

DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT
ET D'INFORMATION PORTANT SUR LE
LEADERSHIP FEMININ EN MATIERE DE
DISCRIMINATION ET DE RACISME

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

*Atelier s'adressant aux
femmes immigrantes*

Michelle F. Hangnilo



Table des matières

INTRODUCTION	2
PREMIÈRE PARTIE	3
A. Développement et renforcement de leadership féminin en matière de lutte contre la discrimination et le racisme	3
1. Définitions	3
2. Expériences de leadership (exercice) Durée : 15 minutes.....	4
3. Lieux d'exercice du leadership selon les défis rencontrés par les immigrantes.....	4
DEUXIÈME PARTIE	8
A. Discrimination et racisme.....	8
1. Vécu des participantes victimes (exercice en groupe)	8
2. Définition de la discrimination et du racisme.....	8
1. Cas de discrimination selon les secteurs (Domaines de l'emploi, de la santé, du logement et de l'éducation)	14
TROISIÈME PARTIE.....	18
A. Des ressources pour faire face à la discrimination et au racisme	18
1. Des ressources d'appui ou d'accompagnement	18
2. Des ressources pour porter plainte.....	20
CONCLUSION	22
RÉFÉRENCES	23

Qui sommes-nous ?

Le RAFIQ est un organisme communautaire québécois de femmes immigrantes qui vise à favoriser la concertation, la recherche, la recherche-action, le partage des connaissances et des pratiques, la formation, le développement d'une analyse propre et la définition de revendications prioritaires pour les femmes immigrées et racisées du Québec ainsi que la mobilisation autour d'enjeux communs et de toute activité favorisant l'autonomie et l'égalité de ces femmes.

Le RAFIQ lutte également pour la défense des droits de toutes les femmes immigrées et racisées du Québec dans une perspective féministe et des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes. Le RAFIQ est fondé sur le respect des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes, de la dignité humaine ainsi que sur les principes formulés dans la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Enfin, le RAFIQ s'appuie sur des principes s'opposant à toute discrimination mentionnée dans le préambule et par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ainsi qu'à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Nous œuvrons depuis plusieurs années sur différents enjeux et plus spécifiquement autour du développement des capacités et d'outils d'empowerment des femmes immigrées et racisées les plus marginalisées dans une perspective féministe et des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes.

À qui est destiné ce document ?

Ce document est un outil d'accompagnement de l'outil Power Point du même thème pour toute personne désirant animer une session et enrichir les enjeux abordés de l'atelier visant à outiller les femmes immigrantes pour le renforcement et le développement de leur leadership sur les enjeux de la discrimination et de racisme au Québec d'une part, et d'autre part, à les éclairer sur leurs droits ainsi que les ressources où les faire valoir en cas de besoin.

A. Développement et renforcement de leadership féminin en matière de lutte contre la discrimination et le racisme

Origine du terme : Introduit en français par Chateaubriand au XIX siècle, il vient de l'anglais Leader.

Dans une perspective de transformation sociale, personnelle et pour un meilleur vivre ensemble, il s'agit d'une prise de pouvoir des femmes immigrantes sur des enjeux auxquels elles pourraient faire face dans la société d'accueil.

Il est important de comprendre et s'approprier ce qu'est : Le leadership féminin et l'empowerment pour mobiliser les forces des femmes immigrantes afin de lutter contre la discrimination et le racisme sous toutes ses formes.

1. Définitions

Leadership

« Capacité d'un individu à influencer, à motiver, et à rendre les autres capables de contribuer à l'efficacité et au succès des organisations dont ils sont membres. Il désigne les comportements que l'on peut reconnaître à celui qui assure la « fonction du leader. »¹

« 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. »²

Empowerment

« 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

¹ House, R. J. Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies, p.15 SAGE Publications, Thousand Oaks, 2004

² Bertrand Poulet, <https://www.demos.fr/blog/quest-ce-que-le-leadership-et-quoi-sert-il?>

arrivé en France que plus récemment. Il peut s'appliquer aujourd'hui à de nombreuses autres situations.»³

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

Déroulement : Les participantes auront à travailler individuellement sur leur expérience personnelle.

L'exercice est individuel même s'il se déroule en groupe. Une feuille sera distribuée au début de l'activité. Il s'agira pour chaque participante de lister sur cette feuille des situations dans lesquelles elle a pris le leadership ou a réalisé de « bon coups » avant et après son arrivée au Québec et ses attentes actuelles (c'est-à-dire des domaines dans lesquels elles souhaiteraient prendre du leadership).

Les participantes gardent les résultats de leur exercice et celles qui le souhaitent peuvent exprimer leur sentiment ou opinion lors de l'échange qui suit. Celles qui le souhaitent pourront présenter les domaines dans lesquels elles ont pris du leadership.

L'exercice s'applique à tous les domaines : études, travail, implication, sport, cuisine, dessin, musique, politique, famille, enfants, etc.

3. Lieux d'exercice du leadership selon les défis rencontrés par les immigrantes

- ✓ Il s'agit dans cette partie de définir les enjeux les plus importants en regard des femmes immigrantes dans différents domaines : Emploi, logement, santé, éducation, etc.

Les femmes immigrantes et des minorités ethnoculturelles racisées font face à plusieurs enjeux dans les domaines comme : L'emploi, la santé, le logement, l'éducation.

○ L'emploi

Des données statistiques, des recherches, études et témoignages du vécu des femmes immigrantes dressent plusieurs raisons qui entravent leur accessibilité au marché du travail. Souvent très scolarisées, elles sont aussi les plus victimes des politiques d'accès au marché du travail « De 2005 à 2009, le Québec a accueilli 227 881 personnes soit 113 991 femmes et 113 890 hommes ».⁴

« Les constats de l'Institut de la statistique du Québec, dans son étude sur la Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009 permettent de confirmer que, dans

³ Raphaële Granger, L'empowerment, un outil de management, 2021 <https://www.manager-go.com/management/developpement-du-pouvoir-d-agir.htm>

⁴ Ministère de l'immigration et des communautés culturelles, *Données préliminaires pour 2009, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, Citoyenneté et Immigration Canada (février 2010).*

tout le Canada, c'est au Québec que la situation des Immigrées et Immigrés sur le plan économique, est la moins favorable et que ce sont les femmes immigrées qui se situent au plus bas de l'échelle. »⁵

« 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. En 2006, le taux de déqualification des personnes immigrées se situait à 42,1 %. Pour les femmes immigrées, la dévaluation professionnelle atteignait 44 %. »⁶

Parmi les obstacles à l'intégration des femmes immigrantes au marché du travail, on compte : la non-valorisation ou reconnaissance des acquis et compétences du pays d'origine, l'exigence de l'expérience québécoise, la contrainte du retour aux études alors qu'elles détiennent des diplômes universitaires, l'exigence de la maîtrise du français.

Le manque de places dans les garderies à prix abordables pour celles qui ont des enfants de moins de 5 ans limite aussi leur disponibilité. Quoique diplômées et accumulant des années d'expérience de travail dans leur pays d'origine, beaucoup se retrouvent dans les petits jobs.

○ **Indicateurs du marché du travail chez les personnes immigrantes et celles nées au Canada, résultats selon le sexe, 2006-2020, Québec.**⁷

	Unité (↶)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Temps partiel	k	493,4	493,1	501,9	518,1	510,6	498,5	501,8	511,3	513,4	439,0
Chômage	k	145,4	143,8	139,7	132,1	137,4	124,8	119,8	106,4	96,4	182,5
Taux de chômage	%	7,2	7,0	6,8	6,4	6,7	6,0	5,7	5,0	4,5	8,6
Taux d'activité	%	60,3	60,5	60,7	60,4	60,6	60,5	60,6	60,7	61,1	60,0
Taux d'emploi	%	56,0	56,2	56,5	56,5	56,5	56,9	57,2	57,6	58,4	54,8
Population née au Canada											
Population active	k	1 742,4	1 750,1	1 761,0	1 745,1	1 752,0	1 736,4	1 735,1	1 726,7	1 736,7	1 709,8
Emploi	k	1 635,7	1 641,8	1 656,9	1 647,3	1 651,8	1 645,1	1 649,8	1 647,9	1 672,1	1 579,0
Temps plein	k	1 196,8	1 210,1	1 218,9	1 195,4	1 208,5	1 214,0	1 221,9	1 221,9	1 248,5	1 211,0
Temps partiel	k	438,9	431,8	438,0	451,9	443,3	431,1	427,9	426,0	423,7	368,0
Chômage	k	106,7	108,3	104,1	97,8	100,3	91,3	85,3	78,8	64,5	130,9
Taux de chômage	%	6,1	6,2	5,9	5,6	5,7	5,3	4,9	4,6	3,7	7,7
Taux d'activité	%	60,7	60,9	61,3	61,0	61,1	60,6	60,5	60,4	60,9	59,5
Taux d'emploi	%	57,0	57,1	57,7	57,6	57,6	57,4	57,5	57,6	58,6	55,0
Ensemble des immigrants											
Population active	k	260,4	263,7	269,1	286,6	288,7	309,2	329,8	358,3	372,1	378,9
Emploi	k	223,8	232,3	236,0	254,4	253,5	278,2	297,8	334,0	344,4	333,5
Temps plein	k	173,7	178,9	176,9	194,6	190,9	218,9	229,8	254,7	264,5	268,3
Temps partiel	k	50,1	53,4	59,1	59,8	62,6	59,3	68,0	79,2	79,9	65,2
Chômage	k	36,7	31,3	33,1	32,2	35,2	31,0	32,0	24,4	27,7	45,4
Taux de chômage	%	14,1	11,9	12,3	11,2	12,2	10,0	9,7	6,8	7,4	12,0
Taux d'activité	%	57,8	58,4	56,6	57,2	57,8	60,0	61,8	62,3	62,2	62,3
Taux d'emploi	%	49,7	51,4	49,6	50,8	50,8	54,0	55,8	58,1	57,6	54,8

⁵ KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc, *Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009*, p.40 Québec, Institut de la statistique du Québec, 2011.

⁶ 6 Vérificateur général du Québec, *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011 – Tome1*

⁷ Statistique Canada (SC) *enquête sur la population active, 2020*, adapté par l'institut des statistiques du Québec (ISC) : *Indicateurs du marché du travail chez les personnes immigrantes et celles nées au Canada, résultats selon le sexe, Québec, Ontario et Canada 2006-2020*,

« Les femmes immigrantes sont au chômage deux fois plus que les femmes nées au Canada, soit 13,3% contre 6,1%. Ce sont les femmes du groupe Arabe-asiatique occidental, dans lequel se trouvent les femmes d'origine maghrébine, qui ont le taux de chômage le plus élevé, soit 20,7 % »⁸

○ *Le logement*

L'accès au logement pour les femmes immigrées et racisées constitue un enjeu socio-politique d'une importance capitale. *Obtenir un 1er logement n'est pas toujours chose facile pour ces femmes 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 ou on retiendra aussi la forte odeur de leur cuisine...etc.*

○ *La santé*

Plusieurs facteurs ont été cités comme agissant négativement sur la santé des femmes immigrées et racisées : la violence, la pauvreté, l'absence de places en garderies et de logements abordables, etc.

Autres facteurs entravant l'accès à la santé :

- *Les barrières linguistiques et culturelles ont souvent été citées comme les principaux facteurs qui entravent le plein accès des femmes immigrantes et réfugiées aux services de santé et affectent la qualité des soins obtenus.*
- *Ceci a un effet sur « le dépistage, le diagnostic, le traitement et les suivis liés au traitement, ainsi qu'à l'adhésion au traitement. »*
- *La présence d'interprètes qui n'est pas toujours possible affecte aussi la santé des femmes⁹*

○ *L'éducation*

Le système éducatif n'étant pas universel, *la non-reconnaissance des diplômes obtenus ailleurs, entraîne une déqualification professionnelle.* C'est «l'un des principaux facteurs des inégalités économiques dont sont victimes les personnes immigrantes, contribuant fortement à certains mécanismes de ghettoïsation professionnelle que vivent les nouveaux arrivants, et plus particulièrement les femmes. Le débat public autour de la reconnaissance des acquis et compétences (RAC) est souvent limité aux professions réglementées et au rôle

⁸ CRÉ de Montréal, *Un portrait socio-économique des femmes et des hommes de l'île de Montréal*, 2001.
<http://www.femmesdemontreal.org>

⁹ Amel Belhassen, *Améliorons nos conditions de vie : En route vers le leadership des femmes immigrées ! P.13 Un guide d'entraînement des femmes immigrées au leadership, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et le Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées, 2010-2011*

des ordres professionnels, alors qu'il est bien plus large : 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 ». ¹⁰



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 tous les employeurs. Un retour aux études devient ainsi un passage obligatoire. Ce qui vient briser le rêve de pouvoir accéder facilement au marché du travail en arrivant au Québec comme travailleur qualifié dans la plupart des cas.

○ *Lieux d'exercice d'un leadership en regard des besoins et les défis des femmes immigrantes et réfugiées*

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 du milieu communautaire comme : Les organismes de défense des droits des femmes, se rapprocher des associations, être active dans sa propre communauté, ou être membre du comité aviseur du RAFIQ.

¹⁰ <https://revuelespritlibre.org/la-reconnaissance-des-acquis-et-competences-entre-autonomie-des-universites-et-discrimination>

Lettre d'opinion - La reconnaissance des acquis et compétences, entre autonomie des universités et discrimination systémique des personnes immigrantes, ATF, Sept 2021

DEUXIÈME PARTIE

A. Discrimination et racisme

1. Vécu des participantes victimes (exercice en groupe)

Durée : 30 minutes

Déroulement : Les participantes seront invitées à partager en grand groupe des expériences vécues ou pour lesquelles elles ont été témoin de discrimination.

- Des échanges se feront sur les divers cas. (Que pensez-vous de cette situation ? Quelles commentaires faites-vous de cette situation ?)
- De ces échanges permettront d'amener les femmes à donner leur définition de la discrimination et du racisme.

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 »¹¹.

Selon la commission canadienne des droits de la personne

« C'est le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent, négatif ou à cause d'un motif de discrimination comme sa race, son âge, sa religion, son sexe, etc. Les lois sur les droits de

¹¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, [Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés](#), Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, pp. 14-15; 2011 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, [Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences : un an après, état des lieux](#) p. 5-6. 2012

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.»¹²

- *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.*

Motifs de discrimination et exemples

« 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. »¹³

La discrimination est interdite lorsqu'elle se fonde sur :

- La race
- La couleur de la peau
- Le sexe
- L'identité ou l'expression de genre
- La grossesse
- L'orientation sexuelle
- L'état civil
- L'âge (sauf pour les mesures de protection des mineurs)
- 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 handicap¹⁴

¹² Micheline Labelle : *Un lexique du racisme, ' Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes ' p 27 tiré de la Commission canadienne des droits de la personne*
<https://www.canada.ca/fr/commission-droits-personne.html> Coalition internationale des villes contre le racisme pour L'UQAM, 2006

¹³ <http://www.ensemble-rd.com/discrimination/la-charte-des-droits-et-libertes-du-quebec>

¹⁴ <http://www.ensemble-rd.com/discrimination/la-charte-des-droits-et-libertes-du-quebec>

Quelques motifs de la discrimination	Clarification	Exemples
Grossesse	Fait d'être enceinte et d'accoucher. Ce motif inclut aussi tout ce qui concerne la grossesse, comme les suivis de santé et le congé de maternité.	Un emploi ou une promotion est refusée à une femme du fait qu'elle est enceinte.
Race, couleur	La race et la couleur sont des motifs souvent interreliés qui renvoient au concept de racisme. Le profilage racial est aussi une forme de discrimination fondée sur la race ou la couleur.	Se voir interdire l'entrée d'un bar du fait d'être noir.
Sexe	Le fait d'être une femme ou un homme	Se voir refuser un emploi ou une promotion du fait d'être une femme.
Religion	Il peut s'agir de la religion ou des croyances, ainsi que du fait de ne pas avoir de religion.	Refuser une absence pour une fête religieuse à une ou un employé alors que cette absence ne constitue pas une contrainte excessive.
Handicap	Le handicap inclut les limitations physiques, mentales ou psychologiques d'une personne. Il inclut aussi le moyen d'en diminuer les effets, par exemple : utiliser un fauteuil roulant ou avoir recours à un chien guide.	Refus de permettre la participation à une sortie d'école en raison d'un handicap. ¹⁵

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 »

La discrimination systémique

¹⁵ Cet exemple est tiré de : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discrimination>

- 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.

- 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. »¹⁶
- 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* »¹⁷

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 »^{18*}.

¹⁶ CDPDJ et ATF c. Gaz Métro, Tribunal des droits de la personne, paragraphe 37.

¹⁷ Chicha-Pontbriand, M.T. *Discrimination systémique: Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, p. 85, Cowansville, Yves Blais, 1989

¹⁸ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, [Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés](#), Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, p.13, 2011, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, [Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences : un an après, état des lieux](#), p. 8-9, 2012

- 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 discrimination¹⁹

La discrimination directe « La discrimination directe renvoie à une pratique sociale concrète se fondant sur une caractéristique personnelle d'un individu ayant pour effet le déni de traitement égal en matière d'éducation, d'emploi, d'accès aux services publics et le déni d'exercice des droits de la personne. Elle impose un traitement dans divers domaines de la vie sociale sur un mode qui infériorise, entrave l'égalité et la participation dans le marché du travail, les institutions publiques, les médias, le système politique »²⁰

Quelques exemples²¹

- La discrimination directe est ouverte, communicative et franche.
Exemple: Refuser de louer un appartement en raison de l'origine d'une personne.

Autres 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);

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 »²².
- « La discrimination indirecte par suite d'un effet préjudiciable constitue une forme beaucoup plus subtile de discrimination que la discrimination directe. Elle se produit

¹⁹Andrews c. Law Society of British Columbia,] 1 R.C.S. 143, 174-175 [1989)

²⁰Micheline Labelle : Un lexique du racisme, ' Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes ' p 29 tiré de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination> , Coalition internationale des villes contre le racisme pour L'UQAM 2006

²¹ Les exemples sont tirés de l'étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes, p.28. UQÀM, Numéro 1

²² Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), Recommandation de politique générale sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale, p.5, N*7, Strasbourg, Conseil de l'Europe 2003

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. »²³

- La discrimination indirecte est imperceptible.

Quelques exemples de discrimination indirecte²⁴

- 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 certaines personnes de petite taille appartenant à d'autres groupes.
- L'interdiction d'animaux domestiques

« Plusieurs lieux publics, tels les hôpitaux, les écoles, et les établissements commerciaux, interdisent la présence d'animaux domestiques. Il va généralement de même à l'intérieur des milieux de travail.

Cette règle vise notamment des objectifs d'hygiène et de sécurité. Cependant, si elle est appliquée de manière automatique, sans réelle prise en compte de l'accessibilité de certaines clientèles, elle risque fortement d'avoir à leur endroit des effets discriminatoires.

Pour les personnes handicapées dont le moyen pour pallier au handicap est le chien guide ou le chien d'assistance, un assouplissement au règlement apparaît nécessaire. Autrement, l'accessibilité des non-voyants, des personnes sourdes ou malentendantes, des enfants TED et leur famille ou encore des personnes ayant besoin d'une aide à la motricité sera compromise. Afin de respecter le droit à l'égalité de cette catégorie de personnes, la norme doit inclure la possibilité d'un accommodement. Pour les différents milieux l'interdiction d'animaux domestiques sera généralement maintenue, mais la règle comprendra une exception en ce qui concerne les chiens guide ou d'assistance »²⁵.

Qu'est – ce que le racisme ?

« Il 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. »²⁶

²³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, « [Avis sur les directives de l'assurance maladie du Québec en matière d'accommodement raisonnable](#) », pp.2-7 par Me Daniel Carpentier, 22 février 2010

²⁴ <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discrimination>

²⁵ CDPDJ. <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>

²⁶ 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*

Racisme systémique

La notion de racisme systémique est une notion 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. »²⁷

*NB: On remarque que cette définition du racisme systémique est la même que celle de la discrimination systémique préconisée par la CDPDJ.*²⁸

*« Situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 15 de la Charte. »*²⁹

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 ».*³⁰

1. Cas de discrimination selon les secteurs (Domaines de l'emploi, de la santé, du logement et de l'éducation)

Domaine de l'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 »

²⁷ Par Wissam Mansour, Julia Posca, *Qu'est-ce que le racisme systémique ?* p.1 Billet 4 juin, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), rubrique Inégalité, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), 2020

²⁸ <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>

²⁹ Idem

³⁰ ONU, *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, Article 1er, AG dans sa résolution 2106 du 21 décembre 1965

- « 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. »³¹
- « 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 »³²

Domaine du logement

- Le phénomène est sous-estimé car très peu de données existent en lien avec la discrimination en matière de logement parce que les gens ne portent pas plainte. Des offres de location qui disent ouvertement ne pas vouloir d'enfants sont de plus en plus enregistrées. Le FRAPRU et les comités de logement se penchent étroitement sur la question et reçoivent des plaintes dans ce sens.

Exemple 1

Anne-Sophie Poirée publie le 18 avril 2021 dans le Journal de Montréal, « *Des mères de famille se disent victimes de discrimination tellement elles peinent à trouver un appartement salubre et abordable dans un contexte de rareté de logements* ».

Quelques témoignages tirés de l'article :

- Katia Belisle. « Clairement, il ne faut jamais dire qu'on a des enfants, et encore moins qu'on est une femme monoparentale », L'infirmière de 41 ans déplore avoir essuyé « des dizaines de refus » avant qu'un propriétaire ne l'accepte dans son immeuble avec son nouveau-né et ses deux garçons de 10 et 15 ans, en juin 2020.
- Émilie Provost, 27 ans, mère de deux jeunes enfants. « On appelle les propriétaires et ils se montrent très intéressés. Mais chaque fois qu'on dit qu'on a des enfants, ils nous répondent que, finalement, il y a des personnes en attente et qu'on serait mieux de chercher ailleurs »,
- Sandy Bélisle, qui recherche un cinq et demie à Montréal pour elle, son conjoint et leurs cinq enfants. « J'ai écrit à sept propriétaires, et six m'ont dit qu'ils ne voulaient

³¹ 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

³² Statistique Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), 2005.

rien savoir des enfants, lance la jeune femme de 26 ans. C'est totalement de la discrimination ! »

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 »³³

Domaine de la santé et des 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 subi 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 ³⁴

Exemple 2 :

Jusqu'à récemment encore, « des enfants nés au Québec de parents au statut migratoire précaire sont privés injustement de la gratuité des soins de santé »³⁵

Domaine de l'éducation

Quelques décisions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le domaine de l'éducation³⁶

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 ». »³⁷

³³ 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

³⁴ www.Ledevoir.com/societe/587114/les-dernieres-heures

³⁵ *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>

³⁶ <http://www.crarr.org>

³⁷ 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. »³⁸

Exemple 3 :

Montréal, 7 décembre 2020 : Discrimination en lien avec la couleur de peau

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a demandé à l'ancienne Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys de 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. »

Exemple 4 :

Montréal, 16 décembre 2020 : Discrimination en lien avec la couleur de la peau : « C'est au tour de la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier de 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 ». »

Exemple 5 : Montréal, le 13 juillet 2017 : Discrimination liée à la religion en matière de travail :

Un employeur juif condamné par le Tribunal des droits de la personne du Québec à payer 12.500 \$ à son employé lui aussi juif pour discrimination religieuse.

« En octobre 2011, les propriétaires du Spa Orazen ont embauché M. Zilberg, qui est de foi juive, à titre de coiffeur et coloriste. Il y travaillait en moyenne 30 heures par semaine, y compris les samedis.

En juillet 2012, les propriétaires, qui sont également juifs, ont informé M. Zilberg, qu'il ne pouvait plus travailler les samedi car il est juif et que les Juifs ne sont pas autorisés à travailler le jour du Shabbat. Cependant, bien qu'il s'identifie comme Juif sur le plan spirituel, il ne considère pas que le fait de travailler les samedis aille à l'encontre de sa croyance personnelle. Il considère donc inacceptable que ses employeurs lui imposent leur croyance.

Par ailleurs, M. Zilberg se demande pourquoi le salon est ouvert le samedi si l'on interdit aux Juifs de travailler le jour du Shabbat. On lui a répondu que le commerce peut être ouvert le samedi si les profits faits lors du Shabbat sont versés à des œuvres caritatives. Quand il demande pourquoi la politique a été modifiée, on lui demande juste de n'en parler à personne et de dire seulement que le samedi est pour lui un jour de congé. »³⁹

³⁸ 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>

³⁹ Une décision de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, le 13 juillet 2017, <http://www.crarr.org>

TROISIÈME PARTIE

A. Des ressources pour faire face à la discrimination et au racisme

1. Des ressources d'appui ou d'accompagnement

La discrimination et le harcèlement sont interdits par la loi au Canada. Si vous croyez que vous avez été victime de discrimination, vous pouvez être en mesure de déposer une plainte auprès de la Commission, ou auprès d'une agence des droits de la personne provinciale ou territoriale. Voici comment... Demander de l'aide « sans faire fausse route ! ».

Domaines	Ressources d'appui ou d'accompagnement
----------	--

Emploi	<p>ATF « Action travail des femmes (ATF) est un organisme autonome à but non lucratif œuvrant à soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et de toutes origines dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels. » 7001, rue Hutchison Montréal (Québec) H3N 1Y9 Téléphone : 514.768.7233 Télécopieur : 514.768.8697 http://www.atfquebec.ca/</p>
Santé	<p>ACCÉSSS L'Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux est un regroupement voué à l'accessibilité et à l'adéquation des services sociaux et de santé aux personnes issues des communautés ethnoculturelles 7000, ave du Parc, Montréal, QC, H3N1X1, Bureau 408 Téléphone 514-287-1106 Télécopieur 514-287-7443 https://accesss.net/</p>
Logement	<p>RCLALQ Près d'une cinquantaine de comités logement et d'associations de locataires du Québec (des organismes à but non lucratifs) aident les locataires à connaître et défendre leurs droits. Trouvez celui de votre quartier en visitant : Le Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec (RCLALQ) 514 521-7114 ou 1-866-521-7114 Courriel : rclalq@rclalq.qc.ca https://rclalq.qc.ca/</p> <p>FRAPRU Le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU) est un regroupement national pour le droit au logement. Il vise le plus grand contrôle de l'ensemble des citoyens et des citoyennes sur leurs conditions de logement, l'aménagement de leur quartier et leur milieu de vie. 1431 Rue Fullum, Montréal, QC H2K 0B5 Téléphone : (514) 522-1010 https://www.frapru.qc.ca/a-propos/</p> <p>TAL Tribunal : Tribunal administratif du logement (Le TAL du Québec) est un organisme du gouvernement du Québec qui régit les relations entre les propriétaires de logements et leurs locataires. Le TAL remplace officiellement la Régie du logement du Québec depuis le 31 août 2020 Par téléphone Montréal, Laval et Longueuil 514 873-2245 Autres régions 1 800 683-2245</p>

	<p>Par courrier : Village olympique 5199, rue Sherbrooke Est Bur. 2360 Montréal (Québec) H1T 3X1 https://www.tal.gouv.qc.ca/</p>
Éducation	<p>CRARR Centre de recherche-action sur les relations raciales 460, rue Sainte-Catherine Ouest, bur. 610 Montréal H3B 1A7 Tél: (514) 939-3342 Fax: (514) 939-9763 crarr@primus.ca http://www.crarr.org/</p> <p>FCRR Fondation canadienne des relations raciales La Fondation Canadienne des relations raciales est le principal organisme du pays à se consacrer à l'élimination du racisme et toutes les formes de discriminations raciales dans la société canadienne. Pour y parvenir, la fondation mise sur le partage des connaissances et le soutien communautaire dans une quête d'équité et de justice sociale appuyée par la volonté d'apporter les changements systémiques nécessaires. 6, cour Garamond. Bureau 225 Toronto, Ontario M3C 1Z5 Tél. : 416 441-1900 1 888 240-4936 Télé. : 416 441-2752 1 888 399-0333 https://www.crrf-fcrr.ca/fr/</p>

2. Des ressources pour porter plainte

Domaines	Ressources pour déposer plainte
Emploi	<p>Les normes du travail (Après l'embauche, être déjà en emploi). Tél : 1 800 361 6477 https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/normes-travail-au-quebec</p> <p>La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Tél : 1 800 361 6477 Même en cas de doute, « Quand on a l'impression d'avoir été victime de discrimination », on peut déposer une plainte. Une analyse de la situation (Établir la réalité et voir les possibilités de faire la démonstration) permettra de déterminer si la CDPDJ a compétence. Si non, c'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qu'il faudrait saisir. Elle est l'organisme principal responsable de l'application des lois du travail au Québec.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Un travail au Fédéral, sort de la charte du Québec. La plainte ne pourra pas être déposée à la CDPDJ. Exemple : Poste canada, armée, Douane, aéroport, train, fret maritime • Dans le contexte d'un emploi syndiqué, la plainte ne peut être déposée à la CDPDJ. Elle s'adressera directement au syndicat. (Les conventions collectives étant basées sur la charte des droits et libertés de la personne). En cas de non-satisfaction des décisions, un recours pourrait se faire contre le syndicat devant le Tribunal administratif du travail. <p>https://www.cdpedj.qc.ca/fr</p> <p>Qui peut porter plainte? Une personne ou un groupe de personnes qui a été victime de discrimination ou de harcèlement, un organisme, au nom d'une ou de plusieurs victimes, un témoin, lorsque la victime est une personne âgée ou handicapée (membre de la famille, ami, voisin, bénévole ou autre). Vous n'êtes pas obligé d'avoir un avocat pour porter plainte à la Commission. Si vous embauchez un avocat, vous devrez payer les frais pour ses services.</p> <p>Quand porter plainte? Portez plainte dès que possible. Au plus tard 3 ans après les faits ou, au plus tard 6 mois après les faits si la situation implique un service de police ou une municipalité. La Commission peut décider de ne pas traiter une plainte si l'événement remonte à plus de 2 ans.</p> <p>Informations à fournir Vous devrez expliquer en détail ce qui s'est passé.</p>
Santé	<ul style="list-style-type: none"> - 1ère étape : Parler avec la personne responsable du service - 2ème étape : Commissariat aux plaintes et la qualité des services <p>Vous pouvez porter plainte par écrit ou verbalement, au point d'accès de proximité du Commissariat aux plaintes et à la qualité des services de l'installation en cause. Vous pouvez également composer le 1 844 630-5125, ou écrire au : commissariat.plaintes.comtl@ssss.gouv.qc.ca.</p> <p><u>Le recours de deuxième instance :</u> Protecteur du citoyen : Mission : Assurer le respect des droits des citoyens et citoyennes dans leurs relations avec les services publics. Une plainte en trois étapes : AVANT DE PORTER PLAINTÉ AU PROTECTEUR DU CITOYEN, ASSUREZ-VOUS QUE VOUS VOUS ADRESSEZ AU BON ENDROIT. Le Protecteur du citoyen traite uniquement les plaintes à l'égard des ministères et organismes du gouvernement du Québec ainsi que des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (en deuxième recours dans ce cas). Pour en savoir plus, consultez la section Pouvons-nous traiter votre plainte?</p>

	<p>Téléphone : 418 643-2688 Sans frais : 1 800 463-5070 Télécopieur : 1 866 902-7130 Poste : 800, place D'Youville, 19e étage, Québec (Québec) G1R 3P4 1080, côte du Beaver Hall, 10e étage, bur. 1000 Montréal (Québec) H2Z 1S8 Canada https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/nous-joindre</p> <p>Les bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.</p>
Logement	<p>Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse</p> <ul style="list-style-type: none"> Des cas de discrimination ont été signalés dans le cadre d'une demande à visiter un logement vacant annoncé en location. Dans tout le processus d'accession à un logement, dès qu'on pense avoir été victime de discrimination, une plainte peut être déposée. <p>https://www.cdpdj.qc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/porter-plainte-pour-discrimination-ou-harcelement</p>
Éducation	<p>Le Protecteur du citoyen traite uniquement les plaintes à l'égard des ministères et organismes du gouvernement du Québec ainsi que des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (en deuxième recours dans ce cas). Pour en savoir plus, consultez la section <i>Pouvons-nous traiter votre plainte ?</i></p> <p>Téléphone : 418 643-2688 Sans frais : 1 800 463-5070 Télécopieur : 1 866 902-7130 Poste : 800, place D'Youville, 19e étage, Québec (Québec) G1R 3P4 1080, côte du Beaver Hall, 10e étage, bur. 1000 Montréal (Québec) H2Z 1S8 Canada https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/nous-joindre Bureaux ouverts du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.</p>

CONCLUSION

- Il est important de noter que le gouvernement du Québec a lancé en décembre 2020 un plan d'action contre le racisme intitulé: *Le racisme au Québec Tolérance Zéro*⁴⁰. Ce plan d'action a permis la mise en place de différentes actions depuis 2021. Notamment pour mettre fin à la discrimination policière; le lancement d'une campagne nationale de sensibilisation contre le racisme ainsi que des formations continues à l'attention notamment des corps policiers et des employés de la fonction publique; des mesures pour favoriser l'éducation des jeunes à la question du racisme et à la discrimination tout au long de leur parcours scolaire, et ce, grâce à différents programmes offerts par le réseau scolaire primaire et secondaire; la nomination de Benoit Charrette depuis février 2021 comme ministre responsable de la lutte contre le racisme et enfin,

⁴⁰<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn>

[contenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme.pdf?1607961665](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme.pdf?1607961665)

différentes actions visant à combattre le racisme et la discrimination envers les communautés autochtones.

- Dans le cadre du projet mené par le RAFIQ intitulé « *Développer le leadership des femmes immigrées et racisées en luttant contre le racisme et la discrimination* », un comité aviseur en matière de discrimination et de racisme à l'égard des femmes immigrantes a été mis en place depuis juin 2021. Il est possible pour les participantes à l'atelier de s'y impliquer...

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 <https://atf.typepad.fr/>

RÉFÉRENCES

- 1- Action Travail des Femmes, guide d'information sur l'accès à l'égalité, p.10, 2013
- 2- Allison Harvey, La participation des femmes dans les organismes féministes mixtes, p.2, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine, CDEACF.
- 3- Amel Belhassen, Améliorons nos conditions de vie : En route vers le leadership des femmes immigrées! P.13, Un guide d'entraînement des femmes immigrées au leadership, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et le Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées, 2010-2011.
- 4- Bertrand Poulet <https://www.demos.fr/blog/quest-ce-que-le-leadership-et-quoi-sert-il>
- 5- CDPDJ et ATF c. Gaz Métro, Tribunal des droits de la personne, paragraphe 37.
- 6- Chicha-Pontbriand, M.T., Discrimination systémique : Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi, p.85, Cowansville, Yves Blais, 1989.

- 7- Chicha-Pontbriand, Discrimination systémique : Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi, p.85, Cowansville, Yves Blais, 1989
- 8- Coalition internationale des villes contre le racisme. Indicateurs pour l'évaluation des politiques municipales visant à contrer le racisme et la discrimination UQAM. 2006.
- 9- Commission européenne contre le racisme et l'intolérance p.5, 2003. <https://WWW.coe.int>
- 10- CRÉ de Montréal, Un portrait socio-économique des femmes et des hommes de l'Île de Montréal, 2001. <http://www.femmesdemontreal.org>
- 11- Décision de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, le 16 décembre 2020, <http://www.crarr.org>
- 12- Décision de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal, le 07 décembre 2020, <http://www.crarr.org>
- 13- House, R. J. (2004) Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies, p.15, SAGE Publications, Thousand Oaks, 2004
- 14- <https://www.manager-go.com/management/developpement-du-pouvoir-d-agir.htm>
- 15- KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2011). Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009, p.40, Québec, Institut de la statistique du Québec
- 16- Micheline Labelle : Un lexique du racisme, 'Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes' p.28, tiré de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Coalition internationale des villes contre le racisme pour L'UQAM 2006
- 17- Micheline Labelle : Un lexique du racisme, Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes, p.29, tiré de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination>
- 18- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, et Citoyenneté et Immigration Canada, Données préliminaires pour 2009 (février 2010).
- 19- ONU, Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Article 1er, AG dans sa résolution 2106 du 21 décembre 1965
- 20- 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
- 21- Statistique Canada (SC) enquête sur la population active, 2020, adapté par l'institut des statistiques du Québec (ISQ) : Indicateurs du marché du travail chez les personnes immigrantes et celles nées au Canada, résultats selon le sexe, 2006-2020, Québec,
- 22- Statistique Canada, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), 2005.
- 23- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (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
- 24- Vérificateur général du Québec, Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011 - Tome1
- 25- Wissam Mansour, Julia Posca, Qu'est-ce que le racisme systémique ? p.1 Billet 4 juin, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), rubrique Inégalité, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), 2020

AUTRES SITES WEB CONSULTÉS

- 1- <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/porter-plainte/je-veux/porter-plainte-pour-discrimination-ou-harcelement>
- 2- <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>
- 3- <http://www.ensemble-rd.com/discrimination/la-charte-des-droits-et-libertes-du-quebec>
- 4- <https://atf.typepad.fr/files/atf-guide-dinformation-2013.pdf>
- 5- https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=4422
- 6- https://www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-annuel/2010-2011-T2/fr_Rapport2010-2011-T2-Chap07.pdf
- 7- <http://www.crarr.org/>
- 8- <https://www.cdpedj.qc.ca/fr>
- 9- <https://revuelespritlibre.org/la-reconnaissance-des-acquis-et-competences-entre-autonomie-des-universites-et-discrimination>
- 10- <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/normes-travail-au-quebec>
- 11- <https://www.cdpedj.qc.ca/fr>
- 12- <https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/nous-joindre>
- 13- <https://www.frapru.qc.ca/a-propos/>
- 14- <https://www.tal.gouv.qc.ca/>
- 15- <https://rclalq.qc.ca/>
- 16- <http://www.atfquebec.ca/>
- 17- www.Ledevoir.com/societe/587114/les-dernieres-heures
- 18- <https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/enquetes/rapports-speciaux/acces-ramq-enfants-parents-statut-migratoire-precaire>
- 19- <http://www.ensemble-rd.com/discrimination/la-charte-des-droits-et-libertes-du-quebec>
- 20- <http://www.ensemble-rd.com/discrimination/la-charte-des-droits-et-libertes-du-quebec>
- 21- <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>
- 22- <https://www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/motifs-discrimination.html#note>