONS VISANT LA SOCIÉTÉ..... | 5 |
| 1) Médias..... | 5 |
| 2) Emploi..... | 7 |
| 3) Employés..... | 8 |
| B) RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES PERSONNES DISCRIMINÉES..... | 9 |
| <i>Conclusion.....</i> | <i>11</i> |

PRÉSENTATION DU C.O.R. (COMMUNICATION, OUVERTURE ET RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL)

Le C.O.R. est un organisme sans but lucratif de communication pour l'ouverture et le rapprochement interculturel (NEQ : 1166542671). Le nom du C.O.R. décrit son programme : COMMUNICATION - OUVERTURE - RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL. Le mot clé est «interculturel» car nous rassemblons des gens d'origines et d'appartenances très variées

Mission du C.O.R.

Le C.O.R. a pour mission d'atteindre un véritable vivre-ensemble de tous les Québécois. Pour y arriver, il se place comme un interlocuteur privilégié dans les débats sur la condition des néo-Québécois, pour être à même de réduire certaines méconnaissances, certains préjugés et stéréotypes entourant ceux-ci, et ce, pour contribuer à l'intégration socio-économique, notamment des néo-Québécoises, qui subissent une discrimination intersectionnelle.

Objectifs

- I. Construire des ponts solides de communication et d'échanges pour atteindre un véritable vivre- ensemble.
- II. Aider les personnes-ressources à mieux comprendre le processus de l'immigration vécue sur le terrain.

INTRODUCTION

C'est bien connu que le Québec se distingue par son approche interculturelle; ses enjeux majeurs sont la citoyenneté et la répartition juste de la richesse collective, donc l'égalité des chances. Nous reconnaissons la nécessité d'adopter de façon consensuelle des règles sociales qui respectent la diversité des Québécois.e.s. En effet, pour protéger l'identité québécoise, une identité en constante évolution, il faut favoriser une convergence culturelle de tous sans l'imposer. Un socle commun est nécessaire :

- l'égalité entre les femmes et les hommes, moteur de notre avancement social;
- la primauté du français, langue commune de notre société;
- la laïcité de l'État, imposant une réelle neutralité envers tous les citoyens;
- les droits et libertés énoncés dans notre Charte québécoise, un rempart contre la discrimination.
- la laïcité de l'État, imposant une réelle neutralité envers tous les citoyens;
- les droits et libertés énoncés dans notre Charte québécoise, un rempart contre la discrimination.

Or Montréal, si on considère entre autres le clivage perceptible par les cartes électorales, semble devenir «distinct» à son tour. En effet, comme métropole du Québec, Montréal reçoit la grande majorité des nouveaux arrivants; la diversité croissante de sa population est visible.

Ce mémoire, tout en tenant compte de toute la diversité de la population montréalaise, met l'accent sur la minorité d'origine arabe, qu'elle soit musulmane ou non. En effet, si une personne a un nom arabe, on a tendance à l'«étiqueter» musulmane : donc, qu'elle le soit ou non, elle risque de souffrir des préjugés d'une partie de la population. En fait, au Québec, on compte environ 300 000 musulmans, soit environ 3,2 % de la population; 90 % d'entre eux habitent dans le grand Montréal.

Quant à l'inclusion sociale de cette minorité, après avoir vécu en 2013 toute la saga sur la «Charte des valeurs», le Québec l'a vécue à nouveau en 2019 sous la gouverne de la CAQ. Le premier ministre Legault, après avoir nié toute existence d'islamophobie, a dû nuancer cette affirmation vu l'évidence de son existence.

Ce mois d'octobre 2019 a été riche en rapports et données. Citons d'abord le rapport «Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées». La direction de la SPVM reconnaît : « *Les résultats du rapport démontrent la présence de biais systémiques ou organisationnels qui se traduisent par des disparités dans la pratique de l'interpellation policière au SPVM.*»

La recherche menée à travers le Québec par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) «Les actes haineux à caractère xénophobe, notamment islamophobe» démontre la nécessité «*d'apporter des réponses structurantes et systémiques à la discrimination, et plus spécifiquement aux actes haineux*».

Au Québec, en examinant le taux d'emploi de certaines minorités - Autochtones, Noirs, Arabes - on est obligé de reconnaître qu'il existe un racisme systémique, surtout en tenant compte de la pénurie de main d'œuvre.

La recherche de Paul Eid dans la région de Montréal en 2012, commandée par la Commission des droits de la personne, avait montré qu'à Montréal, M. Bélanger avait 60 % plus de chances d'obtenir une entrevue d'embauche que MM. Traoré, Ben Saïd ou Sanchez. Le CV était donc rejeté à la seule vue du nom de la personne! Nous nous demandons si la recherche récente (2018) de Jean-Philippe Beauregard dans la ville de Québec concernant l'obtention d'une entrevue d'embauche suite à l'envoi de deux CV identiques, l'un avec un nom français, l'autre, arabe, qui a révélé un taux de discrimination de 50 %, donnerait le même résultat à Montréal.

Ces études, parmi d'autres, démontrent qu'un préjugé négatif à l'encontre de certaines minorités existe chez des employeurs potentiels. Pour lutter contre ces préjugés, il faut s'adresser non seulement à ces employeurs, mais à l'ensemble de la population. En somme, lutter contre les préjugés, source de discriminations, et lutter pour l'équité en emploi, c'est un même combat.

Par ailleurs, la discrimination institutionnalisée par la Loi sur la laïcité empêche des Québécoises musulmanes, malgré leur diplôme québécois, de travailler dans leur champ de compétence, la clause «grand-père» n'allégeant que très peu cette exclusion. Alors que la pénurie de main d'œuvre se fait sentir, le préjugé négatif à l'encontre des Québécois d'origine arabe - qu'ils soient musulmans ou non - fait en sorte qu'ils sont choisis en tout dernier, souvent sans tenir compte de leurs qualifications.

En 2016, Thomas Gerbet avait fait une enquête démontrant que plus de 25 000 employés issus de minorités visibles manquaient dans les organismes publics du Québec. Une autre analyse de données réalisée par Radio-Canada en 2018 révélait que la vaste majorité des employeurs du secteur public n'arrivaient pas à atteindre les cibles de recrutement fixées par l'État.

<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1081205/minorites-visibles-quebec-employes-fonction-publique-organismes-diversite>

17% des effectifs s'identifiaient en tant que minorité visible ou ethnique (2016). En 2015, 11.8% faisaient partie des minorités visibles et 5,6%, des minorités ethniques. Ces chiffres sont tirés de ce plan de la Ville de Montréal:

https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/emploi_fr/MEDIA/DOCUMENTS/plan_action_diversite_emploi_2016.pdf

Le 16 mai 2019, à TVA, Elsa Iskander rapportait : «Moins de 5 % des hauts fonctionnaires de Montréal appartiennent à une minorité visible ou ethnique, d'après un récent rapport de la Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations.»

<https://www.tvanouvelles.ca/2019/05/16/faible-proportion-de-minorites-parmi-les-hauts-fonctionnaires-de-montreal>

A) RECOMMANDATIONS VISANT LA SOCIÉTÉ

1) Médias

Pour diminuer les propos malveillants, donc la propagation de préjugés, il faut déconstruire les représentations réciproques des «autres» comme un groupe homogène et faire prendre conscience du caractère discriminatoire d'attitudes ou de propos banalisés et des conséquences non seulement sociales, mais aussi économiques de la discrimination.

Citons la Recherche de la CDPDJ : *«L'actualité et la représentation négative de certains groupes dans les médias peuvent alimenter les actes haineux. Les minorités racisées, les personnes immigrantes et celles de confession musulmane sont particulièrement visées.»*

Pour établir un contrepois, il faut diffuser, par les médias sociaux et traditionnels (ex. Radio-Canada), une campagne de sensibilisation à l'accueil des «autres», en faisant ressortir les cas de réussite de personnes où l'accueil par la société a joué un rôle avantageux pour tous. Une

cérémonie de remise de prix à des personnalités issues de minorités ethnoculturelles permettrait de faire ressortir cet aspect. En effet, il y a plus de chance de faire évoluer certains citoyens vers une attitude accueillante en soulignant les bons coups qu'en relevant les cas individuels de racisme... Une telle campagne apporterait une contrepartie à certaines représentations médiatiques qui alimentent parfois la xénophobie.

En effet, les médias doivent participer à la solution : il faut «inverser» le rôle parfois pernicieux que certains jouent en faisant de l'éducation interculturelle auprès de leurs journalistes. Par exemple, l'image donnée de l'immigration provenant de pays majoritairement musulmans a été souvent désastreuse. Ainsi, il faut mettre en place un garde-fou pour signaler les articles et les images qui portent préjudice, mais il faut aussi promouvoir la représentation réaliste, sinon bienveillante, de personnes appartenant à des minorités racisées.

Il faut transmettre de l'information exacte, surtout en ce qui concerne des minorités en butte à une certaine méfiance sociale. Par exemple, selon un sondage effectué en décembre 2016 par la firme internationale Ipsos MORI, les Canadiens croyaient qu'il y avait 17 % de musulmans au pays, alors qu'il y en avait en fait 3,2 %. Nous supposons que cette surévaluation existe aussi au Québec. Il est essentiel de combattre les fausses perceptions du public par de tels sondages qui démontrent la méconnaissance des gens sur plusieurs enjeux importants (immigration; criminalité et terrorisme; etc.) et remettent les pendules à l'heure.

Les journalistes doivent utiliser les termes exacts et éviter le sensationnalisme. Dans quelle mesure le CRTC réprime-t-il les images ou les propos offensants à l'égard de personnes ou de groupes appartenant à des minorités ethnoculturelles? Le CRTC reçoit les plaintes des citoyens, mais il semble s'en remettre aux Conseils de presse à ce sujet; ceux-ci interviennent-ils efficacement?

Par contre, les médias sociaux n'ont aucun organisme de régulation au Canada, ce qui a des conséquences sociales catastrophiques. Il faut absolument assurer la surveillance et la suppression, à tout le moins, des propos haineux. Si le CRTC n'a pas les ressources, ou la volonté sociale, de s'en charger, il faut mettre sur pied un autre organisme, et lui fournir les moyens de le faire. L'Observatoire international contre le racisme et les discriminations (UQAM) devrait répertorier les propos haineux et signaler à la police ceux qui sont criminels.

Selon la recherche de la CDPDJ : *«De nombreux actes haineux commis au Québec, en dépit de leur gravité, demeurent invisibles.» «Les actes haineux portent atteinte à la dignité, à l'intégrité*

et à la sécurité des personnes qui en sont la cible... (ils) seront qualifiés d'islamophobes lorsqu'ils visent des personnes ou des communautés en raison de leur appartenance (réelle ou perçue) à la religion musulmane.» Selon cette même recherche, au Québec, la minorité la plus ciblée par des crimes haineux déclarés à la police en 2017 est celle des arabo-musulmans : 35 % (les juifs, 10 %, et les Noirs, 7.5%).

Il faut instaurer des indicateurs d'évaluations afin de s'assurer que les organismes gouvernementaux, donc municipaux, par exemple la SPVM, le CPRMV, agissent en toute neutralité.

2) Emploi

Le taux d'emploi des nouveaux arrivants (moins de cinq ans) pourrait être amélioré au Québec, donc à Montréal, si, à l'instar de l'Ontario, on rendait illégale l'exigence de l'expérience canadienne quand elle n'est pas vraiment nécessaire. (Nous n'avons pas pu vérifier si la CDPDJ du Québec adopte la même position que celle de l'Ontario.)

Or, dans une situation de plein emploi au Québec (5,6 % en août 2018, Institut de la statistique du Québec), il y a encore des membres de cette minorité qui acceptent des emplois qui ne sont pas au niveau de leurs qualifications ou qui ne trouvent carrément pas d'emploi.

Comment expliquer cette situation? Est-elle propre au Québec?

Selon Statistiques Canada (juillet 2018), le taux de chômage était encore très élevé chez les immigrants d'origine non occidentale, arrivés depuis cinq ans ou moins : 13,8 %. En comparaison, le taux de chômage chez les travailleurs nés au Québec était de 4,7 %.

En 2016, des statistiques du MIDI révélaient que le taux de chômage des immigrants francophones était de 40 % supérieur à celui des nouveaux arrivants qui maîtrisaient l'anglais. Cette donnée, qui s'applique aux années antérieures à 2016, donc avant la pénurie de main d'oeuvre, est difficile à analyser. Cependant, comme une grande partie de l'immigration francophone provenait d'Afrique (Maghreb et pays francophones de l'Afrique subsaharienne), on peut se demander, sans conclure, si les préjugés des employeurs à l'égard de ces groupes jouaient un rôle.

Il faut aussi examiner la problématique de l'exigence du bilinguisme vis-à-vis des immigrants recrutés en tant que francophones. Si leur domaine d'emploi exige effectivement le bilinguisme, il

est loin d'être certain que le candidat à l'immigration en a été averti dans son pays d'origine, avant la prise de décision. Des cours d'anglais devraient alors lui être accessibles.

Nous suggérons d'instaurer un projet-pilote de CV anonyme. Il est évident que cela ne changerait rien pour les nouveaux arrivants - dont les informations indiquent forcément le lieu d'origine - mais permettrait au moins l'obtention de l'entrevue d'embauche aux personnes nées ici, portant un nom qui indique leur appartenance à une minorité discriminée.

3) Employés

Il faut exiger la formation des fonctionnaires à la gestion de la diversité de la ville de Montréal, donc à l'interculturalisme. Les intervenants sociaux, par exemple les conseillers d'Emploi-Québec, les travailleurs sociaux, doivent être particulièrement sensibilisés à la réalité des minorités ethnoculturelles pour bien jouer leur rôle auprès de celles-ci aussi bien que des employeurs éventuels. Les gestionnaires doivent être bien informés à propos de la Loi sur les accommodements raisonnables et surtout sur le service-conseil offert à ce sujet par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

De même, les syndicats doivent offrir des formations à leurs membres quant à l'accueil et à l'intégration, non seulement des personnes immigrantes, mais aussi des membres de minorités racisées.

Le CPRMV reçoit des signalements de radicalisation dont certains manifestent une extrême ignorance et méfiance envers les musulmans. Nous nous demandons ce qui devrait être fait pour rassurer les Montréalais au sujet de leurs concitoyens musulmans. Est-ce que des moyens comme les expositions du Centre justice et foi «QuébécoisEs, musulmanEs... et après?», et «Aime comme Montréal», réalisée par M.-Christine Ladouceur-Girard, présentée par Diversité artistique Montréal, qui présentait des couples montréalais d'origines variées, peuvent être efficaces?

B) RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES PERSONNES DISCRIMINÉES

1. Notre principale recommandation est de mettre en place une «ligne verte» (SOS discrimination) où une personne estimant subir une discrimination, de quelque ordre que ce soit, téléphonerait pour exposer son problème : cette déclaration serait enregistrée. Il y aurait une équipe de professionnels : avocat; conseiller en emploi; psychologue, etc. Selon le type de problème, un de ces professionnels, dans un très court laps de temps, rappellerait la personne, soit pour la guider dans les démarches appropriées, soit pour prendre en main les actions à effectuer. Voici des exemples de situations :
 - une musulmane s'est fait arracher son foulard;
 - une personne d'une minorité racisée n'obtient pas d'entrevue d'embauche;
 - un.e employé.e croit subir du harcèlement lié à son origine ou à sa culture;
 - une personne est fréquemment interpellée par un policier.

Un avantage supplémentaire évident d'une telle ligne serait la documentation des cas de discrimination, ce qui est une recommandation majeure de la CDPDJ.

2. Pour l'insertion en emploi de membres de minorités discriminées, ainsi que l'adaptation sociale des nouveaux arrivants, les stages en milieu de travail sont une formule efficace.
3. Il faudrait faciliter l'accessibilité financière et sociale aux jeunes pour pratiquer un loisir, en particulier un sport, de leur choix.
4. Ce serait souhaitable de mettre en place un programme d'échanges et de séjours pour des adolescents dans des familles d'autres régions du Québec. Comme le but serait l'adaptation sociale, on viserait à «paire» un jeune de la majorité avec un d'une minorité ethnoculturelle, par exemple, un jeune Canadien-français du Saguenay avec un jeune d'une famille maghrébine de Montréal.
5. Il faut tirer le meilleur parti possible des nombreux moyens adoptés à Montréal pour surmonter les obstacles à l'intégration des nouveaux arrivants. Nous citons les principaux ci-dessous.

L'administration municipale a créé le *Bureau d'intégration des nouveaux arrivants* qui offre des informations pratiques en matière de démarches administratives, de logement, d'emploi, de services de santé pour l'installation à Montréal.

Il existe des comités aviseurs sur la gestion de la diversité auprès de certaines autorités municipales, de certains corps policiers. Par exemple, l'administration actuelle de Montréal a mis sur pied la *Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte aux discriminations* qui a formulé des recommandations pour améliorer la représentation des minorités visibles dans la fonction publique municipale.

Le *Conseil interculturel de Montréal*, qui a pour mandat de conseiller les autorités municipales afin de refléter la diversité ethnoculturelle de ses citoyens, y compris en matière d'embauche, a publié «Vers une citoyenneté urbaine favorisant la pleine participation de toutes et tous».

En 2018, **Concertation Montréal** a créé une banque de candidatures pour augmenter la diversité dans les divers conseils d'administration. En effet, les personnes issues des minorités ne seraient «que 18 % à siéger au sein des conseils d'administration des sociétés paramunicipales et seulement 10 % dans les organismes associés».

Grâce aux liens qu'entretient la Chambre de commerce du Montréal métropolitain avec le milieu des affaires, le programme *Interconnexion* organise, pour aider les employeurs à trouver une main d'oeuvre immigrante qualifiée, des activités de jumelage, par exemple des entrevues-éclair; des stages; du réseautage; du mentorat.

Les nombreux organismes communautaires offrent des services très variés, qui peuvent aller de l'apprentissage linguistique (français; anglais), à des haltes-garderies, des sessions de sensibilisation contre les violences familiales et sociales; de l'aide à l'arrivée pour l'installation; la rédaction d'un CV.

CONCLUSION

Il faut tirer parti des recherches faites par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ); le Conseil interculturel de Montréal (CIM); le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR); L'Observatoire international contre le racisme et les discriminations (CRIEC, UQAM) ainsi que les Tables composées de groupes de citoyens.

Il est crucial de demander à des chercheurs de compléter ces études sur l'analyse de nos institutions ainsi que de nos lois et pratiques pour y déceler les racines du racisme systémique afin d'y remédier.

Vu qu'un Montréalais sur trois appartient à la diversité, la ville de Montréal doit être un leader dans l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Elle doit aussi promouvoir ses programmes de sensibilisation d'abord auprès de son personnel des ressources humaines, mais aussi auprès des syndicats et de tous les organismes avec lesquels elle fait affaire. En particulier, nous souhaitons le développement d'un «indice d'interculturalité» mesurable comme le sont les normes de qualité ISO.

La ville de Montréal doit faire sienne la principale recommandation de la CDPDJ : «Accroître le leadership du gouvernement dans la prévention et la lutte contre les actes haineux et la discrimination.»