



**Réseau d'action
pour l'égalité des femmes
immigrées et racisées du Québec**

10 ANS DÉJÀ!

DEVENIR DES LEADERS DANS LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE RACISME

Atelier s'adressant aux femmes immigrantes

**STOP AU
RACISME!**

**NON À LA
DISCRIMINATION!**



**Femmes et Égalité
des genres Canada**

**Women and Gender
Equality Canada**

OBJECTIF DE L'ATELIER



**Développer
son leadership
en matière de
lutte contre la
discrimination
et le racisme**

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

PREMIÈRE PARTIE

Développement et renforcement de leadership féminin

1. Définitions

2. Expériences de leadership (exercice) Durée: 15 minutes

3. Échange sur la question du leadership féminin

- ✓ Définir les enjeux les plus importants en regard des femmes immigrantes: emploi, logement, santé, éducation, etc.
- ✓ Lieux d'exercice d'un leadership en regard des besoins et les défis des femmes immigrantes et réfugiées

TABLE DES MATIÈRES (suite)

DEUXIÈME PARTIE

Discriminations et racisme

1. Vécu des participantes victimes (exercice en groupe) Durée: 30 minutes
2. Définitions de la discrimination et du racisme
- 3. Cas par secteurs** (Domaines de l'emploi, de la santé, du logement et de l'éducation)

TROISIÈME PARTIE

Des ressources pour faire face à la discrimination et au racisme

1. Des ressources d'appui ou d'accompagnement
2. Des ressources pour déposer plainte

CONCLUSION

INTRODUCTION

- La discrimination et le racisme ne sont pas des phénomènes propres au Québec et au Canada. Ils concernent malheureusement, à des degrés différents, toutes les sociétés et communautés, incluant les communautés immigrantes du Québec et du Canada. Il est pour cela nécessaire d'agir de façon récurrente afin de l'éradiquer et promouvoir ainsi une société ou des communautés exemptes de discriminations où les droits humains et les droits des femmes sont respectés.
- Depuis plusieurs années, les femmes immigrantes ont participé et contribué aux luttes menées par le mouvement féministe et syndical pour des droits collectifs au Québec. De ce fait, les luttes des femmes immigrantes en matière de sexisme, de discriminations et de racisme s'insèrent ainsi naturellement dans les revendications du mouvement des femmes québécois qui est diversifié tant dans sa composante que dans les luttes menées.
- L'atelier proposé vise à développer les capacités des femmes immigrantes dans leur lutte contre la discrimination et le racisme en développant leur leadership et leur compréhension des phénomènes de la discrimination et du racisme ainsi que des ressources existantes.



PREMIÈRE PARTIE



***Développement et renforcement du
leadership féminin***

1. DÉFINITIONS DU LEADERSHIP

Rappel Histoire mouvement féministe du Québec et lien avec le renforcement du Leadership des femmes immigrantes et racisées

- C'est « le pouvoir (dans le sens de capacité, de possibilité) de donner envie aux autres de s'impliquer et d'agir pour réaliser une ambition collective ou atteindre un objectif commun ».

(Bertrand Poulet), Qu'est ce que le Leadership et à quoi sert-il? <https://www.demos.fr/blog/quest-ce-que-le-leadership-et-quoi-sert-il>

- Il désigne aussi les comportements que l'on peut reconnaître à celui qui assure la « fonction du leader ».

House, R. J. Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies, p.15. SAGE Publications, Thousand Oaks, 2004



DÉFINITION DE L'EMPOWERMENT

- « Le processus par lequel un individu, une communauté, une association, etc. prend le contrôle des événements qui le ou la concerne . Une sorte d'émancipation. En Français, on entend parfois également parler de « pouvoir d'agir », de « capacitation », « d'autonomisation » ou encore « d'empouvoirement » chez nos amis québécois. »
- *Né aux Etats-Unis au début du XXème siècle dans un contexte tendu, ce concept - dont les femmes se servaient à l'époque afin de revendiquer la reconnaissance de leurs droits, n'est arrivé en France que plus récemment. Il peut s'appliquer aujourd'hui à de nombreuses autres situations...»*

Raphaele Granger, L'empowerment, un outil de management, 2021

<https://www.manager-go.com/management/developpement-du-pouvoir-d-agir.htm>



2. EXERCICE INDIVIDUEL

- Quelles ont été vos expériences de leadership dans votre pays d'origine et au Québec?



15 mn

ÉCHANGE À LA SUITE DE L'EXERCICE INDIVIDUEL

- Quelles conclusions tirez-vous de cet exercice?



Échanges en groupe



10 mn

3. LIEUX D'EXERCICE DU LEADERSHIP SELON LES DÉFIS RENCONTRÉS PAR LES IMMIGRANTES

✓ Définir les enjeux les plus importants en regard des femmes immigrantes: emploi, logement, santé, éducation, etc.

- **En emploi par exemple**

Les difficultés à faire valoir et mettre à niveau la scolarité et l'expérience acquise dans le pays d'origine de même que, l'expérience québécoise comme exigence pour un 1er emploi sont de gros enjeux.

- **L'accès au logement est également un enjeu capital**

Obtenir un 1er logement n'est pas toujours chose facile pour certaines personnes qui essuient beaucoup de refus. Des préjugés font conclure parfois aux propriétaires que les femmes immigrantes ont de grosses familles et feront par conséquent beaucoup de bruit.

3. LIEUX D'EXERCICE DU LEADERSHIP SELON LES DÉFIS RENCONTRÉS PAR LES IMMIGRANTES

✓ Définir les enjeux les plus importants en regard des femmes immigrantes: emploi, logement, santé, éducation, etc.

- Pour l'accès aux services de santé et aux services sociaux

Des études et recherches soulignent par exemple « Les barrières linguistiques et culturelles comme principaux facteurs qui entravent le plein accès des femmes immigrantes et réfugiées aux services de santé et affectent la qualité des soins obtenus »

<http://criaw-icref.ca/fr/ImmigrantandRefugeeWomen>

- L'éducation, un enjeu majeur

« la non-reconnaissance des diplômes obtenus ailleurs, entraîne une déqualification professionnelle ... il touche généralement les personnes immigrantes qualifiées, particulièrement détentrices de diplômes universitaires, qui s'installent au Québec, et de manière encore plus prononcée les femmes immigrantes. L'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec auprès du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), n'est pas reconnue par les employeurs»

<https://revuelespritlibre.org/la-reconnaissance-des-acquis-et-compétences-entre-autonomie-des-universités-et-discrimination>

3. LIEUX D'EXERCICE DU LEADERSHIP SELON LES DÉFIS RENCONTRÉS PAR LES IMMIGRANTES

✓ Lieux d'exercice d'un leadership en regard des besoins et des défis des femmes immigrantes et réfugiées

En lien avec les enjeux nommés plus haut, plusieurs milieux offrent la possibilité aux femmes immigrantes d'exercer leur capacité de remettre en question, de défendre ou influencer des politiques et /ou mesures qui les excluent ou qui ont des retombées négatives sur leur développement ou intégration à la société d'accueil.

Exemple: Participer aux activités des organismes de défense des droits ou associations cités dans la partie 3, ou être membre du comité aviseur du RAFIQ....



DEUXIÈME PARTIE



LUMIÈRE SUR LES NOTIONS

Discriminations et racisme

1. VÉCU DES PARTICIPANTES VICTIMES

Exercice brise glace: *Partir des expériences de discrimination et de racisme des participantes*

Durée de l'exercice



30 minutes

- ***Expériences et témoignages des participantes***
- ***Quelle compréhension/quelle définition en tirer?***



2. DÉFINITION DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION?

Au sens de la Charte des droits et libertés, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) :

La discrimination se définit comme :

- « **Une distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité** ».
- Comme l'affirmait la CDPDJ dans son Rapport de consultation sur le profilage racial et ses conséquences, « **La discrimination est en général alimentée par des stéréotypes et des préjugés, conscients ou non, qui, en l'espèce, disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de leur couleur, de leur apparence ou de leur appartenance, réelle ou présumée, à un groupe** »*.

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

- Selon la Commission canadienne des droits de la personne:
«La discrimination, c'est le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent, négatif ou défavorable à cause d'un motif de discrimination comme sa race, son âge, sa religion, son sexe, etc. ».
- Les lois sur les droits de la personne définissent la discrimination comme le fait d'établir une distinction entre certaines personnes ou certains groupes en se fondant sur de tels motifs.

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME(Suite)

Quels sont les motifs de discrimination?

« Le Québec est la seule province à s'être dotée en 1975, d'une Charte des droits et libertés qui ne soit pas qu'une simple loi antidiscriminatoire, mais une véritable loi fondamentale.

En effet, la Charte des droits et libertés de la personne du Québec a préséance sur les autres lois et jouit d'un statut quasi constitutionnel ».

Selon l'article 10 de la Charte des droits et liberté, Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur un des motifs cités plus bas.

La discrimination y est interdite lorsqu'elle se fonde sur :

- ✓ la race
- ✓ la couleur
- ✓ le sexe
- ✓ l'identité ou l'expression de genre
- ✓ la grossesse
- ✓ l'orientation sexuelle
- ✓ l'état civil
- ✓ l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi)
- ✓ la religion
- ✓ les convictions politiques
- ✓ la langue
- ✓ l'origine ethnique ou nationale
- ✓ la condition sociale
- ✓ le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

« L'accommodement raisonnable est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout autre motif interdit par la Charte.

- Accommoder peut signifier qu'on **aménage une pratique ou une règle** générale de fonctionnement ou qu'on **accorde une exemption** à une personne se trouvant dans une situation de discrimination.

Cependant, Il n'y a pas **d'obligation** d'accommodement en cas de **contrainte excessive**.

La contrainte peut être considérée comme excessive dans les cas où l'accommodement crée :

- une dépense difficile à absorber pour une entreprise;
- une entrave indue au bon fonctionnement d'une organisation;
- une atteinte importante à la sécurité ou aux droits d'autrui »*.

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE?

- Selon la CDPDJ, « la discrimination systémique se comprend comme :
[...] la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination ».
- La discrimination systémique a bien souvent des effets durables sur un groupe identifiable d'individus en raison d'une caractéristique comme le sexe, l'âge, la couleur de la peau, le handicap, etc. Dans le système d'emploi, cette forme de discrimination peut entre autres se traduire par des perspectives d'embauche et d'avancement disproportionnellement désavantageuses notamment pour les femmes, les Autochtones, les minorités ethniques, les minorités visibles et les personnes handicapées.

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Qu'est-ce que la discrimination systémique en emploi?

- Dans la cause qui opposait Action travail des femmes et Gaz Métro, le Tribunal des droits de la personne définissait ainsi la discrimination systémique :

« La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. »

(CDPDJ et ATF c. Gaz Métro, Tribunal des droits de la personne, paragraphe 37.)

- La discrimination systémique consiste en une **« situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou des comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 15 de la Charte »**

Chicha-Pontbriand, M.T. Discrimination systémique: Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi, p. 85, Cowansville, Yves Blais, 1989

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Quelles sont les différentes formes de discrimination?

La discrimination directe

- «La discrimination directe constitue la forme la plus rudimentaire et la plus flagrante de discrimination. Elle a cours « lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé, et ce, de façon ouverte et avouée »*.
- Bien souvent, il y a intention de discriminer un individu ou un groupe d'individus en raison de caractéristiques de groupes, réelles ou présumées. Cela étant, il n'est pas nécessaire de démontrer l'intention pour conclure qu'il y a discrimination**

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Les différentes formes de discrimination

Quelques exemples

- La discrimination directe est ouverte, communicative et franche.

Exemple: Refuser de louer un appartement en raison de l'origine d'une personne.

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Les différentes formes de discrimination

Quelques exemples

Exemples illustrant la discrimination directe :

- Refuser la candidature d'un individu parce qu'il appartient à une minorité ethnique (discrimination fondée sur l'origine ethnique);
- Mettre un employé à pied après avoir été informé qu'il est porteur du VIH (discrimination fondée sur le handicap);
- Refuser de louer un appartement à un individu en raison de ses faibles revenus (discrimination fondée sur la condition sociale);
- Refuser l'accès aux jeunes enfants dans un restaurant (discrimination fondée sur l'état civil des parents et l'âge des enfants);

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Quelles sont les différentes formes de discrimination?

La discrimination indirecte

« ...cas où un facteur apparemment neutre tel qu'une disposition, un critère ou une pratique, ne peut être respecté aussi facilement par des personnes appartenant à un groupe distingué ».

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Quelles sont les différentes formes de discrimination?

La discrimination indirecte

« La discrimination par suite d'un effet préjudiciable constitue une forme beaucoup plus subtile de discrimination que la discrimination directe. **Elle se produit généralement sans intention de discrimination.** La situation discriminatoire découle plutôt de l'application uniforme d'une norme, d'une politique, d'une règle ou d'une pratique, neutre à première vue, ayant néanmoins un effet discriminatoire auprès d'un individu ou d'une catégorie d'individus en leur imposant des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées à autrui. **Des normes ou pratiques peuvent donc avoir un effet discriminatoire, « même si cet effet n'a pas été voulu ni prévu. »** »*

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Quelles sont les différentes formes de discrimination?

Exemples de discrimination indirecte

- La discrimination indirecte est imperceptible.

Exemple: L'utilisation de la taille comme critère d'embauche est une condition qui exclut les femmes qui sont en moyenne de plus petite taille que les hommes ou des certaines personnes de petite taille appartenant à d'autres groupes.

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Quelques cas de discrimination

1. *On me refuse la participation à une sortie d'école en raison de mon handicap.*
2. *Je n'ai pas été embauchée à cause de mes origines maghrébines.*

Exemples tirés de :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>



DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Quelques exemples récents

- **Exemple 1 : Discrimination liée à un handicap et la couleur de la peau:** Le 2 février 2021, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a statué et pris une décision en faveur d'une femme noire et son enfant autiste, dans une affaire de négligence et d'abandon.
- **Exemple 2 : Discrimination liée à la couleur de la peau:** Le 7 décembre 2020, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a statué et pris une décision en faveur d'une famille dans le cas de deux enfants noirs victimes d'actes d'agression et de harcèlement racial à l'école.

DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Qu'est-ce que le racisme?

- « *Le racisme consiste à définir un ensemble humain par des attributs naturels, à en déduire des caractéristiques intellectuelles et morales qui valent pour chacun des membres de cet ensemble, quelles que soient leur action et leur volonté, et à éventuellement prolonger ces représentations par des pratiques d'infériorisation et/ou d'exclusion* ».

Micheline Labelle, un lexique du racisme, Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes, p.33. Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC), 2006

- La notion de racisme systémique est très controversée malgré que plusieurs groupes l'utilisent actuellement. Selon la CDPDJ, il s'agit d'une «**Somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination.**»

<https://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>

NB: On remarque que cette définition du racisme systémique est la même que celle de la discrimination systémique préconisée par la CDPDJ.



DÉFINITIONS DE LA DISCRIMINATION ET DU RACISME (Suite)

Qu'est-ce que la discrimination raciale?

- *«...toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique».*

ONU, Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Article 1er, AG dans sa résolution 2106 du 21 décembre 1965

- *D'après vous, y-a-t-il une différence entre la notion de racisme et celle de discrimination raciale?*

3. CAS DE DISCRIMINATION SELON LES SECTEURS

EMPLOI

Dans le domaine du travail, aucun employeur ne peut se fonder sur un **motif interdit de discrimination** pour traiter une personne d'une façon différente. C'est l'article 16 de la Charte des droits et libertés du Québec qui le détermine.

- « Si une offre d'emploi ou un avis public porte la mention "*Les femmes ne peuvent pas postuler*" ou "*Les étrangers ne sont pas admissibles*", le message est clair... et discriminatoire»
- « Des gens se voient refuser un emploi ou une promotion tout simplement parce qu'ils appartiennent au mauvais groupe d'âge ou au mauvais sexe, qu'ils ont telle ou telle couleur de peau ou qu'ils viennent de tel ou tel pays. »

Micheline Labelle, un lexique du racisme, Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes, p.28. Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC), 2006

- « En 2005, une enquête menée par Statistique Canada auprès de femmes immigrées révélait que 37 % d'entre elles déterminaient comme **obstacles majeurs à leur inclusion sur le marché du travail, la non-reconnaissance des titres et des compétences étrangers ainsi que les difficultés d'accès à une première expérience de travail en terre canadienne** ».

Statistique Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), 2005.

CAS PAR SECTEURS

LOGEMENT

Exemple 1

Les familles éprouvent de plus en plus de difficultés à se faire louer des appartements.

Publié le 18 avril 2021 Anne –Sophie Poirée, Journal de Montréal

<https://www.tvanouvelles.ca/2021/04/18/on-ne-veut-pas-denfants-dans-des-logements-a-louer-1>

Exemple 2

- Une participante à une étude réalisée par la TCRI, « confie que, « à chaque fois que je dois chercher un logement, il faut que je traîne ma mère (qui est Québécoise blanche) avec moi ». D'autres témoignages (de femmes noires) sont allés dans le même sens. Il m'est arrivé de chercher un logement et qu'on m'a dit : je ne veux pas de coquerelles, nous a également confié une autre participante »

TCRI, *Projet sur la situation des femmes immigrées et racisées au Québec: Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées, p.61, Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées, 2012*

CAS PAR SECTEURS

SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Exemple 1

Cas Joyce Echaquan, une femme autochtone de 37 ans et mère de 7 enfants meurt à l'hôpital de Joliette en septembre 2020. Elle diffuse avant sa mort, une vidéo montrant la maltraitance qu'elle a subie et les propos racistes et dégradants proférés à son endroit par l'équipe soignante. Sa mort est considérée comme le reflet du racisme anti-autochtone au Québec et au Canada.

www.Ledevoir.com/societe/587114/les-dernieres-heures

Exemple 2

Jusqu'à tout récemment encore, des enfants nés au Québec de parents au statut migratoire précaire étaient privés injustement de la gratuité des soins de santé.

Rapport du Protecteur du citoyen, Donner accès au régime québécois d'assurance maladie aux enfants nés au Québec de parents au statut migratoire précaire, p.4, 2018
<https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/enquetes/rapports-speciaux/acces-ramq-enfants-parents-statut-migratoire-precaire>

CAS PAR SECTEURS

ÉDUCATION

Exemple 1:

« la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier va devoir payer à une mère et à ses deux enfants noirs une somme de 30 000 \$ en dommages pour son défaut d'agir contre des actes d'agression et de **harcèlement racial à l'école, dont l'exposition à des insultes avec le mot « N ».** »

Une décision de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, le 16 décembre 2020,
<http://www.crarr.org>

Exemple 2:

«L'ancienne Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys doit payer à une mère et à ses deux enfants noirs 65 000 \$ en dommages pour des **actes d'agression et de harcèlement racial à l'école, dont des insultes avec le mot « N »** et pour son **défaut d'assurer aux jeunes un milieu scolaire exempt de racisme.** »

Une décision de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, le 07 décembre 2020,
<http://www.crarr.org>

TROISIÈME PARTIE



***Des ressources pour faire face
à la discrimination et au racisme***

DES RESSOURCES POUR Y FAIRE FACE

**Afin d'être informée, appuyée,
dirigée ou accompagnée...**

Emploi

- Action travail femme (ATF)

Santé

- Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCESSS)

Logement

- Comité logement du territoire
- FRAPRU
- Tribunal administratif du logement (Le TAL du Québec)

Éducation

- Centre de recherche action sur les relations raciales CRARR
- Fondation canadienne des relations raciales



DES RESSOURCES POUR Y FAIRE FACE

Pour déposer une plainte

- ✓ **Domaine de l'emploi**
 - Les normes de travail (après l'embauche, être déjà en emploi)
Tél : 1800 361 6477
 - La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse **Tél : 1800 361 6477**

<https://www.cdpcj.qc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/porter-plainte-pour-discrimination-ou-harcèlement>



DES RESSOURCES POUR Y FAIRE FACE

Pour déposer une plainte

✓ Domaine de la santé

- Pour une plainte à l'interne:

commissariat.plaintes.comtl@ssss.gouv.qc.ca

- Le Protecteur du citoyen veille au respect de vos droits dans vos relations avec les services publics québécois. Vous n'êtes pas satisfait des services d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement du Québec ? Ou encore d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (2^e recours dans ce cas) ? Portez plainte au Protecteur du citoyen :

Appelez au **1 800 463-5070** ou utilisez le formulaire de plainte en ligne sur le lien suivant:

<https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/porter-plainte/formulaires-de-plainte/porter-plainte-en-ligne>



DES RESSOURCES POUR Y FAIRE FACE

Pour déposer une plainte

- ✓ **Domaine du logement**
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

<https://www.cdpdj.qc.ca/fr>



DES RESSOURCES POUR Y FAIRE FACE

Pour déposer une plainte

✓ Domaine de l'éducation

- Responsables de l'établissement
- Direction
- Responsable des plaintes
- Protecteur de l'élève
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse





Conclusion
de
l'atelier

- Le gouvernement du Québec a lancé en décembre 2020 un plan d'action contre le racisme intitulé: ***Le racisme au Québec Tolérance Zéro***

Il est possible de le consulter: https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme.pdf?1607961665

- Le RAFIQ a mis en place un comité aviseur en matière de discrimination et de racisme à l'égard des femmes immigrantes depuis juin 2021. Il est possible de s'y impliquer...

Êtes-vous intéressée?

Membres du comité aviseur et organismes consultés

Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCÉSSS), www.accesss.net

- *Fédération des Communautés Culturelles de l'Estrie, www.fccestrie.ca*
- *Le Collectif www.cfiq.ca*
- *La Maison d'Haïti, www.mhaiti.org*
- *La Maisonnée, <http://www.lamaisonnee.org>*
- *Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec (RCLALQ) www.rclalq.qc.ca*
- *Action Travail Femmes (ATF) <https://atf.typepad.fr/>*