

Racisme systémique

*Agir pour transformer la culture institutionnelle,
changer les attitudes et renforcer les capacités citoyennes*

Avis adopté lors de l'assemblée des membres du 11 mars 2020.

Membres du CIM

Souleymane Guissé, président

Marie-Christine Jeanty, v.-p.

Angela Sierra, v.-p.

Rafael Benitez

Cécile Deschamps

Sonia Djelidi

François Fournier

Fanny Guérin

Stendolph Ismael

Idil Issa

Bertrand Lavoie

Catherine Limperis

Juste Rajaonson

Aranzazu Recalde

Rémy-Paulin Twahirwa

Membres du comité avis et recherche

François Fournier

Fanny Guérin

Souleymane Guissé

Bertrand Lavoie

Catherine Limperis

Juste Rajaonson

Aranzazu Recalde

Collaboration

Frédéric Dejean,
membre du CIM (2018-2020)

Coordination de l'avis

Marie-Claude Haince, Ph.D., secrétaire-recherchiste

Amel Gherbi, M.Sc.

Activités de consultation, recherche et orientations

Phillip Rousseau, Ph.D.

Rédaction

Amel Gherbi, M.Sc.

Marie-Claude Haince, Ph.D.

Phillip Rousseau, Ph.D.

Secrétariat

Christine De Kinder

Barbara Leroy-Bernardin

Révision linguistique

Christophe Horguelin

Traduction

Catherine Browne

Graphisme et mise en page

Amélie Lefort

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

© Conseil interculturel de Montréal, 2020

ISBN 978-2-7647-1768-4 – imprimé français

ISBN 978-2-7647-1769-1 – PDF français

Couverture : © Aaron Blanco Tejedor

Racisme systémique

*Agir pour transformer la culture institutionnelle,
changer les attitudes et renforcer les capacités citoyennes*

Synthèse

Racisme quotidien, racisme institutionnel, racisme structurel, daltonisme racial, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) éclaire ici ces « racismes 2.0 » aux formes insidieuses sur lesquels repose le racisme systémique en montrant comment, encore aujourd'hui et dans le contexte montréalais, ce phénomène participe à l'invisibilisation et à la normalisation de mécanismes de distinction entre les groupes et les individus tout en légitimant une certaine distribution sociale des exclusions et des privilèges. En se référant à la littérature sur le sujet et en allant à la rencontre de citoyennes et des citoyens de différents horizons et d'organismes interpellé.e.s par ces enjeux, le CIM a pu mettre en évidence des formes concrètes du phénomène qui affecte une partie importante la population montréalaise.

Pour y faire face, une approche axée sur la diversité et l'inclusion, bien que louable dans sa vision et ses intentions, laisse des limites et des angles morts non négligeables qui apparaissent dès lors que nous interrogeons les citoyennes et citoyens montréalais faisant l'expérience de racismes et de discriminations. Il ressort des consultations menées en 2019 qu'il faut prendre au sérieux le savoir non institutionnel des citoyennes et des citoyens si l'on veut consolider une démarche pérenne, flexible et évolutive permettant une amélioration continue afin d'assurer une lutte efficace et constante contre les diverses formes de racismes et de discriminations systémiques toujours à l'œuvre. Débordant largement le cadre des relations entre les administrations publiques et les citoyennes et citoyens, nous constatons par ailleurs que les stéréotypes et les amalgames bien ancrés, comme les agressions frontales envers les Montréalais.es né.e.s ici ou ailleurs, offrent un terrain fertile à des processus d'exclusion et de marginalisation plus ou moins implicites qui traversent des sphères structurantes de la vie dans la cité (pensons notamment à la discrimination à l'embauche, dans les milieux de travail et dans l'accès au logement, aux interpellations et incarcérations importantes, à la sous-représentation au sein des instances décisionnelles et dans les postes de cadres). Il en découle des inégalités manifestes du point de vue de la santé, du travail, de l'habitation, de la sécurité, du transport et de l'accès aux services, aux installations et aux espaces décisionnels. Sans un effort concerté qui mobilise de nouvelles compétences et des instruments de mesure adaptés pour s'attaquer à un tel système d'injustices, certain.e.s citoyennes et citoyens de plein droit continueront à être relégué.e.s dans la marge économique, sociale et culturelle si l'on ne s'y attache pas de façon substantielle. L'inaction comme le manque de leadership assumé en matière d'initiatives antiracistes de la part de l'administration municipale suggéreraient alors, pour les Montréalais.es touché.e.s par le phénomène, une certaine indifférence, un manque de volonté de combler les écarts qui consacrent une citoyenneté à deux vitesses.

Par conséquent, nous estimons que les solutions et interventions doivent être pensées en fonction de trois principaux objectifs, à savoir :

1) **Faire preuve de responsabilité et d'engagement;**

2) **Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyennes et citoyens et des milieux;**

3) **Sensibiliser et changer les attitudes.**

Faire preuve de responsabilité et d'engagement c'est reconnaître publiquement l'existence du problème du racisme systémique à Montréal et s'engager à tout mettre en œuvre pour changer la situation. À cet égard, nous estimons que seule une politique antiraciste et interculturelle permettra de lutter contre toutes les formes de racismes et de discriminations, et nous proposons une série d'actions pour élaborer cette politique. Le renforcement des capacités et de l'autonomisation répond au désir exprimé par plusieurs personnes ayant participé à nos activités de consultation : il convient de placer les citoyennes et citoyens ciblé.e.s par les racismes et les discriminations au cœur des actions entreprises par la Ville de Montréal sur ces enjeux. Elles et ils auront ainsi à la fois plus de moyens et plus de latitude pour proposer et mettre en place des initiatives et des projets ayant le potentiel de faire une différence. Enfin, nous pensons qu'en matière de sensibilisation, la Ville de Montréal se doit d'être plus proactive si elle veut véritablement opérer le changement d'attitudes nécessaire pour éliminer toute forme de racisme et de discrimination.

Le présent avis fait une large place aux voix des citoyennes et citoyens de Montréal. Plusieurs extraits de témoignages évocateurs recueillis auprès de plus de cinquante citoyennes et citoyens racialisé.e.s et représentant.e.s d'organismes et de milieux associatifs interpellé.e.s par le phénomène y sont mis de l'avant. Afin de lutter contre les manifestations concrètes de racismes et de discriminations dégagées à l'issue de la démarche, nous avons formulé et articulé une série de recommandations essentielles à la définition d'un cadre d'action municipale résolument antiraciste susceptible d'être adopté par les différents acteurs concernés.

Le tableau suivant résume ces recommandations que nous souhaitons porteuses.

Pour agir. Tableau des recommandations, actions et moyens

Faire preuve de responsabilité et d'engagement

ACTIONS

MOYENS

Recommandation 1

Que la Ville reconnaisse publiquement le racisme systémique

- › Affirmer publiquement l'existence du problème du racisme systémique à Montréal et prendre des engagements pour s'y attaquer
- › Faire preuve de leadership en établissant et en maintenant des coalitions antiracistes avec d'autres villes

- › Faire adopter une motion au Conseil municipal pour affirmer l'existence du problème
- › Demander à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise d'établir la liste des engagements de la Ville en la matière
- › Réaliser une campagne de sensibilisation antiraciste

Recommandation 2

Que la Ville mette en place une politique interculturelle antiraciste

- › Élaborer une politique interculturelle antiraciste qui orientera l'ensemble des politiques, plans d'action et mesures de la Ville sur les enjeux de racisme, de discrimination et plus largement de diversité et d'inclusion
- › Informer et sensibiliser la population sur la politique mise en place
- › Encourager et promouvoir le développement de matériel de sensibilisation antiraciste et interculturel

- › Développer une vision antiraciste
- › Définir une politique antiraciste en collaboration avec des organismes impliqués dans la lutte contre les racismes et les discriminations
- › Instaurer des initiatives et des procédures au diapason d'une vision interculturelle antiraciste
- › Proposer un glossaire antiraciste à l'intention de tous les services de la Ville. Sur la base de ce glossaire, revoir la terminologie employée par la Ville dans ses communications avec ses employé.e.s et les citoyennes et citoyens
- › Offrir une formation antiraciste à l'ensemble des employé.e.s municipaux afin de mieux tenir compte des enjeux de racisme et de discrimination dans la prestation des services
- › Mettre en place des programmes d'éducation antiraciste destinés aux jeunes Montréalais.e.s

Faire preuve de responsabilité et d'engagement

ACTIONS

- › Utiliser les données et les recherches existantes et partager les résultats publiquement
- › Réaliser une collecte de données concernant les incidents en matière d'actes haineux, de racisme et de discrimination et de profilage racial, et partager les résultats publiquement
- › Recueillir et examiner des données concernant les diverses formes de racismes et de discriminations dans des champs de compétences spécifiques à la Ville comme le logement, la culture et le loisir
- › Utiliser des indicateurs communs pour tous les services de manière à rendre compte des incidents et des tendances en matière de racismes et de discriminations et de profilage racial
- › Auditer les divers aspects des opérations au sein de l'ensemble des services (planification, politiques et programmes, pratiques et procédures)

Recommandation 3

Que la Ville fasse une veille stratégique à la fois sur les diverses formes de racismes et de discriminations dans la communauté montréalaise et sur les actions municipales prises en matière de lutte contre les racismes et les discriminations

MOYENS

- › Publier un rapport annuel sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les racismes et les discriminations à Montréal
- › Développer un gabarit pour la production des bilans des services afin d'inclure une section sur les impacts des réalisations en matière de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Mettre en place des indicateurs pour suivre l'évolution du statut socioéconomique des groupes visés (Autochtones et personnes racialisées)
- › Préparer des profils démographiques exhaustifs de tous les quartiers afin de guider l'élaboration de politiques et d'initiatives et la planification des programmes
- › Présenter des données ventilées sur les interpellations policières, particulièrement en ce qui concerne les personnes autochtones et racialisées, afin de pouvoir mesurer le phénomène
- › Réaliser des études particulières sur des problématiques prégnantes
- › Rendre disponibles les données produites dans le cadre de ces études sur le portail des données ouvertes de la Ville de Montréal

- › Définir des objectifs atteignables en matière de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Mesurer l'effet des mesures, initiatives et politiques mises en œuvre par la Ville
- › Identifier les barrières systémiques qui touchent les groupes visés (autochtones et racialisés)

Recommandation 4

Que la Ville élabore des indicateurs pour évaluer l'effet de ses mesures de lutte contre les racismes et les discriminations

- › Développer des cibles en lien avec les objectifs de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Élaborer des indicateurs communs pour mesurer l'effet des actions de la Ville en matière de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Élaborer des instruments de mesure pour documenter puis contrer les barrières systémiques rencontrées par les groupes visés (autochtones et racialisés)

Faire preuve de responsabilité et d'engagement

ACTIONS

- › Mettre en place un mécanisme de plaintes sous l'autorité d'un.e commissaire à l'antiracisme et à l'inclusion
- › Informer les Montréalais.e.s sur les actions mises en œuvre par la Ville en matière d'inclusion et d'antiracisme
- › Consulter régulièrement les groupes visés par les actions de la Ville en matière de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Recevoir les plaintes des groupes visés (autochtones et racialisés)

Recommandation 5

Que la Ville crée un poste de commissaire à l'antiracisme et à l'inclusion

MOYENS

- › Réaliser des sondages périodiques sur les actions de la Ville en la matière
- › Faire l'évaluation des politiques, initiatives et mesures mises en place par la Ville en matière d'antiracisme et d'inclusion
- › Informer la population sur la mise en place de ces nouveaux mécanismes de traitement des plaintes
- › Recueillir et traiter les plaintes des personnes victimes d'actes haineux, de racisme, de discrimination et de profilage racial
- › Établir des partenariats avec des organismes de lutte contre les racismes et les discriminations pour faciliter la prévention et les interventions en la matière et ainsi diminuer le nombre d'incidents à la source des plaintes
- › Tenir une consultation publique annuelle sur l'état de la situation
- › Publier un rapport annuel sur la lutte aux racismes et aux discriminations et sur la diversité et l'inclusion
- › Faire des recommandations en vue d'améliorer les pratiques et les normes en vigueur dans l'administration municipale en matière de racismes et de discriminations et d'inclusion

- › Mettre en place, sous forme de projet pilote, un centre d'aide et de lutte contre les crimes et agressions à caractère racial, haineux ou discriminatoire, sur le modèle des CALACS (Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel), en ciblant un ou deux arrondissements

Recommandation 6

Que la Ville mette sur pied un centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère haineux

- › Promouvoir une culture de l'inclusion en vue d'enrayer la culture discriminatoire, incluant un volet prévention, notamment en ce qui concerne les actes de profilage racial
- › Établir des partenariats avec le SPVM, le/la commissaire à l'antiracisme et la CDPDJ pour faciliter la prévention et les interventions en la matière et ultimement diminuer le nombre d'incidents à caractère haineux
- › Établir des partenariats avec des organismes de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Recueillir et traiter les données brutes anonymisées sur les interpellations policières

Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyennes et citoyens et des milieux

	ACTIONS	MOYENS
<p>Recommandation 7 Que la Ville revoie les règles d'octroi des subventions aux organismes intervenant auprès des personnes racialisées et/ou victimes de racismes et de discriminations et ce, afin de pérenniser les actions en matière de lutte contre les racismes et les discriminations</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Mettre en œuvre des programmes de subvention particuliers pour la lutte contre les racismes et les discriminations › Offrir des incitatifs financiers aux organismes souhaitant instaurer des programmes de lutte contre les racismes et aux discriminations › Réserver des budgets spécifiques pour les organismes de lutte contre les racismes et les discriminations 	<ul style="list-style-type: none"> › Favoriser et soutenir la tenue de forums citoyens pour sensibiliser la population montréalaise aux enjeux de racisme et de discrimination › Créer des espaces d'échanges et de rencontres interculturelles › Promouvoir les initiatives des organismes intervenant auprès des personnes racialisées et/ou victimes de racismes et de discriminations
<p>Recommandation 8 Que la Ville s'assure que de la documentation et des services soient disponibles dans d'autres langues que le français</p>	<ul style="list-style-type: none"> › Offrir des services dans d'autres langues que le français › Offrir certains documents d'information dans les langues (4 ou 5) les plus parlées à Montréal › Développer des partenariats avec les médias communautaires pour mieux diffuser l'information concernant la Ville 	<ul style="list-style-type: none"> › Actualiser le Réseau d'aide volontaire des employés interprètes (RAVEI) en mettant à jour la liste existante et en recrutant des nouvelles et nouveaux employé.e.s › Identifier, avec le concours d'organismes et de regroupements citoyens, la documentation devant être disponible dans plusieurs langues › Offrir des guides d'information sur les services de la Ville dans plusieurs langues › Offrir des séances d'information pour les nouveaux arrivants dans plusieurs langues › Augmenter l'offre des bibliothèques en d'autres langues que le français et l'anglais › Soutenir les initiatives et programmes de francisation déjà existants
<p>Recommandation 9 Que la Ville assure un accès équitable au transport en commun</p>	<ul style="list-style-type: none"> › S'assurer que l'offre de transport en commun est suffisante dans tous les quartiers de Montréal › S'assurer que les services offerts répondent aux besoins des populations des territoires d'inclusion prioritaire (TIP) et des arrondissements fortement diversifiés 	<ul style="list-style-type: none"> › Augmenter la fréquence du service sur certaines lignes d'autobus plus excentrées › Diversifier l'offre de transport des quartiers excentrés › Mettre en œuvre une tarification différenciée en fonction des revenus des ménages

Sensibiliser et changer les attitudes

ACTIONS

- › Mettre en place un programme de développement destiné aux personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible ou autochtone
- › Favoriser le développement des compétences en gestion pour les personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible
- › Mettre en place un processus de dotation favorisant les personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible aux postes de cadres

MOYENS

- › Créer des occasions de perfectionnement (formations spécifiques) pour les personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible
- › Offrir une formation particulière aux conseillers en ressources humaines pour les sensibiliser aux enjeux antiracistes
- › Revoir les modalités des processus de dotation pour favoriser l'ascension professionnelle des personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible

Recommandation 10

Que la Ville mette en place un programme de développement de son personnel issu des minorités visibles et autochtones afin de favoriser leur accès aux fonctions de cadre supérieur

Table des matières

Synthèse	v
Mot du président	2
Mandat du Conseil interculturel de Montréal	3
Introduction	4
1. Mise en contexte	5
1.1 Contextualiser le racisme	5
1.2 Enjeux canadiens en matière de racisme, de discrimination et de lutte antiraciste	8
1.3 Ce que fait Montréal	9
2. Démarche	11
2.1 Circonscrire la problématique	11
2.2 Recherche documentaire	12
2.3 Collecte de données	12
2.4 Limites	14
3. Racisme systémique : les manifestations concrètes	15
3.1 Prendre au sérieux le savoir non institutionnel des citoyennes et citoyens	15
3.2 Des microagressions aux biais institutionnels	17
3.3 Deux écarts à combler	22
4. Pour agir : transformer la culture institutionnelle, changer les attitudes et renforcer les capacités des citoyennes et des citoyens	23
4.1 Faire preuve de responsabilité et d'engagement	24
4.2 Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyennes et citoyens et des milieux	30
4.3 Sensibiliser et changer les attitudes	32
Conclusion	33
Remerciements	34
Références	35

Mot du président

Au nom des membres du Conseil interculturel de Montréal (CIM), je suis heureux de soumettre à nos interlocutrices et interlocuteurs de l'administration montréalaise cet avis intitulé *Racisme systémique : agir pour transformer la culture institutionnelle, changer les attitudes et renforcer les capacités citoyennes*.

Si le phénomène qui fait l'objet de cet avis préoccupe le CIM depuis sa création, au fil des ans diverses facettes ont été examinées, parmi lesquelles le profilage racial (2006 et 2017), la cohabitation urbaine et les usages des lieux de cultes minoritaires (2009), l'accès à l'égalité en emploi (2011), l'intégration économique des personnes immigrantes dans la métropole (2014), la participation des Montréalais.es issu.e.s de la diversité à la vie municipale (2018 et 2019b) et une stratégie intégrée pour une politique interculturelle (2019a). Depuis le printemps 2019, le travail et les activités du CIM ont accordé une place centrale à la question du racisme systémique.

Les lectrices et lecteurs à qui les travaux du CIM sont familiers retrouveront dans le présent avis une pierre d'assise des recommandations formulées à ce jour : la nature systémique des difficultés rencontrées par les personnes d'origines ethnoculturelles diverses, et l'urgence d'agir pour mettre fin au phénomène du racisme systémique et à ses conséquences dans la société. C'est d'ailleurs en étant déterminé à appuyer les actions porteuses en matière de lutte contre les différentes formes de racismes et de discriminations que le CIM a souhaité rencontrer des citoyennes et des citoyens ainsi que des intervenant.e.s de première ligne afin de confronter sans détour tant leurs sources que leurs effets, susceptibles de mettre à mal les valeurs de reconnaissance, d'inclusion, de justice et d'égalité envers tou.te.s les Montréalais.es.

Dans cet esprit, le CIM réitère son soutien et son offre de collaboration pour l'ensemble des initiatives qui feront de Montréal une cité durablement antiraciste et interculturelle.

Bonne lecture !



Souleymane Guissé

Président du CIM

Mandat du Conseil interculturel de Montréal

Le règlement sur le Conseil interculturel de Montréal (19-051) encadre le fonctionnement et les activités du Conseil. En vertu de ce règlement, le Conseil interculturel de Montréal exerce les fonctions suivantes :

- › Il fournit, de sa propre initiative ou à la demande du maire ou de la mairesse, du comité exécutif ou du conseil de la ville, des avis sur toute question d'intérêt pour les communautés ethnoculturelles et soumet des recommandations au conseil de la ville;
- › Il sollicite des opinions, reçoit et entend les requêtes et suggestions de toute personne ou tout groupe sur les questions relatives aux relations interculturelles;
- › Il effectue ou fait effectuer des études et des recherches qu'il juge utiles ou nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Dans le cadre son mandat, le CIM réalise des travaux de recherche dans le but d'identifier et d'éclairer certains enjeux centraux à sa mission afin d'attirer l'attention de l'administration municipale sur leur importance et de proposer des pistes d'action en harmonie avec les prérogatives de la Ville. C'est dans cette optique que le CIM formule le présent avis, qui donne suite au mémoire qu'il a déposé dans le cadre de la *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal* tenue par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) en 2019.

Conseil interculturel de Montréal

1550, rue Metcalfe, 14^e étage, bureau 1424
Montréal (Québec) H3A 1X6

T. : 514-868-5809
@ : cim@ville.montreal.qc.ca
www.ville.montreal.qc.ca/cim

Introduction

Après plus de quinze ans d'engagement à informer les politiques publiques en matière de relations entre les Montréalais. es de tous horizons et d'appartenances multiples, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) accueille favorablement la démarche de consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les champs de compétence de la Ville initiée par les citoyennes et les citoyens de Montréal. C'est pour cette raison que, le 11 novembre 2019, le CIM déposait, dans le cadre de cette consultation, un mémoire (2019c) sur lequel le présent avis s'appuie largement.

À la lumière des constats établis par le CIM au fil des années et sur la base d'un état des connaissances récentes présentés dans les première et troisième sections de cet avis, nous constatons que diverses formes de racismes¹ et de discriminations systémiques contribuent encore aujourd'hui à l'invisibilisation et à la normalisation de mécanismes de distinction entre les groupes et les individus tout en légitimant une certaine distribution sociale des exclusions et des privilèges. Pour contrer le problème, une approche axée sur la diversité et l'inclusion, bien que louable dans sa vision et ses intentions, présente des limites et des angles morts non négligeables qui apparaissent dès lors que nous interrogeons les citoyennes et citoyens montréalais qui font l'expérience de racismes et de discriminations. Dans sa démarche de consultation auprès de citoyennes et citoyens de différents horizons et des organismes interpellés par ces enjeux, qui est présentée dans la deuxième section, le CIM a pu reconnaître des formes concrètes du phénomène qui affectent certaines franges de la population. Si nous pouvons nous réjouir du caractère pluraliste de la population montréalaise, il faut également reconnaître l'hétérogénéité de ses conditions de vie de manière à garantir la justice sociale pour toutes et tous.

Pour ce faire, nous mettons de l'avant, dans la quatrième section de l'avis, l'idée qu'une politique municipale interculturelle antiraciste, intégrée et transversale s'impose désormais. Elle nous semble d'autant plus nécessaire dans le contexte sociopolitique international et régional actuel, marqué à la fois par des inégalités de traitement et des discriminations persistantes envers des groupes ciblés. Nous soutenons qu'une démarche franche de cette nature constitue un levier efficace, direct et durable pour assurer le bien-être des citoyennes et citoyens montréalais.e.s et renforcer leur appartenance au sein de leurs milieux de vie. Pour éviter des réponses inadéquates et incapables de s'attaquer à l'ensemble des enjeux associés aux racismes et discriminations systémiques, cette démarche exige que la Ville de Montréal reconnaisse sans détour l'existence des différentes formes de racismes et de discriminations. Une fois ce premier pas franchi, nous encourageons la Ville à se donner les moyens nécessaires et à déployer des solutions et des actions structurantes, en particulier le développement d'une politique capable d'élargir son champ de compétences en la matière. Nous proposons ensuite des actions indispensables servant de points de départ pour transformer la culture institutionnelle, changer les attitudes et renforcer les capacités des citoyennes et des citoyens.

¹ Le Conseil interculturel de Montréal a fait le choix de conjuguer le terme « racisme » au pluriel tout au long de cet avis dans le but de souligner, d'une part, les diverses formes sous lesquelles s'incarne et se reconfigure le racisme à travers le temps, et d'autre part, la manière dont il affecte spécifiquement divers groupes. Ce terme englobe notamment et non exclusivement le racisme envers les Autochtones, les Noir.e.s (« racisme anti-noir »), l'antisémitisme, l'islamophobie et toute autre forme de racisme visant des segments de la population en raison de leur « race », leur origine ethnique ou nationale, leur religion, leur couleur de peau ou tout autre caractéristique spécifique.

1. Mise en contexte

Nowadays we seem to have a lot of racism but very few racists. How do you explain this paradox?

James M. Blaut, «The Theory of Cultural Racism»

1.1 Contextualiser le racisme

L'une des difficultés premières de l'étude et de l'analyse du racisme tient au fait qu'il n'existe pas de définition unique du racisme qui fasse consensus (Este, Lorenzetti et Sato 2018, Fleras 2014, Labelle 2011, Satzewich et Liodakis 2017). Ce fait complique d'emblée son appréhension.

Pour tenter de cerner le racisme, il importe d'abord de comprendre la manière dont il opère et ce qu'il produit. Néanmoins, il faut noter qu'il existe diverses façons de concevoir le racisme. L'une d'elles le considère comme une idéologie – composée de mots, d'actions et de croyances – qui conçoit les minorités racialisées comme inférieures (Fleras et Elliot 2007:362, Fleras 2014:27, James 2003:136). Ce racisme est à la fois enchâssé dans les lois et institutionnalisé dans des pratiques organisationnelles et dans des programmes gouvernementaux; il est présenté comme le problème des minorités, véhiculé à travers des politiques et des programmes qui renforcent les privilèges du groupe majoritaire blanc (Fleras 2014:27). Ce type de racisme s'exprime plutôt ouvertement, de manière directe et souvent délibérée (Fleras 2014:27). Il prend corps dans cette idée ayant prévalu jusqu'au milieu du XX^e siècle d'une hiérarchie entre les populations humaines², plaquant une différenciation de fait sur des individus pourtant égaux en droits (Gouvernement du Québec 2006:10). S'il est largement admis que la race n'existe pas en tant que catégorie biologique, il n'en demeure pas moins que la racialisation³, comme processus, est toujours à l'œuvre et s'appuie sur un construit social de la race permettant de catégoriser les individus et les groupes en fonction d'une conception raciale (Este, Lorenzetti et Sato 2018:4).

D'autres formes de racisme, plus subtiles, coexistent. Ce sont ces formes plus diffuses et difficilement cernables qui structurent les rapports sociaux et qui se systématisent au point de devenir presque invisibles et souvent plus acceptées, voire acceptables. En effet, malgré les meilleures intentions, le racisme continue à être présent aujourd'hui dans la société canadienne (Fleras 2014, Henry et Tator 2010, Satzewich 2011) et québécoise (Labelle 2011, Renaud, Germain et Leloup 2004, Zaazaa et Nadeau 2019).

Dans son document de consultation en vue de l'élaboration d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, le gouvernement du Québec soulignait il y a quinze ans que :

Des conceptions sociales s'apparentant au racisme classique continuent à se manifester sous des formes renouvelées, car les logiques sociales et identitaires qui ont créé cette idéologie sont toujours à l'œuvre et imprègnent les visions du monde et les pratiques les plus diverses. Ainsi, des personnes d'origine asiatique, noire ou arabe nées au Québec ou [établies] au Québec depuis longtemps continuent à être considérées par certains comme des étrangers, avec des valeurs présumées différentes de celles des Québécois et exclues sur la base de cette différence. La dépréciation de ces personnes et la négation de leurs droits se font en raison d'une prétendue inadaptation culturelle plutôt que d'une infériorité biologique. Cela n'enlève rien au caractère injuste de l'exclusion et ne diminue pas les préjudices subis. Si l'on tient compte de ces formes modernes de discours

² La Commission ontarienne des droits de la personne (2005:12) rappelle que « dans le passé on a défini la race comme étant un sous-ensemble biologique ou naturel de l'espèce humaine, en fonction de distinctions physiques, notamment la couleur de la peau et d'autres caractéristiques corporelles. Cette notion de race a vu le jour dans le cadre de la domination impériale par l'Europe de pays et de peuples "non blancs" et a servi de base à une nomenclature des peuples ».

³ À propos de la racialisation, la Commission ontarienne des droits de la personne, dans ses *Politiques et directives sur le racisme et la discrimination raciale* (2005:12-13), souligne que « la racialisation s'étend non seulement aux membres d'un groupe en général, mais aussi à des traits et attributs spécifiques ayant un rapport quelconque avec les personnes racialisées et qui sont jugées "anormaux", marques d'une valeur moindre. Chez certains, les préjugés se rattachent à des caractéristiques racialisées ». Matthew Clair et Jeffrey Denis (2015:15) abondent dans le même sens.

et d'attitudes qui s'inscrivent dans la logique raciste et des discriminations qu'elles produisent, le racisme cesse de paraître marginal ou anachronique (Gouvernement du Québec 2006:12)⁴.

Comme l'ont bien montré David Este, Liza Lorenzetti et Christa Sato (2018) dans leur ouvrage *Racism and Anti-Racism in Canada*, ces formes plus subtiles de racisme sont toujours à l'œuvre aujourd'hui et elles structurent les relations sociales au quotidien. Cinq formes de racisme ont particulièrement retenu notre attention, car elles font écho aux témoignages recueillis lors des activités de consultation que le CIM a menées dans le cadre de l'élaboration du mémoire déposé lors de la Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal tenue par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM).

Pour prendre toute la mesure de l'étendue du racisme dans la vie quotidienne des individus qui en sont victimes, Philomena Essed (1991) a élaboré la notion de racisme quotidien (*everyday racism*); elle rendait compte ainsi de l'incorporation du racisme dans la quotidienneté de pratiques. Il s'agissait pour elle d'éclairer la manière dont le racisme est vécu par des personnes racialisées⁵ dans leurs interactions avec des personnes du groupe majoritaire (blanc), notamment en ce qui concerne les gestes posés, les paroles et discours prononcés, de manière consciente ou inconsciente. Selon cette approche, le racisme quotidien est ancré à la fois dans des interactions interpersonnelles et dans des pratiques institutionnalisées.

Une deuxième forme de racisme toujours à l'œuvre dans nos sociétés est le racisme institutionnel (*institutional racism*) ou systémique. Comme le soulignent Frances Henry et Carol Tator (2010:44), le racisme institutionnel fait référence aux politiques, pratiques et procédures des institutions au sens large qui peuvent directement ou indirectement, consciemment ou inconsciemment, encourager, maintenir ou solidifier des inégalités (groupes racialisés) ou des privilèges (groupe majoritaire) pour certains groupes de personnes. Dans tous les cas, les effets sont les mêmes : certaines personnes se trouvent opprimées par ces pratiques qui produisent inévitablement des discriminations.

Le sociologue Eduardo Bonilla-Silva (2015:1360), quant à lui, met l'accent sur le caractère structurel du racisme (*structural racism*). Selon lui, le racisme est avant tout le fait de pratiques et de comportements qui sont le produit d'une structure raciale mettant en jeu un réseau de relations (sociales, politiques, économiques, culturelles, idéologiques, etc.) qui façonne les vies et les expériences des personnes racialisées. Selon lui, c'est cette structure qui serait responsable

de la production et de la reproduction d'avantages systémiques pour les uns (groupe majoritaire) et de désavantages pour les autres (groupes racialisés). C'est donc dire que le racisme est une forme d'organisation sociale qui crée des inégalités et des divisions, permettant une hiérarchie sociale basée sur la race en tant que construction sociale (Mensah et Williams 2017:34).

Selon Frances Henry et Carol Tator (2010), le racisme culturel ou idéologique teinte les valeurs sociétales, ce qui le rend encore plus difficile à déceler et à cerner car il est incorporé dans les croyances collectives de la société (et du groupe majoritaire). Ce type de construction sociale permet de perpétuer certaines représentations erronées et certains stéréotypes concernant un groupe racialisé. Le racisme culturel, nous disent Henry et Tator (2010:45), est ce qui permet d'établir une distinction entre « nous » et « eux » : un groupe racial (le groupe majoritaire) est considéré comme meilleur que les autres (groupes racialisés). Cette forme de racisme s'appuie sur un ensemble de croyances et de valeurs ethnocentriques qui ont pour effet de maintenir, dans l'imaginaire collectif, une perception raciste des Autres.

Le daltonisme racial (*colorblind racism*) est une idée sur laquelle Eduardo Bonilla-Silva (2002, 2015) a abondamment réfléchi. Cette cinquième forme de racisme serait incorporée dans les discours libéraux dominants, où les Blancs refusent de reconnaître l'existence d'inégalités raciales, soutenant même que le racisme n'existe pas (Bonilla-Silva 2002:63). Cette forme de racisme justifiée par le fait même la non-intervention en la matière. Elle est particulièrement présente dans la société québécoise en ce moment. Pensons aux réactions suscitées par l'idée d'appropriation culturelle à l'été 2018 ou encore à l'annulation de la consultation publique québécoise sur le racisme systémique à l'automne 2017. Ces deux exemples montrent à quel point cet angle mort persiste au Québec, notamment. Cette forme de racisme est effectivement dominante de nos jours.

Nous avons donc vu apparaître ces dernières décennies de nouvelles formes de racisme, plus processuelles, des « racismes 2.0 » pour reprendre le terme de l'anthropologue Augie Fleras (2014). Ces formes de racisme sont beaucoup moins conscientes et directes, elles sont même parfois normalisées et banalisées. Elles se constituent notamment, mais pas seulement, à partir de microagressions, de croyances selon lesquelles certaines pratiques (culturelles, religieuses, etc.) sont incompatibles avec les valeurs de la société d'accueil et sont un frein à l'« intégration », et de la négation de l'existence même du racisme (Fleras 2014). C'est donc sous leurs formes les plus insidieuses que les racismes actuels sont à débusquer⁶.

⁴ Sur la persistance du racisme au Québec, consulter également Renaud, Germain et Leloup (2004).

⁵ Nous avons opté pour cette expression, car elle nous paraît, pour l'instant, la moins biaisée. Nous nous appuyons sur la terminologie privilégiée par la Commission ontarienne des droits de la personne. La CODP (2005:13) mentionne à ce sujet : « Lorsqu'il est nécessaire de donner une description collective de certaines gens, les termes "personnes racialisées" ou "groupes racialisés" sont préférables à ceux de "minorités raciales", "minorités visible", "personnes de couleur" ou "non-Blancs", puisqu'ils dénotent l'aspect construit social de la race plutôt que les traits biologiques perçus. En outre, ces autres termes renvoient à celui de "Blanc" pris comme norme de comparaison et ont tendance à regrouper toutes les personnes racialisées sous une catégorie unique, comme si elles étaient toutes pareilles. »

⁶ Sur les nouvelles formes de racisme, consulter également l'ouvrage de Martin Barker (1981), *The New Racism : Conservatives and the Ideology of the Tribe*.

Parmi ces formes de racismes de plus en plus prégnantes, l'islamophobie est sans contredit un phénomène qui prend une ampleur croissante dans les sociétés occidentales. Pour l'anthropologue Ghassan Hage (2017), l'islamophobie serait un racisme colonial s'appuyant à la fois sur des pratiques et des conceptions de l'Autre hérités du passé colonial et sur un mode de gouvernance des personnes racialisées (2017:11). Selon lui, les événements du 11 septembre 2001 n'ont fait qu'accentuer cette envie de dominer, voire de domestiquer, l'Autre musulman perçu comme étant « impossible à contenir », à gouverner (2017:39; 45), tout comme d'autres groupes ont été perçus dans l'histoire récente. Les stéréotypes véhiculés par les médias, occidentaux surtout, ont contribué à dépeindre les musulman.e.s comme des êtres « hors norme », pouvant difficilement s'intégrer dans les sociétés euro-américaines (Gottschalk et Greenberg 2008; Shryock 2010; Sinno 2010; Zine 2012) et incarnant un « ennemi idéal », pour reprendre les termes d'Arun Kundhani (2014). Ce sont là les conditions de possibilité qui ont permis ce rejet de l'Autre qui fait en sorte qu'aujourd'hui l'islamophobie, cette forme de racisme s'appuyant sur une aversion profonde envers les Musulman.e.s, est si présente en Occident et qu'elle produit systématiquement exclusion et discrimination envers le groupe ciblé.

Revenons un moment sur le racisme institutionnel, qui est le socle sur lequel repose le racisme systémique. Comme le soulignaient Henry et Tator (2010) à propos du racisme au Canada, le racisme institutionnel implique que les attitudes et les comportements racistes sont intégrés au sein même des politiques et des pratiques des institutions au sens large : le gouvernement et l'administration publique, les médias, le système d'éducation et de santé, le système de justice et le marché du travail. Par conséquent, si l'on veut comprendre comment et pourquoi ces diverses formes de racisme continuent à opérer et à se reproduire, il faut étudier : la manière dont les valeurs, les idéologies, les croyances et les pratiques du groupe majoritaire affectent le développement et le maintien de structures et de systèmes socioéconomiques inéquitables; les diverses manifestations du racisme, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé; les conditions de possibilité de la perpétuation du racisme; et enfin les diverses façons dont la société d'accueil (le Canada, le Québec, Montréal) répond aux racismes.

Nous avons donc choisi, dans cet avis, de nous focaliser sur le racisme systémique sous toutes ses formes et manifestations, aussi bien flagrantes que subtiles. La définition que nous avons retenue est celle du Barreau du Québec, car elle nous semble celle qui cerne mieux le phénomène tout en restant accessible à un large public :

Nous entendons par racisme systémique la production sociale d'une inégalité fondée sur la race dans les décisions dont les gens font l'objet et les traitements qui

leur sont dispensés. L'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique d'une société.

Cette définition posée, reste à savoir comment l'étudier. Comment mesurer la prévalence du racisme systémique et son institutionnalisation? Comment saisir un phénomène aussi diffus qu'intangible si ce n'est à travers les effets qu'il produit? Les chercheurs s'entendent sur le fait qu'il est très difficile de mesurer le racisme et que les méthodes élaborées pour ce faire servent surtout à mesurer les attitudes ou les pratiques racistes indirectes (Satzewich 2011:12). Parmi les méthodes développées, citons les sondages d'attitudes et de mesure de la distance sociale, l'autodéclaration et la sur- ou sous-représentation statistique (Satzewich 2011:12-18). Cependant, toutes ces méthodes ont des limites, et aucune n'est à même de donner un portrait exhaustif de la situation, encore moins de montrer comment le racisme en vient à s'institutionnaliser.

Tenter d'exposer un problème aussi difficilement cernable que le racisme systémique représente donc un défi. Nous avons choisi de l'examiner sous l'angle de ses manifestations, en considérant le point de vue des personnes qui en sont victimes⁷.



⁷ Nous revenons sur ce choix dans la section 2, portant sur la démarche.

1.2 Enjeux canadiens en matière de racisme, de discrimination et de lutte antiraciste

Présentons maintenant le contexte dans lequel opère le racisme systémique aujourd'hui. Nous l'avons souligné, loin d'avoir disparu, le racisme sous différentes formes est à l'œuvre au Canada, au Québec et, par conséquent, à Montréal.

En 2002⁸, Statistique Canada a réalisé une enquête sur la diversité ethnique auprès de 42 500 personnes âgées de 15 ans et plus dans dix provinces. Les résultats, tels que résumés par le ministère de l'Immigration du Québec, sont éloquentes :

Les personnes de toutes les minorités visibles à l'échelle canadienne se sentent victimes de discrimination ou de traitement injuste, notamment 50 % des Noirs, 35 % des Asiatiques du Sud-Est, 29 % des Latino-Américains et 26 % des Arabes. Pour la région métropolitaine de recensement de Montréal, 31 % des minorités visibles ont répondu avoir été victimes de discrimination. Dans le cas des communautés noires, cette proportion s'élève à 41 %.

Les personnes de confession hindoue (36 %), les musulmans (30 %), les bouddhistes (31 %), les Sikhs (27 %) et les Juifs (23 %) ont déclaré avoir été victimes de discrimination. On notera qu'à l'exception des personnes de confession juive, la presque totalité de ces répondants appartiennent également aux minorités visibles (Gouvernement du Québec 2006:16).

Le constat du gouvernement du Québec lui-même en 2006 est, quant à lui, frappant et toujours d'actualité :

Sous des arguments et des discours différents, ces logiques aboutissent aux mêmes résultats. Toute définition trop rigide de la société d'accueil et de la culture nationale produit des formes d'intolérance, de discrimination et d'exclusion. Dans certains pays, ces formes peuvent être récupérées par des formations politiques et cristallisées dans des projets politiques qui intègrent la discrimination ou la ségrégation. Pour assurer aux communautés culturelles les mêmes chances qu'aux autres citoyens de participer à la vie sociale et politique, d'avoir accès à des emplois correspondant à leurs qualifications et de recevoir des services adaptés à leurs besoins et à leurs caractéristiques, il faut intervenir à la fois sur le racisme, les préjugés et la discriminations sous toutes ses formes (Gouvernement du Québec 2006:13).

Les chiffres présentés récemment par Statistique Canada (2019) font état d'une augmentation importante des crimes haineux⁹ en 2017, particulièrement au Québec et en Ontario, crimes majoritairement motivés par la haine d'une « race », d'une origine ethnique ou d'une religion.

En effet, on y note que :

Après avoir connu des hausses constantes, mais relativement faibles, depuis 2014, le nombre de crimes haineux déclarés par la police au Canada s'est nettement accru en 2017, en hausse de 47 % par rapport à l'année précédente. [...] En 2017, les crimes motivés par la haine à l'égard d'une race ou d'une origine ethnique représentaient 43 % de tous les crimes haineux, suivis de ceux ciblant la religion (41 %) (Statistique Canada 2019:6).

Tant les données sur les perceptions que celles sur les crimes rapportés témoignent de la persistance du racisme au Canada et au Québec, et ce, malgré la mise en place de dispositifs normatifs pour lutter contre les racismes et les discriminations, à l'échelle internationale, nationale et québécoise.

Il importe en effet de souligner que depuis le milieu du XX^e siècle plusieurs États, dont le Canada, ont mis en place des dispositifs normatifs comme des déclarations, des conventions et des pactes internationaux (Gouvernement du Québec 2006:13) pour lutter contre le racisme. Cela s'est parfois traduit par des engagements ayant eu un impact sur la législation et par la mise en œuvre de mesures concrètes.

La Conférence mondiale de Durban contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance en 2001 a certainement marqué un tournant dans la lutte antiraciste puisque c'est à cette occasion qu'une véritable stratégie a été élaborée. Cette stratégie en six points visait à :

Aider les victimes et les groupes vulnérables au racisme et autres formes de discrimination; élaborer des stratégies axées sur l'avenir en vue de promouvoir la diversité et de lutter contre le racisme; accroître le rôle de la société civile; accroître la coopération régionale et internationale; sensibiliser les enfants et les jeunes à la lutte contre le racisme et à la diversité; contrer les actes motivés par la haine et les préjugés (Gouvernement du Canada 2005:3).

Parmi les initiatives mises en place par le gouvernement canadien, notons les suivantes :

- › Plan d'action pour combattre le racisme et la discrimination (2005)
- › Stratégie antiraciste (2019)

⁸ Il est à noter qu'il n'y a pas eu d'enquête de ce type depuis. L'Enquête sociale générale (ESG) conduite annuellement par le Canada ne permet pas de mesurer le phénomène avec une telle précision.

⁹ Il s'agit de crimes haineux déclarés à la police. La récente étude sur les actes haineux de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2019a) montre que le phénomène serait encore plus important que ces données le laissent entendre.

Au Québec, la lutte contre les racismes et les discriminations est une préoccupation depuis le milieu des années 1970¹⁰. En effet, en 1975, avec de l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne*, on interdisait la discrimination basée sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale et la religion. Il s'agissait là d'une première mesure concrète pour lutter contre le racisme.

Depuis, le gouvernement du Québec a mis en place divers dispositifs normatifs, parmi lesquels :

- › Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales (1986)
- › *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* (1990)¹¹
- › *Plan d'action gouvernemental. Des valeurs partagées, des intérêts communs* (2004-2007)¹²

1.3 Ce que fait Montréal

Dans le document de consultation qu'elle a préparé pour l'OCPM en 2019, la Ville de Montréal affirme être active en matière de lutte contre diverses formes de racismes et de discriminations sur deux fronts principaux : 1) le racisme et la discrimination, et 2) l'intégration des personnes issues de l'immigration et l'inclusion de chaque citoyenne et citoyen (Ville de Montréal 2019a :15). Par ailleurs, dans le *Document d'information générale* préparé pour cette même consultation (Ville de Montréal 2019b), la Ville détaille les initiatives qu'elle juge liées de manière directe ou indirecte à la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques et à l'inclusion de la diversité¹³. Dans ce document, la Ville met en évidence l'ampleur et la variété des initiatives, des programmes et des services qu'elle offre¹⁴. Ces deux documents révèlent de quelle façon la Ville de Montréal perçoit son rôle et exposent le fin détail de ses initiatives¹⁵. De l'examen de cette documentation, nous pouvons dégager quelques constats.

De manière générale, on peut observer que la Ville est passée d'une approche axée sur l'intégration à une approche axée

› *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec* (2008)

› *La diversité : une valeur ajoutée. Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013* (2008)

Toutefois, comme nous venons le voir, l'efficacité de ces politiques (et des mesures associées) demeure limitée puisque les personnes racialisées, elles, se disent encore victimes de racismes et de discriminations malgré les efforts et les mesures déployés.

L'adhésion aux conventions et traités internationaux et la mise en place de ces initiatives montrent que les problèmes et les possibilités de solution sont connus et qu'il reste donc à la société d'accueil à mettre en œuvre des mesures pour s'y attaquer directement et durablement.

sur l'inclusion. Le concept d'inclusion insiste davantage sur la participation de « plein droit » et la multitude des besoins spécifiques, au-delà d'une intégration qui serait plutôt axée sur l'adaptation des différences à une norme quelconque. Comme l'approche axée sur l'inclusion est relativement nouvelle, elle ne semble pas avoir été totalement assimilée par l'ensemble des instances administratives de la Ville.

On remarque par ailleurs l'importance que la Ville accorde au « développement social », qualifié de « pivot » de sa politique (Ville de Montréal 2019a). La plupart des thèmes ou champs d'intervention ciblés relèveraient de ce développement social :

Les interventions de la Ville sont regroupées ici par thème : développement social, économie, habitation, emploi, sécurité publique, culture, etc. *Il est à souligner que la grande majorité d'entre elles relèvent du développement social*, qui a largement fait ses preuves au fil des décennies et qui, pour cette raison, constitue le premier thème abordé (Ville de Montréal 2019b:24, nous soulignons).

¹⁰ Notons que le Québec a adhéré en 1978 à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, signée en 1965.

¹¹ Comme le souligne Micheline Labelle (2011:7), cet énoncé de politique « repose sur trois principes dont l'un affirme la nécessité de combattre la discrimination. [...] La lutte contre le racisme est prise en compte sans faire l'objet d'une politique spécifique ».

¹² Ce plan d'action faisait « de la lutte contre la discrimination un de ses objectifs prioritaires » (Gouvernement du Québec 2006:15).

¹³ Nous ne citons pas ici toutes les initiatives mises en place par la Ville de Montréal; nous renvoyons directement le lecteur ou la lectrice au document.

¹⁴ Une des limites de ce document tient au fait que la Ville ne mentionne jamais quels critères ont été utilisés afin d'inscrire telle ou telle initiative dans le tableau. En d'autres termes, la Ville n'explique pas en quoi plusieurs des initiatives répertoriées seraient aptes à lutter contre le racisme et la discrimination et à quel problème spécifique elles viendraient répondre. La quantité des initiatives prime, en quelque sorte, leur qualité (efficacité, résultats, etc.).

¹⁵ Notons la similarité entre les deux objectifs, mais aussi le léger glissement. On semble suggérer que le premier document s'attarderait davantage à la lutte contre racisme et la discrimination, alors que le deuxième soulignerait également les initiatives liées à l'inclusion. Or, cette distinction ne semble pas vraiment s'appliquer aux documents en question puisque les deux traitent de lutte contre racisme et la discrimination et d'inclusion de la diversité.

Le développement social n'est donc pas simplement un champ d'intervention, c'est aussi une perspective générale. Cette catégorie, mais surtout la politique du même nom (*Politique de développement social*, 2017), est le cadre prééminent au moyen duquel la Ville de Montréal cherche à se rendre plus inclusive, en développant les multiples capacités sociales des résident.e.s. Montréal veut [...] mettre en place et renforcer les conditions requises pour que :

- Chaque individu puisse développer pleinement ses potentiels, participer activement à la vie sociale et tirer sa juste part de l'enrichissement collectif;
- La collectivité puisse progresser socialement, culturellement et économiquement, dans un contexte où le développement économique s'oriente vers un développement durable, soucieux de la justice sociale (Ville de Montréal 2019b:25).

Le développement social devient ainsi un des principaux leviers de la lutte contre le racisme et la discrimination. Il s'agit de faire disparaître les conditions d'exclusion de toutes et de tous.

Soutenir et stimuler le développement social est présenté par la Ville de Montréal comme une approche pour lutter contre l'exclusion et la pauvreté (Ville de Montréal 2019a:41) en misant sur la diversité sociale.

Il faut donc s'interroger sur la manière dont cette approche se déploie présentement au sein des diverses instances de la Ville et se demander si elle est à même de combler certaines lacunes des cadres normatifs antérieurs. S'il est clair que la Ville de Montréal adhère à de nombreux principes de la lutte contre les racismes et les discriminations et qu'elle met en œuvre plusieurs initiatives, les limites de ces actions et interventions doivent être relevées le cas échéant.



2. Démarche

Cet avis s'inscrit dans la continuité des travaux réalisés par le Conseil interculturel de Montréal. Au cours des dernières années, en effet, le CIM a fait de la lutte contre les diverses formes de racismes et de discriminations, de la participation citoyenne et de la cohésion des initiatives de la Ville en la matière une préoccupation majeure de ses travaux.

La démarche retenue ici se décline en trois étapes :

- › Premièrement, afin de circonscrire la problématique, nous décrivons les formes concrètes de racismes et de discriminations qui produisent et reproduisent le racisme systémique, en nous appuyant à la fois sur une revue de la littérature et sur des témoignages.
- › Deuxièmement, afin de nous inspirer des meilleures pratiques en matière de lutte contre les racismes et les discriminations, nous avons réalisé une revue de la littérature notamment parmi les publications officielles, les documents de consultation et les rapports produits par la Ville de Montréal, par d'autres villes et paliers de gouvernement et par des organisations non gouvernementales.
- › Troisièmement, afin de nous appuyer sur une interprétation juste des divers points de vue des parties prenantes et de faire entendre les voix des citoyennes et citoyens interpellé.e.s par la problématique du racisme systémique, nous avons analysé le contenu de la documentation produite par la Ville de Montréal dans le cadre de la Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal et nous avons tenu des activités de consultation citoyenne.

2.1 Circonscrire la problématique

Cet avis cherche d'abord à contribuer à une meilleure compréhension de la problématique des racismes et des discriminations systémiques. Pour ce faire, il fallait avant tout définir le phénomène et identifier les principaux enjeux. Très rapidement, nous avons pu constater que le phénomène, quoique très peu documenté à la Ville de Montréal, est bien connu non seulement des citoyennes et des citoyens en général, mais aussi des employé.e.s de la Ville. La littérature sur le sujet est foisonnante, et nombreuses sont les solutions qui ont été identifiées pour lutter contre les diverses formes de racismes et de discriminations.

Considérant cela, nous avons choisi de brosser un portrait succinct des formes concrètes de racisme et de discrimination qui tendent à (re)produire le racisme systémique en nous basant sur la littérature qui existe sur le sujet mais aussi sur les témoignages des résidentes et résidents de Montréal.

Le premier objectif de cet avis est de présenter le racisme systémique en brossant un portrait des formes concrètes de racisme et de discrimination qui tendent à le (re)produire tant au niveau de l'administration (Ville) que de la communauté montréalaise (ville). Le second objectif est de montrer empiriquement comment se consolide une certaine distribution sociale des exclusions et des privilèges tout en illustrant les limites de l'approche de la Ville (la manière dont le système fonctionne/opère).

Le phénomène et ses enjeux étant bien connus, les solutions également, nous avons donc cherché, dans le cadre de cet avis, à encourager la Ville à aller encore plus loin dans ses actions, notamment en l'invitant à reconnaître l'existence du racisme systémique et à développer une stratégie capable d'élargir son champ de compétences en la matière. Comme nous le verrons dans les pages qui suivent, une approche trop restreinte ou non transversale n'est tout simplement pas en mesure de permettre le déploiement de milieux d'accueil pleinement inclusifs. Nous avons voulu nous concentrer sur des solutions et actions structurantes pour donner à la Ville de Montréal les moyens de lutter efficacement contre les diverses formes de racismes et de discriminations qui persistent encore aujourd'hui.

2.2 Recherche documentaire

Cet avis s'appuie aussi sur une revue de la littérature – articles scientifiques, articles de presse, littérature grise (rapports gouvernementaux, rapports d'organismes, textes normatifs, etc.). Dans cette recherche documentaire ont d'abord été ciblées les diverses initiatives, politiques, pratiques et actions mises en œuvre par des villes et municipalités au Canada et ailleurs. Le but de cette recension était de relever les meilleures pratiques en matière de lutte contre les racismes et les discriminations et de s'en inspirer pour formuler des recommandations qui permettront à la Ville de Montréal de passer à l'action et de mettre de l'avant une véritable stratégie antiraciste. Loin d'être exhaustif, notre examen de la littérature scientifique a néanmoins

permis d'identifier les enjeux centraux de cette problématique en plus de fournir des bases pour la définition des notions retenues. Enfin, nous avons analysé la documentation préparée par la Ville en vue de la *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal* (2019). Cette analyse a mis en lumière l'étendue et les limites des actions et interventions de la Ville en matière de lutte contre les racismes et les discriminations, d'identifier des angles morts et de déterminer des champs d'action prioritaires pour la Ville à l'avenir.

2.3 Collecte de données

Cet avis s'appuie enfin sur un croisement de l'analyse du contenu des diverses séances d'information tenues dans le cadre de la *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal* et des données recueillies auprès de la population montréalaise lors d'activités publiques et privées organisées par le CIM.

Analyse du contenu des séances d'information. Dans le cadre de la *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal*, l'OCPM a tenu quatre séances publiques d'information : une séance d'information générale (15 et 16 mai 2019), une soirée thématique sur la culture (21 mai 2019), une soirée thématique sur l'emploi (28 mai 2019) et une soirée thématique sur le profilage racial et social (29 mai 2019). Nous avons procédé à une analyse de contenu des documents présentés par la Ville et par les requérant.e.s de la consultation dans le cadre de ces séances d'information, ainsi que des interactions et des échanges avec les panélistes¹⁶ et les citoyennes et citoyens qui ont eu lieu à ces occasions. Pour chacune des séances,

il s'agissait de relever les éléments marquants de la présentation de la Ville de Montréal et de celle des requérant.e.s pour connaître la représentation qu'ils se font des enjeux. Ont également été recensés les enjeux soulevés par les citoyennes et les citoyens lors de la période de questions. Cette recension nous a permis d'identifier les enjeux d'importance pour les Montréalaises et les Montréalais interpellé.e.s par la question du racisme systémique et de mieux arrimer nos recommandations à leurs besoins et préoccupations.

Consultation auprès des citoyennes et citoyens et des organismes du milieu. Le Conseil interculturel de Montréal a de plus en plus recours à des démarches de consultation citoyenne dans l'élaboration de ses avis et mémoires. Pour les besoins de cet avis sur les enjeux de racismes et de discriminations, il nous est apparu nécessaire de consulter la population. Nous avons donc organisé quatre activités pour échanger avec des citoyennes et citoyens de Montréal.

¹⁶ Pour chacune des sessions thématiques, l'OCPM avait invité des panélistes à présenter, à la suite des présentations de la Ville de Montréal et des requérant.e.s, un état des lieux des enjeux abordés.

Quatre activités contributives avec des citoyennes et citoyens et des organismes du milieu¹⁷

14 avril 2019
Bureaux du CIM

Séance d'échange de connaissances autour de la documentation préparée par la Ville de Montréal et par son Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) en vue de la *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal*

➤ 15 représentant.e.s d'organismes intéressé.e.s à soumettre un mémoire ou à organiser une activité contributive citoyenne dans le cadre de la consultation

6 août 2019
Bureaux du CIM

Groupe de discussion public orienté sur l'identification des divers obstacles entraînant l'exclusion et des bonnes pratiques qui permettent de mieux les surmonter

➤ 23 personnes

26 août 2019
Quartier Côte-des-Neiges

Groupe de discussion privé au sujet des expériences et idées du point de vue des personnes racialisées

➤ 7 personnes

4 septembre 2019
Quartier Saint-Michel

Séance d'échange de connaissances autour des définitions du phénomène, des enjeux prioritaires et des bonnes pratiques en matière de lutte contre les racismes et les discriminations systémiques

➤ 13 représentant.e.s de groupes communautaires et du milieu associatif

Dans les pages qui suivent, nous présentons les résultats de ces consultations en utilisant des citations anonymisées de plusieurs citoyennes et citoyens ayant participé aux groupes de discussion ou à la séance d'information, afin de souligner leur grand apport à notre réflexion.

¹⁷ Nous avons synthétisé dans ce tableau les diverses activités que nous avons menées. Se référer au mémoire déposé en novembre 2019 (2019c) pour plus de détails quant au contenu de ces activités.

2.4 Limites

Si l'intersectionnalité¹⁸ est sans contredit une approche pertinente pour éclairer les enjeux de racismes et de discriminations – car elle prend en compte les manières dont ces phénomènes affectent et touchent de manière différenciée les individus en fonction de leur sexe, de leur classe sociale, etc. –, nous n'avons malheureusement pas été en mesure, dans le cadre de cet avis, de la mettre à contribution. En effet, ni les données présentées dans la documentation de la Ville de Montréal ni celles que nous avons recueillies pour réaliser cet avis ne nous permettent de faire une analyse intersectionnelle et de montrer comment les expériences diffèrent en fonction de diverses variables (sexe, classe, âge, origine, religion, etc.). Nous sommes néanmoins conscient.e.s que les personnes victimes de racisme et de discrimination sont affectées de diverses manières et que la combinaison de plusieurs variables peut peser encore plus lourd.

Nous sommes aussi conscient.e.s des limites des données que nous avons recueillies, notamment en ce qui concerne le profil des personnes ayant participées à nos activités de consultation. En effet, la très grande majorité de ces personnes avaient une éducation de niveau universitaire. C'est donc dire que nous n'avons pu rejoindre des groupes plus vulnérables, et ce, malgré notre volonté d'aller à leur rencontre en réalisant deux de nos activités dans des quartiers fortement diversifiés sur le plan socioéconomique et ethnoculturel, soit Côte-des-Neiges et Saint-Michel.

Enfin, l'une des limites les plus importantes de notre travail réside dans le temps imparti pour réaliser cet avis. La *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal* a débuté en mai 2019 et les activités de consultation se sont déroulées jusqu'en septembre. Ce calendrier a fait peser de réelles contraintes sur les manières de faire du CIM. En effet, pour réaliser ses travaux, celui-ci prévoit généralement un échéancier d'au moins 12 mois. Les cinq mois de la consultation étaient largement insuffisants pour effectuer une collecte de données exhaustive, analyser en profondeur toute la documentation soumise par la Ville et faire une recension adéquate des travaux sur le sujet.

En dépit de ces contraintes, le Conseil interculturel de Montréal émet ici un avis qui présente l'état de la situation et propose un cadre à l'intérieur duquel des solutions pourraient être élaborées pour lutter plus efficacement contre les diverses formes de racisme et de discrimination qui persistent à Montréal.

¹⁸ L'usage du concept d'intersectionnalité s'est largement répandu depuis le début du XXI^e siècle, non seulement dans les milieux académiques, mais aussi dans les milieux politiques, professionnels, communautaires et militants (Hill Collins et Bilge 2016:1). D'une manière générale, l'intersectionnalité peut être comprise, à la suite de Patricia Hill Collins et Sirma Bilge (2016), comme une manière d'appréhender et d'analyser le monde, les gens et les expériences humaines. Les événements et les conditions politiques et sociales de la vie de même que le soi peuvent rarement être considérés comme étant façonnés par un seul facteur. En effet, ils sont généralement le résultat de facteurs divers qui interviennent de diverses manières. Par exemple, lorsqu'il est question d'inégalités sociales, l'expérience des gens de même que la répartition du pouvoir dans une société donnée se comprennent mieux lorsque l'on considère que ce phénomène a pris corps non pas à partir d'un seul axe de division sociale – que ce soit le genre, la race ou la classe – mais plutôt à partir de plusieurs axes qui traversent ensemble et s'influencent mutuellement. L'intersectionnalité, en tant qu'outil analytique, donne les moyens aux gens de saisir la complexité du monde dans lequel ils vivent et de se comprendre eux-mêmes. Bref, la perspective intersectionnelle permet la prise en compte de l'articulation d'une multitude de facteurs – race, genre, classe, notamment – dans l'appréhension d'un phénomène complexe, notamment les systèmes d'oppression.

3. Racisme systémique : les manifestations concrètes

3.1 Prendre au sérieux le savoir non institutionnel des citoyennes et citoyens

Dans ses interventions, nous l'avons vu, le Conseil interculturel de Montréal tient à s'appuyer sur le savoir des citoyennes et citoyens racialisé.e.s tel qu'il s'exprime lorsqu'on leur offre des espaces pour ce faire. Leurs perspectives sont (et doivent être) une source primordiale lorsqu'on veut mettre en lumière la portée et les diverses déclinaisons de racismes et de discriminations systémiques (Essed 1991:1-2).

«C'est très important d'impliquer les usagers et de comprendre leur parcours et l'héritage colonial qu'ils portent de leur point de vue pour proposer des réponses adéquates¹⁹.»

Nos interlocuteur.trice.s sont souvent en mesure de bien identifier les manifestations de racisme les plus récurrentes, de mettre le doigt sur certaines zones d'ombre ou biais institutionnels, d'expliquer les divers mécanismes d'expression et de reconduction du racisme (sa systématisation), mais surtout de ne pas le minimiser, comme sont parfois porté.e.s à le faire ceux et celles qui n'en subissent pas quotidiennement les effets.

«Pour nous, la différence entre la dimension systémique du racisme et les préjugés, la méconnaissance ou le manque d'information, c'est le fait que des groupes sociaux exploitent d'autres groupes sociaux en tirant des avantages qui justifient pour eux la perpétuation de la situation. L'avantage, ça peut être d'avoir du cheap labor, à savoir une main-d'œuvre qualifiée mais qu'on peut payer moins cher, ou encore d'instrumentaliser la question [de la diversité ethnoculturelle] pour recueillir plus de votants pour des élections.»

«Depuis le temps que ça dure, je n'ose pas croire qu'on commence tout juste à en parler ouvertement.»

En ce sens, le manque d'écoute attentive, de recherche, d'accompagnement et d'intervention revient à minimiser – et donc à reconduire – les formes de racismes et de discriminations systémiques auxquelles ces citoyennes et citoyens montréalais.es font face.

«On peut tu faire partie de la table de discussion, nous autres les immigrants? Quand on se trouve dans le milieu administratif, il n'y a pas d'émotion, mais dans des espaces d'échanges, comme celui-là, ça nous touche nécessairement, ça nous rentre dedans, ça refoule en dedans de nous. On est des êtres humains et on peut parler pour nous-mêmes! Ça fait 32 ans que je suis ici, c'est ici que j'ai fait mes études, c'est ici chez moi.»

Comme l'ont exprimé nos interlocuteur.trice.s, le racisme systémique est multiforme et diffus et doit être cherché ailleurs que dans une simple structure facilement identifiable (p. ex. un racisme d'État explicite) ou dans une idéologie sans équivoque (p. ex. le suprémacisme blanc).

«Il faut aller plus loin que la couleur de la peau, l'ethnie ou autre. Prenons l'exemple d'une femme blanche issue de l'immigration. Si elle n'a pas les traits de minorités visibles, une femme de l'Europe de l'Est par exemple, dès qu'elle commence à parler, on entend son accent, on se doute que ce n'est pas une personne qui vient d'ici nécessairement. Le racisme systémique peut se manifester [à l'encontre d'une telle personne] et donc c'est un racisme qui se base sur des préjugés qui sont très ancrés.»

Aux discriminations implicites ou explicites, conscientes ou inconscientes, s'ajoutent des pratiques d'exclusion aux foyers multiples qui tendent à se renforcer mutuellement si elles ne sont pas contrées de manière transversale. Les témoignages de nos interlocuteur.trice.s l'expriment clairement : les micro-agressions (dans les pratiques, les attitudes, les discours) tendent à former un obstacle infranchissable, précisément parce qu'il est suffisamment flexible pour se transformer, évoluer, s'enraciner et ainsi perdurer.

¹⁹ Cette citation, ainsi que celles qui suivront dans la section 3, sont reprises des consultations menées par le CIM en 2019. Elles sont présentées de telle sorte à assurer le respect de l'anonymat des participant.e.s.

«Les gens le vivent au quotidien. Dès qu'ils sortent pour aller au travail, jusqu'à leur retour. Ils le vivent dans les moyens de transport, au sein de leur milieu de travail, pendant leur pause, au centre d'achat. Vraiment ça traverse la vie quotidienne. Il faudra donc impliquer davantage tous les milieux concernés.»



© Steve Long

Il apparaissait donc fondamental pour le CIM de s'attarder à la réalité complexe de la consolidation des diverses formes de racismes et de discriminations avant d'examiner les compétences de la Ville de Montréal. Ces compétences, comme les ressources humaines et financières, limitent indéniablement ce que peut faire la Ville. Il nous paraît néanmoins essentiel qu'elles puissent être adaptées au problème, faute de quoi la systématisation du racisme risque de se poursuivre. En d'autres termes, s'en remettre trop rapidement à ses compétences prédéfinies risque de faire en sorte que la Ville néglige le développement de compétences propres en matière de lutte contre les diverses formes de racismes et de discriminations systémiques. La Ville pourrait ainsi produire une réponse trop parcellaire, voire inadéquate, faisant fi des relations problématiques qui débordent ses champs d'intervention et d'action mais qui structurent pourtant ce qui se passe sur son territoire.

«Il y a des femmes musulmanes qu'on rencontre qui se font cracher dessus dans la rue. Le problème c'est que suivre quelqu'un ou l'insulter, ce n'est pas illégal. Seul le harcèlement criminel est contre la loi, et ce, seulement si une personne s'en prend spécifiquement à toi comme personne. Comme on l'a déjà vu, si une femme accompagnée de ses enfants avec le voile ou qui a la peau noire se fait suivre systématiquement jusqu'à chez elle en se faisant insulter – "Retourne chez toi immigrante! [...]" –, il n'y a rien à faire. Ça pourrait être bien de travailler là-dessus avec la Ville parce que ça pourrait faire en sorte qu'il y ait des espaces de vie sécuritaires.»

Nous le verrons, la Ville doit impérativement se doter d'une véritable stratégie antiraciste qui aille bien au-delà d'une simple posture non raciste²⁰. La différence entre antiracisme et non racisme n'est pas anodine. Il s'agit de consolider une démarche plus proactive que réactive et de ne pas trop s'en remettre à des repères normatifs (chartres, déclarations, politiques, etc.). Ceux-ci, bien qu'essentiels, sont davantage des ancrages symboliques qu'une démarche pérenne, flexible et évolutive permettant une amélioration continue afin d'assurer une lutte efficace et constante contre les diverses formes de racismes et de discriminations systémiques. C'est donc dire qu'en élargissant ses champs d'intervention, la Ville peut se faire le chef de file de cette lutte, comme elle a su s'illustrer auparavant dans d'autres domaines, l'immigration notamment.

²⁰ La perspective antiraciste est au cœur de l'idée de politique interculturelle que nous avons récemment proposée dans le cadre de l'avis *Montréal, cité interculturelle* (2019a).

3.2 Des microagressions²¹ aux biais institutionnels

Nos interlocuteur.trice.s (tout comme la littérature sur le sujet) l'ont répété maintes fois : au-delà des cas de racisme frontal et des agressions plus directes – et plusieurs exemples médiatisés ou répertoriés récemment démontrent malheureusement la persistance de ces situations déplorables –, plusieurs citoyennes et citoyens montréalais.es se retrouvent également confronté.e.s à une panoplie de microagressions plus subtiles qui se déploient dans l'espace social²².

«Le racisme ne touche pas que les personnes issues de l'immigration. Moi, par exemple, je suis native, de troisième génération. Pourtant, j'en vis au quotidien. Même si j'ai un travail et des amis. On va me dire : "Wow, tu parles donc bien français!", ou "C'est quoi tes origines?" Mais on me dit ça seulement parce que je suis noire. Je ne sais plus quoi répondre parce que je suis née ici. Alors je me remets en question : est-ce qu'ici c'est chez-moi?»

«On nous parle souvent que les problèmes sont au niveau de la recherche d'emploi, au moment des entrevues, mais le racisme et la discrimination existent même une fois que tu es employé. Ce phénomène ne se termine pas une fois que tu as été embauché.»

Aux stéréotypes répétés *ad nauseam* s'ajoutent désormais des modes d'exclusion plus implicites. Les individus ciblés ne sont plus seulement accusés d'être des « voleurs de job », des « b.s. » ou des « radicaux »; désormais, ils joueraient trop « à la victime », se plaindraient constamment pour rien et, de toute façon, n'en feraient jamais suffisamment pour s'intégrer. Il importe de constamment surveiller la manière dont la société dite d'accueil cherche à montrer les limites de cet accueil. On le voit, le vocabulaire peut évoluer, se déplacer ou même s'affiner, mais l'exclusion, elle, persiste.

Une interlocutrice dans une de nos activités contributives citoyennes l'a formulé de manière percutante : le racisme systémique « traverse l'espace ». Quelques semaines plus tard, au cours d'une autre activité organisée par le CIM, un participant y est allé d'une observation similaire, affirmant que le racisme systémique « traverse la vie quotidienne, du lever au coucher ». Ces affirmations illustrent l'étendue spatiale et temporelle du racisme, qui déborde largement le cadre administratif. Elles ont été suivies de discussions au cours desquelles les participant.e.s ont pu dire à l'envi où, comment et quand des Montréalais.es sont la cible d'invectives, de harcèlement, de mépris, d'indifférence dans les lieux publics (transports en commun, parcs), les écoles, au travail, etc.

«Dans un programme de recherche d'emploi, la personne m'a suggéré de prendre le nom de mon mari de l'époque en me disant que la communauté italienne aujourd'hui était acceptée. Moi, j'ai une dizaine d'années de carrière, j'ai un nom et des productions. J'ai fait tellement de jobs alimentaires, jusqu'à récemment où j'ai mis en place un organisme et un espace super safe où on respecte tout le monde. Mais il n'y a pas longtemps, j'ai eu une entrevue pour habiter dans une coop et en entrant la personne m'annonce au comité de sélection : "c'est elle, la Brésilienne!" On me demande alors : "Vous habitez dans quel quartier?" Je réponds dans Rosemont et là ils ajoutent : "J'imagines en colocation?" Hhh... Mais non, j'habite super bien, dans un trois et demi, seule. Je souhaite juste habiter en coopérative parce que c'est un mode de vie qui m'intéresse, je suis immigrante, j'aimerais participer autrement et connaître mes voisins tout simplement. Je pense que j'étais en choc. Ça m'a découragé. Maintenant, ça me donne envie de demander avant d'appliquer : est-ce qu'il y a de la diversité dans votre coop?»

On a également témoigné de la difficulté constante à faire admettre que certain.e.s concitoyen.ne.s n'appartenant pas au groupe majoritaire puissent être né.e.s et avoir été élevé.e.s ici, et de l'infantilisation tout aussi répandue des nouveaux arrivants ou des non-francophones, auxquels on prête souvent un manque d'intelligence ou de compréhension des « valeurs » ou « manières de faire » de la société d'accueil.



© Kkamil S.

²¹ Dans son ouvrage, *Migroaggressions and Modern Racism*, Charisse C. Levchak, revient sur la généalogie du concept de microaggressions (2018:6). Ce concept aurait d'abord été formulé par Chester Pierce dans le livre *Offensive Mechanisms* (1970:266-267) qui le conçoit comme des formes subtiles voire banalisées d'agression raciale, donc pouvant être difficilement cernées de manière flagrante, mais qui n'en produisent pas moins, dans les interactions quotidiennes, des effets concrets sur les personnes en subissant les préjugés.

²² Sur les microaggressions, consulter également Fleras (2016).

« Quand on se demande comment est perçu le racisme, c'est toujours un sentiment d'injustice. On se dit : comment ça se fait que moi on me traite de cette façon et qu'une autre on la traite de telle façon ? On entend fréquemment : moi ça fait longtemps que je vis ici, j'aime le Québec mais on me traite comme une autre, comme une personne qui n'appartient pas à cette société. »

« Lorsqu'une personne qu'on catégorise selon son accent fait affaire avec des entreprises, des organisations ou d'autres institutions, et qu'on tente de la décourager de faire entendre ses droits, il faut se poser de sérieuses questions sur l'égalité et la justice dans notre société. »

« On est systématiquement la cible primaire de l'attention. On est toujours prêt à détecter le moindre de nos faux mouvements. On en vient à se sentir mal dans sa peau alors qu'on devrait se sentir bien peu importe où on est. Une avocate devrait pouvoir aller plaider avec son afro en étant aussi crédible qu'une autre personne avec les cheveux naturellement raides. »

Ce que nos interlocuteur.trice.s n'ont eu de cesse de souligner, c'est aussi la tendance répandue à trouver que quelque chose semble toujours clocher chez ces prétendus « Autres ». De plus, ce sont ces « Autres » qui sont constamment blâmés pour leur supposé manque d'éducation ou d'adaptation, alors que la société d'accueil se borne à offrir quelques formations interculturelles qui ne sont ni obligatoires ni adéquates.

« On me racontait que dans une entrevue d'embauche, une femme s'était fait demander par l'homme blanc devant elle : nommez moi une pièce de Mozart. C'était une manière selon elle de justifier que son ignorance culturelle était une raison pour laquelle elle ne pouvait pas être prise. Il associait le fait qu'elle soit noire au fait d'être inculte au niveau de la culture musicale classique. »

« Lorsqu'ils arrivent, les immigrants prennent des formations : les premières démarches pour ci ou ça, la francisation, la connaissance du Québec et des Québécois [...] Mais il faudrait aussi que les Québécois en apprennent sur leurs concitoyens qui viennent les rejoindre et aussi sur la réalité de l'immigration, car ça fait partie de la réalité. Il faut davantage informer sur l'histoire du monde. »

« Il existe bien une formation sur les relations interculturelles existante dans la formation des policiers, mais il faut savoir qu'elle n'est pas obligatoire. Le résultat : personne [ne] s'est pointé. Ça me fait dire que les gens de certaines institutions ne veulent même pas se donner la peine de comprendre pour faire en sorte que les rapports de pouvoir soient égaux. »

On le voit, le soupçon²³, l'absence de confiance ou même l'insolence consolident ici un racisme moins « direct » mais tout aussi pernicieux que les agressions frontales. Les effets sont d'ailleurs tout aussi néfastes. S'il ne s'agit pas ici de l'établissement d'une idéologie fondée sur la supériorité de la « race blanche » (suprémacisme blanc) – dont la prolifération contemporaine est bien sûr problématique –, le fait de n'accorder sa confiance qu'à ses « semblables » tend néanmoins à ériger un privilège blanc version « pure laine ». Il s'agit là d'une tendance lourde qui contribue à minimiser l'apport des diverses vagues migratoires ayant forgé l'identité montréalaise et donc québécoise. L'identité québécoise ne se déploie pas à partir d'un tracé généalogique unique, et certainement pas sans Montréal.

« Il faudrait mieux faire comprendre, sortir des statistiques et montrer combien de personnes de chaque culture et depuis quand. Il faut le faire comprendre dès l'éducation en bas âge. Moi je viens de commencer à comprendre d'où je viens mais pourtant j'ai eu des cours d'histoire et on ne m'[en] a jamais parlé ! On me disait que les personnes afros sont venues ici depuis les années 1990. C'est en décalage avec l'histoire qui montre que les premières personnes afro sont arrivées dans les années 1600. C'est la même chose pour toutes les cultures qui composent aujourd'hui le Québec. Les migrations ne sont pas d'hier mais les gens ne sont pas au courant alors ils sont surpris. Notre histoire est celle de l'interculturalité, il faudra l'accepter et [accepter] de l'inscrire dans les cahiers pédagogiques, d'en parler, de faire des ateliers. C'est aussi apprendre d'autres langues ! »



²³ Consulter le texte de Leila Benhadjoudja (2014) sur ce sujet.

Certains choix terminologiques des institutions tendent également à reconduire et conforter de telles exclusions. La Ville de Montréal inclue dans la catégorie « personnes issues de l'immigration » les personnes nées au Québec de parents ayant immigré au Canada (p. ex. Ville de Montréal 2019a:10)²⁴. Des citoyennes et citoyens se retrouvent ainsi cantonné.e.s sur le plan rhétorique dans un état de transition perpétuel : jamais vraiment établies, jamais vraiment d'ici.

« Tu as beau dire que tu es Québécois, on va jamais te considérer comme tel. Tu es nécessairement considéré comme venant d'ailleurs. Et ça c'est sûrement encore plus fatigant quand tu es né ici. »

L'usage statistique ou autre de concepts comme « minorité visible » devient également inadéquat aujourd'hui. Les « Blancs » ne sont en effet jamais marqués par la couleur de leur peau, même lorsque minoritaires comme c'est le cas dans plusieurs arrondissements montréalais. De tels exemples nous montrent comment une « majorité » blanche en vient à se distinguer des « minorités » et comment la « diversité » se trouve constamment réservée à cette population en périphérie qu'une majorité bien centrée se charge de « gérer ». On cherche alors à établir une gestion de la diversité sous forme d'un problème en marge ou en périphérie, et par le fait même jamais pleinement intégrée (et sans jamais situer la majorité dans cette diversité).

Ces quelques exemples ne font qu'effleurer la surface du problème des microagressions quotidiennes subies par plusieurs citoyennes et citoyens montréalais.es. Il suffit bien sûr d'écouter celles et ceux qui en sont la cible pour voir apparaître l'étendue du problème. À cela s'ajoute un contexte politique et médiatique où s'exprime un refus quasi systématique de reconnaître que le problème existe. Ce refus s'autorise d'une tolérance présumée, laquelle serait déjà trop grande, bien qu'en réalité elle soit extrêmement volatile puisque susceptible d'être retirée dès que des voix s'attardent à souligner les conditions moins glorieuses dans lesquelles baignent plusieurs concitoyen.ne.s. Comme le soulignait un interlocuteur, une telle logique sert encore une fois à distinguer une majorité prédisposée à la tolérance de minorités incapables ou peu soucieuses de reconnaître les efforts d'ouverture de la société d'accueil. Les consultations publiques tenues par le CIM et par l'OCPM, comme la littérature sur le sujet, tendent pourtant à démontrer que cette autoperception de la majorité est précisément l'une des sources majeures d'exclusion constante de la voix et de la présence des personnes racialisées ou marginalisées. En d'autres termes, cette logique cherche à établir l'image d'une majorité foncièrement raisonnable (toujours suffisamment tolérante) aux prises avec des revendications qui, elles, ne le seraient pas.

« J'ai fait mes études en anglais et français dans un collège et une université à Montréal. Dans un entretien de placement pour un poste en marketing et commerce, on m'a posé une question qui m'a tellement choquée que j'en suis restée figée. J'ai un nom de famille long. La personne m'a dit : "As-tu pensé changer ton nom de famille...pour quelque chose qui est un peu plus compréhensible, plus facile à prononcer comme Tremblay? Vous recevrez probablement plus de retours d'appel." Je suis née ici, même si je change mon nom, les gens vont forcément voir que je ne suis pas une Annie Tremblay, voyons! J'ai rien dit... J'ai jamais pensé faire une plainte. J'ai laissé ça passer. Au final, c'était en quelque sorte insulter mes parents, et on n'a jamais pris en considération mon parcours et mes compétences. »

Cette réalité ne se limite évidemment pas à des stéréotypes ou à une terminologie inappropriée. Elle se manifeste à travers une série de pratiques d'exclusion, institutionnelles ou non. On connaît bien, par exemple, les difficultés d'accès à l'emploi (à la Ville de Montréal comme ailleurs²⁵) aussi bien pour les personnes immigrantes que pour les personnes racialisées, le manque de reconnaissance des compétences, le manque d'accès aux emplois de qualité, l'absence de réponse lors de l'envoi d'un curriculum vitae, jusqu'aux suggestions – ou même une impression personnelle d'être obligé – de changer de nom, de ne pas donner l'adresse d'un quartier peu réputé ou le lieu d'obtention des diplômes.

« Quand on arrive au Québec, on ne trouve pas d'emploi parce qu'on n'a pas l'expérience québécoise que les entreprises demandent. Du coup, c'est un cercle vicieux. Les personnes se retrouvent à faire des petites jobs suite à leur émigration parce qu'elles ne trouvent pas leur place alors qu'elles ont été sélectionnées sur la base de leurs qualifications. Il y a le racisme par rapport à la peau, par rapport à l'origine mais aussi par rapport à l'immigration en général. »

« Si les gens ont un emploi, ils peuvent mieux s'organiser. Comment ces gens peuvent-ils s'organiser, parler, se développer s'ils n'ont pas de travail? Il faut toucher le racisme par la racine. »

« Si la Ville peut ou croit pouvoir résoudre le racisme systémique, elle passera à côté si elle n'intervient pas sur les milieux de travail. Car c'est là que les dégâts de la discrimination se vivent surtout. Les milieux d'affaires et les employeurs doivent être impliqués sur la question de l'accès équitable à l'emploi. »

²⁴ Ce fait a également été relevé à maintes reprises par les citoyennes et les citoyens lors de la séance d'information publique et des soirées thématiques tenues par l'OCPM.

²⁵ Voir à ce sujet la recherche de Paul Eid (2012).

S'ajoutent à ces difficultés une différence marquée des salaires et des blocages dans les promotions (plafond de verre). Sur le plan du logement, plusieurs interlocuteur.trice.s relèvent des problèmes similaires : le nom ou le lieu de résidence peuvent être des facteurs dans l'obtention d'un nouveau logement; cette difficulté vaut aussi pour la location de locaux pour des événements ou activités de toutes sortes.

« Les logements auxquels les immigrants ont accès sont souvent des logements insalubres. Ça, ça fait partie du racisme systémique. Et la Ville n'a presque pas d'inspecteurs. Si les gens ont au moins un logement en bon état, des logements sociaux le plus possible, ce serait une chose que la Ville pourrait faire. »



© Marcus Lenk

Le manque de ressources et d'investissement dans certains quartiers, dans une panoplie de secteurs (transports en commun, parcs, services), a également été souligné, alors que la Ville n'offre aucun instrument de mesure des dépenses budgétaires ni un portrait de leur distribution géographique par arrondissement.

« Au niveau des organismes communautaires qui connaissent bien le milieu dans lequel ils travaillent, il y a souvent d'excellentes idées et des projets valorisants. Malheureusement, les critères de subvention sont souvent très stricts et ça ne laisse pas suffisamment d'autonomie sur le terrain pour développer des programmes intéressants. »

Sur le plan de la représentation, le portrait n'est pas plus reluisant, non seulement en emploi, mais aussi dans les espaces décisionnels, les partis politiques, les médias, les arts²⁷, le patrimoine de Montréal, etc.

« Dans les milieux communautaires déjà, c'est vrai qu'on retrouve des intervenant.e.s de diverses origines sociales. Mais quand on remonte aux conseils d'administration, on est ailleurs! »

« Quand on me dit "on veut pas de ghetto", moi je leur réponds que ça passe par la possibilité pour tous d'avoir droit à un logement de qualité et abordable. Mais les personnes se retrouvent discriminées dans l'accès à ces logements salubres. »

Plusieurs mentionnent également l'accès difficile aux services ou une attente plus longue (pour les soins de santé, p. ex.). L'écart d'espérance de vie entre les arrondissements²⁶ montréalais tend à confirmer de tels obstacles, qui s'expriment également par un accès plus difficile à des installations sportives et à des aliments frais (la vétusté des logements est également montrée du doigt pour expliquer les problèmes de santé liés à cet écart).

Si des mesures ont été mises en place pour corriger certaines situations – en emploi, notamment –, cela ne semble pas suffire à combler les écarts. À la sous-représentation dans les secteurs cités s'ajoute une surreprésentation dans le chômage, les emplois précaires, les salaires moins élevés, les logements insalubres les contacts avec les forces de l'ordre, etc.

²⁶ Concernant la pauvreté endémique de certains quartiers, la Direction régionale de santé publique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal soulignait récemment : « En 2011 certains territoires de Montréal étaient touchés de façon disproportionnée, comme Parc-Extension, par exemple, qui se distingue malheureusement avec 43,8 % de ses habitants en situation de pauvreté » (2017:13).

²⁷ À la suite d'une consultation sur le racisme dans les arts, l'organisme Diversité artistique Montréal (DAM) concluait récemment : « La réalité du racisme s'illustre dans le milieu des arts, de la culture et des médias par un grand nombre d'obstacles systémiques qui mettent à mal le processus d'équité culturelle » (DAM 2018:26). L'organisme en relève d'ailleurs plusieurs symptômes : la sous-représentation dans les équipes de travail, dans les espaces décisionnels et médiatiques, la composition homogène des jurys, les critères esthétiques ethnocentriques dominants de la majorité, l'instrumentalisation des personnes racisées, la représentation stéréotypée, le cantonnement de la production artistique à l'art « ethnique », un financement déficient et cantonné à l'art de la « diversité », les préjugés sur certains, la déqualification des compétences, l'appropriation culturelle et l'invisibilisation de l'autre, etc. Le Conseil des arts du Canada reconnaît par ailleurs que la discrimination systémique joue un rôle dans la création de conditions d'inégalité (DAM 2018:28). On note une forte tendance à présupposer que le public québécois ou montréalais n'est pas prêt à une forte représentation de la diversité, bien que celle-ci soit bien présente, notamment dans la ville de Montréal elle-même; on aboutit donc à un contenu qui vise constamment une majorité blanche comme clientèle.

«Il faudrait qu'on puisse revoir les mécanismes de plaintes à la police pour assurer que le processus soit indépendant. Il ne faudrait pas qu'un corps policier enquête sur un autre corps policier. Il faudrait que ce soient des personnes extérieures formées à la question du racisme systémique pour donner un avis impartial.»

Le profilage racial illustre probablement le mieux la fragilité ou même l'inexistence du lien de confiance entre les personnes issues de la diversité et les institutions de la Ville de Montréal (et plus particulièrement son corps policier). En ce sens, la question du profilage racial et social est devenue un enjeu emblématique et s'inscrit évidemment dans un contexte plus large d'exclusion et de marginalisation²⁸.

«Il y a des personnes qui ont peur d'aller voir la police quand il y a des problématiques de violence conjugale ou d'agression sexuelle. Cette personne ne va pas porter plainte parce qu'elle ne veut pas de problème avec l'immigration. La structure policière maintient cet état de fait. Au niveau de la Ville, il faudrait revoir le système répressif.»

«La Ville a fait un premier pas avec la politique d'accès sans peur pour les personnes sans statut. Mais la Ville devrait dire que les policiers ne devraient pas collaborer avec les systèmes frontaliers parce que c'est une discrimination qui est systémique basée sur des intérêts qui ont fait que ces personnes sont devenues réfugiées. Les personnes doivent pouvoir avoir accès aux services de la Ville mais elles ne doivent pas non plus se faire réprimer directement ou indirectement par la Ville.»

Parmi les autres aspects relevés par nos interlocuteurs, signalons : le traitement inadéquat des crimes haineux, la difficulté de porter plainte et le manque de suivi sur le cheminement d'une plainte, l'invisibilisation de la violence envers les femmes racialisées, le harcèlement de rue, le peu de recours qui s'offrent aux personnes sans statut, notamment en termes d'accès aux services (les garderies, par exemple).

«Il y a des situations invisibilisées, surtout pour les femmes autochtones et racisées qui sont surreprésentées dans l'industrie du sexe et au niveau des violences sexuelles. Depuis l'histoire coloniale, malheureusement, ces femmes sont assignées à ces spécificités auxquelles la société s'attend. Des situations dégradantes sont normalisées et en quelque sorte banalisées. On n'en parle pas sauf dans certains cas comme les crimes d'honneur, ce qui a par ailleurs comme effet d'alimenter l'islamophobie et le racisme. Il faut rendre visibles ces formes de violence qui sont invisibilisées, ce qui demande une certaine volonté d'investir dans ces enjeux spécifiques.»

Les problèmes énumérés dans les pages précédentes sont-ils répandus au point de pourrir l'ensemble du tissu social montréalais²⁹ ? Il est difficile de l'affirmer sans pousser davantage la recherche et sans trouver les moyens de documenter ces situations de façon plus systématique. L'accumulation des expériences citées lors des séances introductives de la démarche de l'OCPM et lors des activités contributives citoyennes organisées par le CIM est néanmoins très préoccupante et vient confirmer ce que plusieurs recherches indiquaient déjà par ailleurs. Entendre, par exemple, des citoyennes et citoyens montréalais, francophones appartenant à des groupes racialisés dire qu'ils se sentent mieux dans des milieux anglophones que francophones – comme ce fut le cas lors d'une activité contributive citoyenne organisée par le CIM – devrait minimalement nous amener à questionner le milieu d'accueil d'une majorité qui, à ce jour, peine à admettre publiquement l'existence même d'une problématique que plusieurs instances municipales, provinciales ou fédérales canadiennes semblent plus enclines à reconnaître et à contrer de façon proactive. Le racisme n'est peut-être pas endémique, mais notre démarche suggère qu'il est grand temps de reconnaître que le problème existe et qu'il faut s'y attaquer de manière plus systématique. Le manque ou l'absence de données devient une excuse trop facile, à partir de laquelle on peut simplement supposer que le problème n'existe pas.

²⁸ Le CIM fait état de profilage racial depuis 2006, et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse depuis 2003. Des efforts ont été déployés, mais il est difficile d'en mesurer le succès. Note-t-on, par exemple, une augmentation ou diminution des cas ou mêmes des plaintes de profilage racial ou social ? Cette question de base n'est clarifiée ni dans le dernier plan d'action de la SPVM, ni dans la documentation préparée par la Ville de Montréal pour la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques. Le plus récent plan stratégique du SPVM s'intitule *Écouter, comprendre, agir* 2018- 2021. Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social. Notons l'étrange formulation de ce titre : on semble se soucier davantage du soutien offert aux policiers que des victimes de profilage racial et social.

²⁹ Toutes ces formes de racismes et de discriminations ne s'expriment évidemment pas de la même manière que l'on soit noir, autochtone, musulman, homme, femme, trans, enfant, riche, pauvre, etc. D'où l'importance d'une approche intersectionnelle et de données bien ventilées.

3.3 Deux écarts à combler

Cela va sans dire, plusieurs des enjeux que nous soulevons débordent largement la capacité d'intervention de la Ville de Montréal, tant en raison des limites des compétences municipales qu'en raison des ressources nécessaires. La description qui précède illustre néanmoins une logique collective qui tend à privilégier un certain groupe (la majorité blanche) au profit d'un autre groupe relégué sous les traits de l'Autre ou de l'étranger (même si un bon nombre sont né.e.s ici). Entre le suprémacisme blanc et le privilège blanc, les procédés discriminatoires et racistes diffèrent (plus ou moins subtils, plus ou moins intenses), mais il en résulte dans les deux cas des processus d'exclusion aux effets bien réels qui repoussent certain.e.s citoyennes et citoyens de plein droit dans la marge économique, sociale et culturelle. Face à un système d'injustices, la réponse doit également être systémique, par un effort concerté, en faisant les mobilisations nécessaires au-delà de l'administration montréalaise si la réponse n'est pas adéquate, c'est-à-dire en s'adressant aux autres paliers de gouvernement. Ainsi, un premier écart existe et tend à se creuser entre la dimension normative et la réalité vécue par plusieurs citoyennes et citoyens montréalais.es. La Ville ne peut donc pas se contenter de se proclamer non raciste, elle doit désormais s'affirmer et s'activer par un antiracisme conséquent.

Un deuxième écart, que le CIM relevait d'ailleurs récemment dans un mémoire consacré à la participation citoyenne (CIM 2019b), concerne la confiance envers les institutions de la Ville de Montréal. L'inaction fait partie des mécanismes de consolidation du racisme et des discriminations systémiques, puisqu'elle permet une certaine indifférence et un manque d'écoute à l'égard des enjeux soulevés ci-dessus. Plusieurs citoyennes et citoyens se sentent invisibles ou de trop, jamais pleinement reconnu.e.s et écouté.e.s.

L'exemple des documents déposés par la Ville pour la consultation le démontre également : très peu de critères ou d'indicateurs sont mobilisés afin d'évaluer le succès ou l'insuccès de telle ou telle initiative. Ce manque quasi systématique d'instruments de mesure mine la crédibilité des initiatives, dont la portée est somme toute limitée.

S'attarder aux racismes et aux discriminations systémiques dans le cadre des compétences de la Ville de Montréal est en quelque sorte contradictoire. La Ville n'a pas, à ce jour, développé de compétence particulière pour reconnaître et intervenir sur la dimension systémique du racisme. Même si les initiatives de la Ville sont limitées, elles ne peuvent pas faire abstraction de ce contexte plus large sur lequel elle devra trouver le moyen d'intervenir de manière indirecte. Il faut que la Ville prenne pleinement acte de la réalité du phénomène et qu'elle mobilise les ressources nécessaires là où elle ne peut pour l'instant s'attaquer aux enjeux soulevés. La première compétence à développer par la Ville est celle d'une approche transversale qui, paradoxalement, doit aller au-delà de ses compétences telles qu'elles sont présentement définies. Sinon, elle devra expliquer à une part grandissante de ses citoyennes et citoyens pourquoi elle juge acceptable de voir perdurer une citoyenneté à deux vitesses.



4. Pour agir : Transformer la culture institutionnelle, changer les attitudes et renforcer les capacités des citoyennes et des citoyens

S'agissant des actions et interventions mises en œuvre par la Ville de Montréal jusqu'à présent, l'un des premiers éléments qu'il faut noter est qu'elle ne semble pas avoir adopté de stratégie intégrée en matière de lutte contre les racismes et les discriminations³⁰. En ce qui concerne les actions répertoriées dans les deux documents préparés par la Ville pour la consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les champs de compétence de la Ville (2019a et 2019b), nous pouvons noter l'absence, dans plusieurs cas, d'indicateur permettant de mesurer précisément leurs effets sur les diverses formes de racismes et de discriminations à l'œuvre. Bien souvent, la liste des actions présentées ne permet pas d'identifier le problème auquel elles sont censées remédier³¹.

De plus, dans la mise en œuvre des actions, dans les arrondissements notamment, il est difficile d'avoir un portrait général de la distribution géographique des ressources budgétaires ainsi que des initiatives.

On trouve également très peu de données sur les plaintes liées aux racismes et aux discriminations systémiques, que ce soit à la Ville de Montréal directement ou au bureau de l'ombudsman ou encore au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)³².

Par ailleurs, il n'y a pas, dans la documentation fournie par la Ville, d'état des lieux circonstancié sur le racisme et la discrimination systémiques hors de l'administration municipale montréalaise qui permettrait de mieux contextualiser le phénomène. Le danger ici est que chaque fois que des cas seront relevés, la Ville s'en remette à son absence de compétences en la matière, compétences qui, pourtant, devraient inclure le bien-être de la population montréalaise et la protection des droits de l'ensemble des résidentes et résidents. Certains enjeux auxquels la Ville fait face ne sont pas pris en compte sous prétexte qu'ils n'entreraient pas dans ses champs de compétences.

S'il est vrai que la Ville met en œuvre plusieurs initiatives en matière de lutte contre les racismes et les discriminations, il n'en demeure pas moins que la perception des citoyennes et citoyens de Montréal (en particulier celles et ceux rencontré.e.s lors de nos consultations et plus généralement celles et ceux ayant participé aux activités de consultation de l'OCPM) est que la Ville n'en fait pas assez ou qu'elle ne fait pas ce qu'il faut.

On peut donc se demander s'il ne serait pas important et nécessaire que la Ville se donne les moyens de mieux documenter les diverses formes de racismes et de discriminations telles qu'elles se manifestent au-delà de l'administration municipale et de ses rapports directs avec la population montréalaise. Cela lui permettrait par la suite de mieux cibler ses actions et interventions et de mesurer leur efficacité.

Nous croyons qu'il faut remédier aux lacunes constatées, et nous proposons, dans les pages qui suivent, un cadre général pour ce faire.

À partir des consultations que nous avons menées, nous avons identifié quatre champs d'action et d'intervention prioritaires :

- › l'accès aux services
- › la participation citoyenne
- › l'employabilité
- › la sécurité urbaine

³⁰ Nous faisons le même constat en ce qui concerne les relations interculturelles (CIM 2019a).

³¹ Nous avons fait un constat similaire au sujet des actions de la Ville en matière de relations interculturelles dans les sections 2.1 et 2.2 de notre avis intitulé Montréal, cité interculturelle (2019a).

³² Lors de la présentation du nouveau Service des affaires internes du SPVM à la Commission de la sécurité publique le 1^{er} octobre 2019, aucune donnée n'a été présentée à ce sujet, bien que ce soit le Service des affaires internes qui reçoive ces plaintes. Il était plutôt question du processus de cheminement des plaintes et des mesures mises en place pour y répondre.

Concevoir des actions de lutte contre les racismes et les discriminations prioritairement et conjointement dans ces domaines permettrait, nous semble-t-il, d'espérer une véritable transformation de la culture organisationnelle qui aujourd'hui encourage et reproduit certaines formes de racismes et de discriminations. Cela permettrait, à terme, de changer les attitudes, non seulement au sein de l'appareil municipal, mais plus généralement parmi la population montréalaise. Au final, ce qui serait possible, c'est un renforcement des capacités des citoyennes et des citoyens.

Ces solutions ou interventions de la Ville de Montréal devraient être pensées en fonction de trois principaux objectifs :

- 1) **Faire preuve de responsabilité et d'engagement;**
- 2) **Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyennes et citoyens et des milieux;**
- 3) **Sensibiliser et changer les attitudes.**

4.1 Faire preuve de responsabilité et d'engagement

La première action à accomplir pour faire preuve de responsabilité et d'engagement serait de reconnaître publiquement le problème du racisme systémique. Il est important de reconnaître le phénomène et son ampleur, par-delà les champs de compétences de la Ville, considérant les effets quotidiens qu'il a sur les personnes racialisées résidant à Montréal.

Cette reconnaissance permettrait d'instaurer une relation de confiance avec tout un pan de la population montréalaise directement affecté par les racismes et les discriminations systémiques de même que par des actes haineux.

R1 – Que la Ville reconnaisse publiquement le problème du racisme systémique

ACTIONS

- Affirmer publiquement l'existence du problème du racisme systémique à Montréal et prendre des engagements pour s'y attaquer
- Faire preuve de leadership en établissant et en maintenant des coalitions antiracistes avec d'autres villes

MOYENS

- Faire adopter une motion au Conseil municipal pour affirmer l'existence du problème
- Demander à la Commission sur le développement social et la diversité montréalaise d'établir la liste des engagements de la Ville en la matière
- Réaliser une campagne de sensibilisation antiraciste

La prise en compte effective du problème du racisme systémique passe aussi, selon nous, par la mise en place d'une politique articulant antiracisme et interculturel. Selon nous, seule la mise en œuvre d'une vision antiraciste qui cherche à l'éliminer toutes les formes de racismes et de discriminations permettra de s'attaquer au problème d'une manière conséquente et structurante.

Rappelons que l'antiracisme désigne « l'ensemble des actions citoyennes et des politiques publiques visant l'élimination du racisme tant au plan des interactions personnelles que des structures sociales et des institutions » (Labelle 2011:45). Une perspective antiraciste prend en compte la façon dont les dynamiques associées à la diversité (en termes de race, de classe, de genre, d'orientation sexuelle, de religion, de langue, etc.) sont actualisées, médiatisées, mises en œuvre, par les gens au quotidien (Este, Lorenzetti et Sato 2018:8).

Ainsi, la mise en place d'une politique interculturelle résolument antiraciste permettrait la sensibilisation et l'éducation non seulement des actrices et acteurs de l'administration municipale, mais plus largement de la population montréalaise.

Il importe effectivement de favoriser l'éducation populaire pour que la population montréalaise puisse être à même de comprendre pourquoi la Ville intervient sur ces enjeux de racismes et de discriminations systémiques, car ce qui est visé, à terme, c'est un changement de culture important, non seulement au sein de l'administration municipale, mais plus largement au sein de la société montréalaise. La population montréalaise doit comprendre comment fonctionnent les processus de racialisation à l'œuvre et quels effets ils produisent. Nous pensons qu'une vision antiraciste permettrait de travailler en profondeur les institutions et de favoriser des changements systémiques et structurants pour mettre fin aux diverses formes de racismes et discriminations qui persistent. Une politique interculturelle ancrée dans l'antiracisme aurait le mérite de nommer explicitement les enjeux de racisme et de prendre en considération les relations de pouvoir qui s'y rattachent (Dei 2000:27).

R2 – Que la Ville mette en place une politique interculturelle antiraciste³³

ACTIONS

- › Élaborer une politique interculturelle antiraciste³⁴ qui orientera l'ensemble des politiques, plans d'action et mesures de la Ville sur les enjeux de racisme, de discrimination et plus largement de diversité et d'inclusion
- › Informer et sensibiliser la population sur la politique mise en place
- › Encourager et promouvoir le développement de matériel de sensibilisation antiraciste et interculturel

MOYENS

- › Développer une vision antiraciste
- › Définir une politique antiraciste en collaboration avec des organismes impliqués dans la lutte contre les racismes et les discriminations
- › Instaurer des initiatives et des procédures au diapason d'une vision interculturelle antiraciste
- › Proposer un glossaire antiraciste à l'intention de tous les services de la Ville. Sur la base de ce glossaire, revoir la terminologie employée par la Ville dans ses communications avec ses employé.e.s et les citoyennes et citoyens
- › Offrir une formation antiraciste à l'ensemble des employé.e.s de la Ville afin de mieux tenir compte des enjeux de racisme et de discrimination dans la prestation des services³⁵
- › Mettre en place des programmes d'éducation antiraciste destinés aux jeunes Montréalais.es

De même, pour mieux circonscrire la problématique et mettre en œuvre des solutions adaptées, il importe de recueillir des données probantes³⁶ sur lesquelles on puisse s'appuyer pour concevoir des politiques, réviser les pratiques et les procédures en place et mettre en œuvre des initiatives proprement antiracistes.

En décembre 2017, le gouvernement ontarien divulguait une stratégie antiraciste, *Ontario's Anti-Black Racism Strategy*, qui insistait justement sur l'importance d'appuyer le développement et la mise en œuvre de politiques publiques antiracistes sur des données exhaustives (*evidence-based policies*).

Nous estimons que Montréal, en tant que métropole du Québec, se doit d'être un *leader* en la matière. Seules des données probantes permettent de faire état de la situation avec justesse et d'établir des indicateurs fiables pour mesurer les effets des actions préconisées.

³³ En 2017 dans son *Avis sur le profilage racial dix ans après 2006-2016*, le CIM recommandait « que la Ville de Montréal adopte une stratégie intégrée [...] pour lutter contre la discrimination et les inégalités, vers un meilleur vivre-ensemble ». En 2019, dans son avis *Montréal, cité interculturelle* (2019a), le CIM a proposé l'élaboration d'une politique interculturelle s'appuyant sur une perspective antiraciste. Aujourd'hui, nous sommes d'avis que cette politique interculturelle doit être primordiallement antiraciste pour être à même de lutter efficacement contre le racisme systémique.

³⁴ Cette recommandation va dans le même sens que la recommandation 1 formulée dans le mémoire que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a déposé dans le cadre de la consultation publique tenue par l'OCPM. La CDPDJ (2019b:112) y recommande en effet « que la Ville de Montréal élabore une politique de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques qui tienne compte des réalités particulières que vivent les personnes autochtones, les personnes racisées et les personnes immigrantes ». La CDPDJ propose que « cette politique soit élaborée de concert avec les groupes concernés », un aspect que nous jugeons aussi crucial.

³⁵ L'idée qu'une formation antiraciste est nécessaire est partagée par la CDPDJ, qui en fait la recommandation 6 de son mémoire (CDPDJ 2019b:114).

³⁶ En 2011, dans son rapport sur le profilage racial, la CDPDJ (2011:36) formulait également une telle recommandation pour mieux documenter la situation, se disant préoccupée par l'absence de données disponibles publiquement.

R3 – Que la Ville fasse une veille stratégique à la fois sur les diverses formes de racismes et de discriminations dans la communauté montréalaise et sur les actions municipales prises en matière de lutte contre les racismes et les discriminations

ACTIONS

- › Utiliser les données et les recherches existantes et partager les résultats publiquement
- › Réaliser une collecte de données concernant les incidents en matière d'actes haineux, de racisme et de discrimination et de profilage racial, et partager les résultats publiquement
- › Recueillir et examiner des données concernant les diverses formes de racismes et de discriminations dans des champs de compétences spécifiques à la Ville comme le logement, la culture et le loisir
- › Utiliser des indicateurs communs pour tous les services³⁷ de manière à rendre compte des incidents et des tendances en matière de racismes et de discriminations et de profilage racial
- › Auditer les divers aspects des opérations au sein de l'ensemble des services (planification, politiques et programmes, pratiques et procédures)

MOYENS

- › Publier un rapport annuel sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les racismes et les discriminations à Montréal³⁸
- › Développer un gabarit pour la production des bilans des services afin d'inclure une section sur les impacts des réalisations en matière de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Mettre en place des indicateurs pour suivre l'évolution du statut socioéconomique des groupes visés (Autochtones et personnes racialisées)
- › Préparer des profils démographiques exhaustifs de tous les quartiers afin de guider l'élaboration de politiques et d'initiatives et la planification des programmes
- › Présenter des données ventilées sur les interpellations policières, particulièrement en ce qui concerne les personnes autochtones et racialisées, afin de pouvoir mesurer le phénomène³⁹
- › Réaliser des études particulières sur des problématiques prégnantes
- › Rendre disponibles les données produites dans le cadre de ces études sur le portail des données ouvertes de la Ville de Montréal

La mise en place de politiques et de stratégies n'est qu'une première étape pour s'attaquer aux facteurs systémiques qui perpétuent le racisme au sein des institutions. Une mise en œuvre adéquate et l'évaluation de l'efficacité des politiques et stratégies déployées sont également nécessaires. C'est justement cet aspect de l'évaluation qui manque aux initiatives actuellement mises en place par la Ville de Montréal et qui nous semble fondamental pour lutter efficacement contre les formes persistantes et systémiques de racisme et de discrimination.

Par ailleurs, l'évaluation est un mécanisme essentiel pour permettre la révision des politiques et initiatives, notamment en termes d'efficacité. En ce sens, des indicateurs devraient être établis pour pouvoir mesurer l'effet des actions de la Ville en matière de lutte contre les racismes et les discriminations.

³⁷ La CDPDJ formule une recommandation semblable. En effet, elle recommande que « la Ville de Montréal, le SPVM et la STM se dotent d'indicateurs uniformes afin d'effectuer une collecte de données fiables » (CDPDJ 2019b:115).

³⁸ À la suite du rapport de la Commission conjointe sur la lutte contre les profilages social et racial (2017), la Ville a confié en 2018 le suivi de la mise en œuvre des 42 engagements qu'elle a pris au Service de la diversité et de l'inclusion sociale qui publie annuellement un rapport. Toutefois, nous sommes d'avis que l'ensemble des services de la Ville devraient produire un bilan sur leurs actions en matière de diversité, d'inclusion et de lutte contre les racismes et les discriminations; ces bilans seraient compilés dans un rapport annuel. Le mandat de produire le rapport serait confié à la personne exerçant les fonctions de commissaire à la diversité et à l'antiracisme (voir la recommandation 5). Ce point rejoint un des aspects de la recommandation 8 de la CDPDJ sur la reddition de comptes (2019b:115).

³⁹ Cet aspect est en lien avec la recommandation 2 du rapport de Victor Armony, Mariam Hassaoui et Massimiliano Mulone (2019) sur *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées*. Dans ce rapport, les chercheur.e.s proposaient ceci : « Le SPVM devrait produire et rendre public un rapport annuel présentant l'évolution des indicateurs en matière de profilage racial ». Le CIM est d'avis qu'il faille également présenter les données brutes d'interpellation pour que d'autres instances ou groupe de la société civile puisse être en mesure d'évaluer l'ampleur du phénomène. Nous saluons aussi le SPVM pour s'être engagé à mettre en œuvre les recommandations des chercheur.e.s et l'invitons à aller encore plus loin en rendant public ces données.

R4 – Que la Ville élabore des indicateurs pour évaluer l’effet de ses mesures de lutte contre les racismes et les discriminations

ACTIONS

- › Définir des objectifs atteignables en matière de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Mesurer l’effet des mesures, initiatives et politiques mises en œuvre par la Ville
- › Identifier les barrières systémiques qui touchent les groupes visés (autochtones et racialisés)

MOYENS

- › Définir des cibles en lien avec les objectifs de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Élaborer des indicateurs communs pour mesurer l’effet des actions de la Ville en matière de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Élaborer des instruments de mesure pour documenter puis contrer les barrières systémiques rencontrées par les groupes visés (autochtones et racialisés)

Pour assurer une veille sur les manifestations des diverses formes de racismes et de discriminations à Montréal et au sein de l’appareil municipal, nous sommes d’avis que cette responsabilité doit incomber à une instance ou à une personne pouvant agir en toute indépendance. Tout comme le rapport final de la *Table sur la diversité, l’inclusion et la lutte contre les discriminations* le recommandait en décembre 2019, la création d’un poste de commissaire à la diversité et à l’antiracisme serait essentielle pour assurer un tel mandat.

Nous le disions, pour évaluer les politiques, pratiques et initiatives, il importe de créer des outils et des indicateurs qui soient à même de mesurer l’efficacité de ce qui se fait en matière de lutte contre les diverses formes de racismes et de discriminations. L’ensemble des services devraient réaliser un bilan annuel de leurs actions en la matière afin d’assurer une veille sur les actions prises pour contrer les diverses manifestations de racismes et de discriminations. La personne occupant le poste de commissaire à l’antiracisme et à l’inclusion aurait, entre autres, pour mandat de produire le bilan annuel de la Ville faisant état de ce qui a été réalisé et de ce qu’il reste à faire, en consultation avec des groupes de la société civile.

Nous pensons également qu’il est essentiel d’impliquer les citoyennes et les citoyens dans la vie civique montréalaise en leur donnant une voix dans l’élaboration des politiques et des initiatives antiracistes. À l’instar de villes comme Toronto et Londres (Foster 2010), Montréal pourrait tenir des consultations publiques annuelles sur l’état de la situation en matière de racismes et de discriminations et tenir compte des résultats dans l’élaboration et la mise à jour de ses politiques et initiatives. La Ville pourrait aussi faire des sondages périodiques auprès des populations et groupes concernés pour s’assurer de l’efficacité de ses actions et interventions. Elle pourrait enfin confier à un comité citoyen l’évaluation annuelle des mesures et politiques antiracistes élaborées et mises en œuvre.

R5 – Que la Ville crée un poste de commissaire à l’antiracisme et à l’inclusion⁴⁰

ACTIONS

- › Mettre en place un mécanisme de plaintes sous l’autorité d’un.e commissaire à l’antiracisme et à l’inclusion
- › Informer les Montréalais.es sur les actions mises en œuvre par la Ville en matière d’inclusion et d’antiracisme
- › Consulter régulièrement les groupes visés par les actions de la Ville en matière de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Recevoir les plaintes des groupes visés (autochtones et racialisés)

MOYENS

- › Réaliser des sondages périodiques sur les actions de la Ville en la matière
- › Faire l’évaluation des politiques, initiatives et mesures mises en place par la Ville en matière d’antiracisme et d’inclusion
- › Informer la population sur la mise en place de ces nouveaux mécanismes de traitement des plaintes
- › Recueillir et traiter les plaintes des personnes victimes d’actes haineux, de racisme, de discrimination et de profilage racial
- › Établir des partenariats avec des organismes de lutte contre les racismes et les discriminations pour faciliter la prévention et les interventions en la matière et ainsi diminuer le nombre d’incidents à la source des plaintes
- › Tenir une consultation publique annuelle sur l’état de la situation
- › Publier un rapport annuel sur la lutte contre les racismes et les discriminations et sur la diversité et l’inclusion
- › Faire des recommandations en vue d’améliorer les pratiques et les normes en vigueur dans l’administration municipale en matière de racismes et de discriminations et d’inclusion

Étant donné le manque de confiance envers la Ville de plusieurs citoyennes et citoyens appartenant à des groupes racialisés, nous pensons que la Ville de Montréal devrait revoir son mécanisme de réception et de traitement des plaintes en matière de racismes et de discriminations, d’actes haineux et de profilage racial. En 2017 dans son *Avis sur le profilage racial dix ans après 2006-2016* (CIM 2017), le CIM proposait (recommandation 3) une collaboration avec la CDPDJ pour le traitement des plaintes afin « d’alléger les procédures relatives au traitement des plaintes pour profilage racial et de réduire les délais ». Aujourd’hui, nous affirmons l’importance d’aller encore plus loin. Comme nous venons de le suggérer, le traitement des plaintes devrait se faire par une instance indépendante, ce qui permettrait, entre autres, de rétablir le lien de confiance avec les citoyennes et citoyens.

Par ailleurs, à la suite de la publication du rapport sur *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées* préparé par Victor Armony, Mariam Hassaoui et Massimiliano Mulone (2019)⁴¹, et au vu

des constats formulés, nous pensons que le processus de plainte en matière de profilage racial reçu par le SPVM devrait aussi faire l’objet d’une révision. En effet, plusieurs de nos interlocutrices et interlocuteurs se sont dits préoccupé.e.s par le traitement des plaintes en matière de profilage racial et de discrimination par le SPVM. Nous proposons qu’un mécanisme de plainte plus transparent et indépendant soit mis en place. Selon nous, le Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) devrait recevoir toutes les plaintes de nature criminelle lorsque la plaignante ou le plaignant s’identifie comme appartenant à une minorité visible, comme c’est présentement le cas pour les plaignant.e.s autochtones, et le BEI pourrait aussi traiter toutes les plaintes en matière de profilage racial. Cela permettrait aux victimes d’avoir confiance non seulement envers les institutions, mais aussi envers les processus lui-même.

⁴⁰ Le CIM se met à disposition des élu.e.s et des services de la Ville pour réfléchir conjointement au mandat et aux champs de compétences couverts par la personne commissaire à l’antiracisme. Les moyens ici présentés offrent des pistes intéressantes à cet égard.

⁴¹ Le CIM appuie les recommandations de ce rapport, notamment la recommandation 2 selon laquelle « Le SPVM devrait produire et rendre public un rapport annuel présentant l’évolution des indicateurs en matière de profilage racial ». Nous nous réjouissons à cet égard que la Ville de Montréal et son service de police se soient engagés à mettre en œuvre les recommandations formulées dans le cadre de ce rapport. Néanmoins, nous proposons que la Ville aille plus loin dans le traitement des plaintes en matière de profilage racial.

R6 – Que la Ville mette sur pied un centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère haineux

ACTIONS

- Mettre en place, sous forme de projet pilote, un centre d'aide et de lutte contre les crimes et les agressions à caractère racial, haineux ou discriminatoire, sur le modèle des CALACS (Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel)⁴² en ciblant un ou deux arrondissements
- Mener une campagne d'information concernant ce nouveau centre d'aide

MOYENS

- Promouvoir une culture de l'inclusion en vue d'enrayer la culture discriminatoire, incluant un volet prévention, notamment en ce qui concerne les actes de profilage racial
- Établir des partenariats avec le SPVM, le/la commissaire à l'antiracisme et la CDPDJ pour faciliter la prévention et les interventions en la matière et ultimement diminuer le nombre d'incidents à caractère haineux
- Établir des partenariats avec des organismes de lutte contre les racismes et les discriminations
- Recueillir et traiter les données brutes anonymisées sur les interpellations policières

Afin de reconnaître et de prendre au sérieux les conséquences du phénomène sur les victimes de violence haineuse et de profilage, il serait souhaitable de mettre sur pied un centre d'aide et de lutte contre les diverses formes de racismes et de discriminations sous la forme d'un projet pilote. Ce lieu alternatif, sécuritaire et indépendant, destiné aux victimes de profilage et d'agression à caractère raciste, est ici envisagé comme un moyen de (re)bâtir la confiance entre les victimes et la Ville. Le centre aurait pour mission d'accompagner les personnes victimes d'actes haineux à caractère racial, de racisme, de discrimination et de profilage racial, mais aussi de documenter et de prévenir ces phénomènes en travaillant en collaboration avec les services et les différentes instances de la Ville, de même qu'avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et d'autres partenaires. De concert avec l'ensemble des acteurs et actrices, le centre veillerait à soutenir la recherche de solutions pérennes en la matière.

Dans ce cadre, les actions du centre pourraient se réaliser en trois volets :

- 1) Aider et accompagner les victimes et leurs proches au sein d'un environnement sécuritaire et par le biais d'un mécanisme de plainte indépendant (notamment pour traiter les plaintes en matière de profilage racial);
- 2) Sensibiliser le public par des campagnes de prévention et des formations;
- 3) Encourager une mobilisation concertée avec des organismes de lutte contre les racismes et les discriminations afin d'enrayer toute forme de violence à caractère racial.

⁴² Le modèle des CALACS de même que l'approche contre les agressions sexuelles (culture du viol vs culture du consentement à transposer pour les cas d'agressions racistes : culture discriminatoire vs culture d'inclusion) apparaissent ici porteurs.

4.2 Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyennes et citoyens et des milieux

Plusieurs personnes ayant participé à nos activités de consultation nous ont fait part de leur désir d'être au cœur des actions entreprises par la Ville de Montréal en matière de lutte contre les racismes et les discriminations. Elles et ils souhaiteraient avoir à la fois plus de moyens et plus de latitude pour pouvoir mettre en place des initiatives et des projets ayant le potentiel de faire une différence.

La question du financement est revenue fréquemment dans les discussions. Mieux financer, financer de manière durable, financer davantage, et davantage de projets. Telles sont les

demandes des citoyennes et des citoyens et des organismes du milieu qui connaissent bien la réalité du terrain et qui sont mieux à même de mettre en œuvre des solutions pour lutter efficacement contre les diverses formes de racismes et de discriminations. Nous pensons donc qu'il serait souhaitable de revoir les règles d'octroi des aides et subventions aux organismes pour assurer une meilleure représentation de la diversité et pour pérenniser les actions de lutte contre les racismes et les discriminations.

R7 – Que la Ville revoise les règles d'octroi des subventions aux organismes intervenant auprès des personnes racialisées et/ou victimes de racismes et de discriminations afin de pérenniser les actions en matière de lutte contre les racismes et les discriminations

ACTIONS

- › Mettre en œuvre des programmes de subvention particuliers pour la lutte contre les racismes et les discriminations
- › Offrir des incitatifs financiers aux organismes souhaitant instaurer des programmes de lutte contre les racismes et les discriminations
- › Réserver des budgets spécifiques pour les organismes de lutte aux racismes et aux discriminations

MOYENS

- › Favoriser et soutenir la tenue de forums citoyens pour sensibiliser la population montréalaise aux enjeux de racisme et de discrimination
- › Créer des espaces d'échanges et de rencontres interculturelles
- › Promouvoir les initiatives des organismes intervenant auprès des personnes racialisées et/ou victimes de racismes et de discriminations

Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyennes et des citoyens veut aussi dire leur permettre de s'approprier la ville et ses services. Pour cela, il faut leur en donner les moyens, notamment sur le plan linguistique. En effet, la barrière de la langue est revenue à plusieurs reprises dans les échanges que nous avons eus avec les citoyennes et les citoyens. Nous pensons qu'il serait important d'actualiser le Réseau d'aide volontaire des employés interprètes (RAVEI) en mettant à jour la liste existante et en recrutant des nouvelles et

nouveaux employé.e.s, mais aussi de créer un bottin avec les langues parlées par les employé.e.s dans chaque unité administrative⁴³, de manière à pouvoir offrir des services de qualité aux citoyennes et citoyens pour qui la communication en français ou en anglais est plus difficile.

⁴³ Une telle mesure a d'ailleurs été mise en place par la Ville de Vancouver en 1995 (Foster 2010:24).

R8 – Que la Ville s’assure que de la documentation et des services soient disponibles dans d’autres langues que le français

ACTIONS

- › Offrir des services dans d’autres langues que le français
- › Offrir certains documents d’information dans les langues (4 ou 5) les plus parlées à Montréal
- › Développer des partenariats avec les médias communautaires pour mieux diffuser l’information concernant la Ville

MOYENS

- › Actualiser le Réseau d’aide volontaire des employés interprètes (RAVEI) en mettant à jour la liste existante et en recrutant des nouvelles et nouveaux employé.e.s
- › Identifier, avec le concours d’organismes et de regroupements citoyens, la documentation devant être disponible dans plusieurs langues
- › Offrir des guides d’information sur les services de la Ville dans plusieurs langues
- › Offrir des séances d’information pour les nouveaux arrivants dans plusieurs langues
- › Augmenter l’offre des bibliothèques en d’autres langues que le français et l’anglais
- › Soutenir les initiatives et programmes de francisation déjà existants

Un autre élément important à considérer dans l’accès aux services est la mobilité. Nos groupes de discussion ont insisté sur le fait que certaines populations, de par leur excentration géographique, sont moins bien desservies par les transports en commun, ce qui contribue à leur isolement, voire à leur exclusion.

Nous pensons que pour que les citoyennes et les citoyens puissent s’approprier leur ville, il faut que l’administration municipale s’engage à augmenter l’accès à la mobilité afin que tous les quartiers soient bien desservis par les transports en commun.

R9 – Que la Ville assure un accès équitable au transport en commun

ACTIONS

- › S’assurer que l’offre de transport en commun est suffisante dans tous les quartiers de Montréal
- › S’assurer que les services offerts répondent aux besoins des populations des territoires d’inclusion prioritaire (TIP) et des arrondissements fortement diversifiés

MOYENS

- › Augmenter la fréquence du service sur certaines lignes d’autobus plus excentrées
- › Diversifier l’offre de transport des quartiers excentrés
- › Mettre en œuvre une tarification différenciée en fonction des revenus des ménages

4.3 Sensibiliser et changer les attitudes

En matière de sensibilisation, nous estimons que la Ville de Montréal se doit d'être plus proactive si elle veut véritablement opérer le changement d'attitudes nécessaire pour éliminer toute forme de racisme et de discrimination.

Nous l'avons souligné, il nous semble aussi important que la Ville de Montréal revoie son plan de communication général de manière à ce qu'il témoigne de la diversité de sa population et qu'il soit effectivement représentatif. Dans le même ordre d'idées, nous le disons, il faudrait que la terminologie employée par les divers services et unités administratives de la Ville soit elle aussi revue de manière à refléter une vision antiraciste.

Nous pensons que le changement d'attitude doit s'opérer à partir des centres décisionnels. Pour ce faire, il faut impérativement s'attacher à ce que les cadres de la fonction publique montréalaise reflètent la composition de la population. Les récentes données en matière d'embauche à la Ville montrent que celle-ci accuse un retard important en ce qui concerne le recrutement des personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible aux postes de cadres administratifs et surtout de cadres de direction. Nous pensons donc que la Ville doit déployer tous les moyens nécessaires pour combler ce retard.

R10 – Que la Ville mette en place un programme de développement de son personnel issu des minorités visibles et autochtones afin de favoriser leur accès aux fonctions de cadre supérieur

ACTIONS

- › Mettre en place un programme de développement destiné aux personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible ou comme Autochtones
- › Favoriser le développement des compétences en gestion pour les personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible
- › Mettre en place un processus de dotation favorisant les personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible aux postes de cadres

MOYENS

- › Créer des occasions de perfectionnement (formations spécifiques) pour les personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible
- › Offrir une formation particulière aux conseillers en ressources humaines pour les sensibiliser aux enjeux antiracistes
- › Revoir les modalités des processus de dotation pour favoriser l'ascension professionnelle des personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible

Pour changer les attitudes, il faut aussi, selon nous, mettre en place des programmes d'éducation antiraciste qui touchent l'ensemble de la population, mais plus particulièrement les jeunes et les enfants. La Ville devrait collaborer étroitement avec les institutions scolaires et les écoles de son territoire pour développer ces programmes.

De même, plusieurs participant.e.s à nos activités de consultation nous ont dit que la Ville devrait mettre à la disposition de ses citoyennes et citoyens des espaces pour favoriser les rencontres interculturelles et inter-religieuses, rencontres qui seraient prises en charge par les citoyennes et citoyens mêmes. Cela fait écho à l'idée que nous avons développée dans notre avis intitulé *Montréal, cité interculturelle* (2019a), selon lequel une politique interculturelle devait s'appuyer entre autres sur des interactions productives. En effet, nous croyons que les projets communs, les espaces d'échanges et de rencontres sont essentiels au bien vivre-ensemble. Pour sensibiliser la population et changer les attitudes, il faut favoriser ces moments de dialogue interculturel où l'écoute et l'empathie permettent de

dépasser la polarisation et de déconstruire les préjugés. Nous sommes d'avis que la Ville a un rôle important à jouer dans le développement de projets communs entre les citoyennes et les citoyens de tous horizons.

Enfin, nous estimons que la valorisation de la diversité est un aspect essentiel de la sensibilisation antiraciste. Promouvoir la richesse de la diversité passe par toute une série d'actions, certaines symboliques, d'autres plus concrètes. Certaines villes, comme Toronto⁴⁴, ont adopté un slogan témoignant de l'engagement de la Ville en matière de valorisation de la diversité. Une journée de promotion de l'héritage culturel de toutes et tous (et pas seulement de certains groupes racialisés) permettrait de reconnaître les apports de l'ensemble de la diversité montréalaise, y compris celle du groupe dit majoritaire. La reconnaissance de la contribution des Montréalais.es de la diversité pourrait être plus visible si l'on nommait plus fréquemment, par exemple, des rues et des parcs en leur honneur. Ces actions auraient une portée symbolique non négligeable et témoigneraient de la reconnaissance de la Ville envers sa diversité.

⁴⁴ Le slogan de Toronto est « Diversity Our Strength ».

Conclusion

Le Conseil interculturel de Montréal est d'avis que les villes sont en mesure de construire des sociétés inclusives, respectueuses de la diversité et offrant des chances égales. De par l'échelle à laquelle elles opèrent et les actions qu'elles peuvent entreprendre, elles ont le potentiel de faire une différence dans le quotidien des personnes qui résident sur leur territoire. En effet, les villes sont à la fois des organisations, des communautés et les gardiennes de l'intérêt public (Foster 2010:11).

Comme nous l'avons souligné dans notre avis intitulé *Montréal, cité interculturelle* (2019a), il y a encore du chemin à faire pour « combler l'écart entre le caractère inclusif visé par la Ville de Montréal à travers ses textes normatifs et l'exclusion de plusieurs pans de la population qui font face à des barrières malheureusement trop récurrentes, voire systémiques » (CIM 2019a:vii). Pour être une ville exemplaire en matière de lutte contre les diverses formes de racismes et de discriminations, Montréal se doit de promouvoir une vision antiraciste et de mettre en place des politiques et des pratiques capables de lutter efficacement contre toutes les formes du phénomène. Et elle doit se doter d'une vision englobante pour donner de la consistance à ces actions.

Nous croyons que les principes devant guider cette stratégie antiraciste devraient être les suivants⁴⁵ :

- › La reconnaissance de la diversité
- › L'égalité et les droits de toutes et tous
- › Les interactions productives

Reconnaître les apports de la diversité montréalaise, nous le disions (CIM 2019a:16), passe par la reconnaissance de la dimension sociohistorique de l'exclusion et de la persistance de certaines formes de racismes et de discriminations. Reconnaître publiquement ces angles morts permet d'envisager des rapports plus égalitaires, sur lesquels pourra s'établir une relation de confiance entre les citoyennes et citoyens racialisé.e.s et la Ville et entre tou.te.s les Montréalais.es. Il s'agit là d'une étape essentielle à la constitution d'une ville inclusive prônant l'antiracisme.

La reconnaissance de l'apport de la diversité, nous le disions également (CIM 2019a:16-17), doit nécessairement s'appuyer sur les droits fondamentaux inscrits dans les chartes et, plus particulièrement, sur le droit à la non-discrimination inscrit dans la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. L'égalité des droits doit être un principe directeur à mettre en pratique et non un simple énoncé.

Enfin, pour agir sur le sentiment d'appartenance commun des Montréalaises et Montréalais de tous horizons, il importe de prendre en considération l'importance des interactions (CIM 2019a:17-18). Les relations interculturelles productives doivent s'articuler autour de projets communs permettant de rassembler et d'inclure tous les groupes composant le tissu montréalais.

Nous estimons donc que c'est en opérationnalisant ces trois principes (reconnaissance, égalité, interactions productives) à la base d'une vision antiraciste que Montréal pourra enfin se donner les moyens de lutter proactivement et efficacement contre toutes les formes de racismes et de discriminations.

⁴⁵ Il s'agit des trois piliers sur lesquels nous avons basé notre proposition de politique interculturelle (CIM 2019a).

Remerciements

Le Conseil interculturel de Montréal souhaite remercier chaleureusement tou.te.s celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de cet avis et du mémoire déposé à l'OCPM en novembre 2019.

Nous tenons d'abord à saluer les citoyennes et les citoyens montréalais.es qui ont participé à la *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal*, consultation engagée par l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM). Le CIM remercie particulièrement, un à un, les citoyennes et citoyens et les représentant.e.s des milieux associatifs et communautaires montréalais qui ont généreusement donné de leur temps lors de la séance d'échange de connaissances du 14 mai 2019, puis lors des activités contributives qui se sont déroulées du 6 août au 4 septembre de la même année. Vous avez été nombreuses et nombreux à partager vos connaissances de première main, et vos riches expériences et témoignages ont permis d'éclairer les enjeux prioritaires et d'identifier des actions à déployer en matière de lutte contre les racismes et les discriminations systémiques.

Nous désirons également souligner la contribution indispensable du chercheur Phillip Rousseau, responsable de la recherche, de la conceptualisation et de la rédaction du mémoire déposé à l'OCPM, sans qui un tel travail n'aurait pas été possible. Nous remercions pareillement Amel Gherbi pour son soutien à la recherche et à la rédaction.

Enfin, nous reconnaissons le soutien essentiel et la confiance cruciale de plusieurs personnes œuvrant au sein de diverses instances de la Ville de Montréal, parmi lesquelles Mehdi Lekehal (Service de la diversité et de l'inclusion sociale), Geneviève Locas (Service de la diversité et de l'inclusion sociale) et Stéphane Patry (Service des ressources humaines).

Références

- Armony, V., M. Hassaoui, et M. Mulone, 2019. *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées. Analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial. Rapport final remis au SPVM.* Montréal : Service de police de la Ville de Montréal.
- Benhadjoudja, L., 2014. « Vivre-ensemble au-delà du soupçon à l'égard de l'Autre », dans *Le Québec, la Charte, l'Autre. Et après?* M.-C. Haince, Y. El-Ghadban et L. Benhadjoudja, dir. Pp. 55-74, Montréal : Mémoire d'encrier.
- Blaut, J. M., 1992, « The Theory of Cultural Racism », *Antipode*, 24(4): 289-299.
- Bonilla-Silva, E., 2015. « The Structure of Racism in Color-Blind, 'Post-Racial' America », *American Behavioral Scientist*, 59(11): 1358-1376.
- Clair, M. et J. Denis, 2015. « Sociology of Racism », *Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 2^e édition, 19: 857-863.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2011. *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés. Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences.* Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2019a. *Les actes haineux à caractère xénophobe, notamment islamophobe : résultats d'une recherche menée à travers le Québec. Étude présentée dans le cadre du Plan d'action gouvernemental 2015-2018 : La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble.* Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2019b. *Mémoire à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques.* Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), 2005. *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale.* Toronto : Commission ontarienne des droits de la personne.
- Conseil interculturel de Montréal, 2006. *Avis sur le profilage racial à Montréal.* Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Conseil interculturel de Montréal, 2009. *Avis sur les lieux de cultes minoritaires à Montréal.* Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Conseil interculturel de Montréal, 2011. *Avis sur le programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal.* Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Conseil interculturel de Montréal, 2014. *Avis sur l'intégration économique des immigrants dans la métropole.* Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Conseil interculturel de Montréal, 2017. *Avis sur le profilage racial dix ans après 2006-2016.* Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Conseil interculturel de Montréal, 2018. *Avis sur la participation des Montréalais.e.s issu.e.s de la diversité à la vie municipale.* Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Conseil interculturel de Montréal, 2019a. *Montréal, cité interculturelle. Stratégie intégrée en six étapes et conditions de réussite pour une politique interculturelle.* Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Conseil interculturel de Montréal, 2019b. *Mémoire sur les obstacles et les modalités liés à la participation démocratique des citoyennes et des citoyens issu.e.s des communautés ethnoculturelles à Montréal.* Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Conseil interculturel de Montréal, 2019c. *Mémoire du Conseil interculturel de Montréal présenté dans le cadre de la Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal.* Montréal : Conseil interculturel de Montréal.
- Dei, G. J. S., 2000, « Towards an Anti-Racism Discursive Framework », dans G. J. S. Dei et A. Calliste, dir. Pp. 23-40. *Power, Knowledge and Anti-Racism Education.* Halifax : Fernwood Press.
- Direction régionale de santé publique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, 2017. *La pauvreté et les inégalités sociales de graves menaces à la santé des populations. Mémoire des directeurs de santé publique de Montréal et de la Capitale-Nationale.* Montréal : Direction régionale de santé publique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- Eid, P., 2012. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal.* Montréal : Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ).
- Essed, P., 1991. *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory.* Newbury Park (Californie) : Sage Publications.

- Este, D., L. Lorenzetti et C. Sato, 2018. *Racism and Anti-Racism in Canada*. Halifax : Fernwood Press.
- Fleras, A., 2016. « Theorizing Micro-agressions as Racism 3.0 : Shifting the Discourse », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(2): 1-19.
- Fleras, A., 2014. *Racism in a Multicultural Canada*. Waterloo (Ontario) : Wilfrid Laurier University Press.
- Fleras, A. et J. L. Elliot, 2007. *Unequal Relations : An Introduction to Race, Ethnic and Aboriginal Dynamics in Canada*. Toronto : Pearson.
- Foster, L., 2010. *Enhancing the Role of Municipalities Against Racism and Discrimination*. Report presented to Canadian Race Relations Foundation (CRRF), Ontario Human Rights Commission (OHRC) and York University Centre for Public Policy Law (CPPL). Toronto : York University.
- Gottschalk, P. et G. Greenberg, 2008. *Islamophobia. Making Muslims the Enemy*. New York : Rowman and Littlefield Publishers Inc.
- Gouvernement de l'Ontario, 2011, *Ontario's Anti-Black Racism Strategy*. Toronto : Gouvernement de l'Ontario.
- Gouvernement du Canada, 2005. *Plan d'action canadien contre le racisme*. Ottawa : Gouvernement du Canada.
- Gouvernement du Québec, 2006. *Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles. Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Document de consultation. Montréal : Gouvernement du Québec.
- Hage, G., 2017. *Le Loup et le Musulman. Le racisme est-il une menace écologique?* Paris : Wildproject.
- Henry, F. et C. Tator, 2010. *The Colour of Democracy : Racism in Canadian Society*. 4^e édition. Toronto : Nelson Education.
- Hill Collins, P. et S. Bilge, 2016. *Intersectionality*. Londres : Polity Press.
- James, C. E., 2003. *Seeing Ourselves : Exploring Race, Ethnicity and Culture*. 3^e édition. Toronto : Thompson Educational Publishing, Inc.
- Kundnani, A., 2014. *The Muslims are Coming! Islamophobia, Extremism, and the Domestic War on Terror*. Londres : Verso.
- Labelle, M., 2011. *Racisme et antiracisme au Québec. Discours et déclinaisons*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Mensah, J. et C. J. Williams, 2017. *Boomerang Ethics : How Racism Affects Us All*. Halifax : Fernwood Publishing.
- Renaud, J., A. Germain et X. Leloup, 2004. « Présentation », dans *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, J. Renaud, A. Germain et X. Leloup, dir. Pp. 19-27. Québec : Presse de l'Université Laval.
- Satzewich, V., 2011. *Racism in Canada*. Londres : Oxford University Press.
- Satzewich V. et N. Liodakis, 2017. *'Race' and Ethnicity in Canada. A Critical Introduction*. IV^e édition. Londres : Oxford University Press.
- Shryock, A., ed., 2010. *Islamophobia/Islamophilia. Beyond the Politics of Enemy and Friend*. Bloomington and Indianapolis : Indiana University Press.
- Sinno, A., ed., 2009. *Muslims in Western Politics*. Bloomington and Indianapolis : Indiana University Press.
- Statistique Canada, 2019, « Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2017 ». Ottawa : Statistique Canada.
- Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM), 2018 *Écouter, comprendre, agir 2018- 2021. Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social*. Montréal : Ville de Montréal.
- Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations, 2019. *Rapport final. Présentation des résultats des travaux de la Table à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre des consultations publiques sur le racisme et les discriminations systémiques*. Montréal : Ville de Montréal.
- Ville de Montréal, 2019a. *Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques. Document de consultation*. Montréal : Ville de Montréal.
- Ville de Montréal, 2019b. *Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques. Document d'information générale*. Montréal : Ville de Montréal.
- Zaazaa A., et C. Nadeau, 2019. *11 brefs essais contre le racisme. Pour une lutte systémique*. Montréal : Somme toute.
- Zine, J., ed. 2012. *Islam in the Hinterlands. Exploring Muslim Cultural Politics in Canada*. Vancouver : UBC Press.



ville.montreal.qc.ca/cim