



Rapport de la consultation locale sur la lutte contre la discrimination menée par le Centre social d'aide aux immigrants

CSAI
CENTRE SOCIAL D'AIDE
AUX IMMIGRANTS

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION: VOTRE VOIX COMPTE !

Consultation locale
du Centre social d'aide aux immigrants
organisée en lien avec le Forum sur la
valorisation de la diversité et la lutte
contre la discrimination

Pour participer :

1. Témoignez en ligne
sur le site du CSAI
*Les témoignages resteront confidentiels

ou

2. Participez à la journée de réflexion
28 novembre, de 9h à 16h
Adresse: Centre St-Pierre, 1212 Rue Panet,
Montréal, QC H2L 2Y7

Les constats seront présentés dans un rapport qui sera
rendu public et présenté au gouvernement du Québec.

Pour vous inscrire ou témoigner:
www.centrecsal-consultation.org

Québec

Rapport présenté au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Table des matières

MANDAT ET OBJECTIFS.....	1
DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE DE RÉFLEXION ET DE LA CONSULTATION EN LIGNE.....	1
JOURNÉE DE RÉFLEXION.....	2
Panels.....	2
Le revers de la discrimination en emploi : la surexposition aux risques de lésions professionnelles.....	2
Le profilage racial à Montréal : contexte, enjeux et analyses	3
Paul Eid, Professeur au département de sociologie, UQÀM et Membre du Centre de Recherche en Immigration, Ethnicité et Citoyenneté (CRIEC).....	3
Intégration au marché du travail : entre éléments facilitants, obstacles et discrimination systémique : l'employabilité de personnes réfugiées.....	4
1 ^{ères} tables de discussion : témoignages	5
Emploi.....	5
Éducation.....	10
Justice.....	13
Autres.....	13
2 ^{èmes} tables de discussion : pistes de solutions	14
Emploi.....	15
Éducation.....	17
Justice.....	18
Autres.....	18
TÉMOIGNAGES EN LIGNE	19
Profil des participants.....	20
Caractéristiques de la discrimination.....	20
Domaines.....	20
Motifs	21
Fréquence.....	21
Témoignages.....	22
Emploi.....	22
Éducation.....	25
Santé.....	26
Services sociaux.....	26

Logement.....	26
Justice.....	27
Autres.....	27
Actions et pistes de solution.....	28
Impacts.....	29
Pistes de solution	30
BRÈVE ANALYSE.....	32
Discrimination directe.....	32
Discrimination indirecte.....	33
Discrimination systémique.....	33
CONCLUSION ET PERSPECTIVE.....	34
Annexe 1 – Témoignage en ligne.....	36
Annexe 2 – Outils d’information.....	38

MANDAT ET OBJECTIFS

Le Centre social d'aide aux immigrants(CSAI) a été mandaté par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion pour organiser une consultation locale dans le cadre de la Consultation sur la discrimination systémique et le racisme au Québec. En cours de route, de nouvelles orientations ont été adoptées par le gouvernement, qui a décidé d'orienter cette démarche de consultation sur le thème de la valorisation de la diversité et de la lutte contre la discrimination, en prêtant une attention particulière à la question de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes

Le CSAI a toujours souhaité que la question de l'intégration professionnelle demeure centrale au cours de sa consultation, car l'obtention d'un emploi de qualité, à la hauteur des compétences, constitue pour plusieurs personnes immigrantes une étape cruciale du processus d'intégration. Mais il serait bien sûr réducteur de considérer que l'intégration à la société d'accueil se limite à cet aspect. De plus, d'autres formes de discrimination touchant divers groupes de notre société sont des enjeux tout aussi importants. La consultation locale menée par le CSAI ne s'est donc pas limitée au seul thème de la discrimination liée à l'emploi et a cherché à aborder d'autres formes de discrimination.

Malgré les courts délais impartis, le CSAI a réalisé ce mandat avec enthousiasme, car il croit fermement qu'il importe de proposer des solutions concrètes pour favoriser la pleine participation de toutes les Québécoises et de tous les Québécois à la société québécoise et ce, quelle que soit leur origine.

DÉROULEMENT DE LA JOURNÉE DE RÉFLEXION ET DE LA CONSULTATION EN LIGNE

Afin de réaliser son mandat, le CSAI a formé un comité de travail de quatre employés chargés d'organiser la consultation. Avec pour objectif de recueillir de nombreux témoignages, en vue d'établir un portrait juste de la situation, et de proposer des pistes de solution diversifiées, nous avons privilégié une approche à deux volets :

1. La tenue d'une journée de réflexion, avec panel d'experts et groupes de discussion, réunissant des personnes voulant partager des expériences de discrimination, des experts et des intervenants;
2. La conception et la mise en ligne d'un questionnaire, dans lequel il était possible de partager des témoignages de façon confidentielle.

Afin de diffuser largement de l'information au sujet de cette consultation, des affiches ont été produites et des tracts ont été distribués. Nous avons également misé sur les réseaux sociaux et produit un vidéo sur le thème de la lutte à la discrimination (pour plus d'information, voir en annexe).

Pour ce qui est de l'analyse des témoignages et pistes de solution recueillis en ligne et lors de la journée de réflexion, ainsi que pour la rédaction du rapport, nous avons choisi de faire appel à une personne-ressource externe qui a travaillé en étroite collaboration avec l'équipe du CSAI.

JOURNÉE DE RÉFLEXION

La journée de réflexion a réuni 70 participants le 28 novembre 2018 : des chercheurs, des personnes touchées et/ou interpellées par la discrimination, quelques représentants d'organismes communautaires et non-gouvernementaux. La journée s'est ouverte sur un panel composé de trois experts, qui a permis une mise en contexte à travers plusieurs angles d'approche complémentaires de la discrimination. S'en sont suivies deux tables de discussions portant respectivement sur 1) les expériences de discrimination : partage et témoignages et 2) lutte à la discrimination : pistes de solution.

Panels

Le revers de la discrimination en emploi : la surexposition aux risques de lésions professionnelles¹

Sylvie Gravel, Directrice de l'Institut Santé et Société et Professeure au département d'organisation et ressources humaines, École des sciences de la gestion, UQÀM.

Lorsque l'entrée sur le marché du travail est difficile et tarde, les personnes adoptent des stratégies alternatives pour se trouver un emploi : reprendre une formation qui permet d'adapter ses compétences aux besoins du marché du travail ; intégrer une agence de location de personnel. Se basant sur cette seconde stratégie et plus spécifiquement sur le cas des agences de location de personnel, la chercheuse part du paradoxe d'une **surexposition** aux lésions professionnelles et d'une **sous-déclaration** de ces lésions à la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité au Travail (CNESST) pour analyser les **conditions de travail** de ces travailleurs, parmi lesquels les immigrants sont d'ailleurs surreprésentés.

Les agences de location de personnel offrent bien souvent des emplois de passage, dont la précarité se situe à plusieurs niveaux : les lieux de travail, les horaires atypiques, la nature souvent répétitive et dangereuse des tâches, la formation sommaire aux consignes de sécurité, l'absence de supervision, la précarité temporelle et la fragilité des liens d'emploi et de leur statut. Ainsi peuvent apparaître des conséquences physiques : les troubles musculosquelettiques, les troubles oculaires, les réactions cutanées ; et des conséquences psychologiques : l'isolement, l'éloignement, les troubles de santé mentale.

Les entreprises ne sont pas obligées de déclarer les lésions de ces travailleurs, qui de leur côté ont souvent peur que cela nuise à leur embauche future, ou veulent rester loyaux envers

¹ Enregistrement de la présentation de Sylvie Gravel : www.facebook.com/csaimontreal/videos/1252929724850577/

leur réseau social qui leur a ouvert ces portes, expliquant en partie la sous-déclaration de leurs lésions. Dans la continuité, les recherches en **réadaptation** montrent que les situations sont souvent compliquées lorsque les travailleurs sont surqualifiés, car la seule obligation de la CNESST est de les réhabiliter dans l'emploi où ils se sont blessés. « Ces gens se blessent dans un emploi de passage, souvent à ne plus pouvoir rêver exercer le métier pour lequel ils se sont initialement formés ».

Pour Sylvie Gravel, la discrimination se situe dans l'échec de reconnaissance des compétences à l'embauche qui se perpétue au sein de ces agences de location de personnel où s'accumulent les précarités, et dans lesquelles on se retrouve pourtant pour une reconnaissance quelconque. En guise de pistes de solutions, Sylvie Gravel suggère :

- La documentation au niveau provincial de l'état de santé des travailleurs d'agence de location de personnel, qui ne sont actuellement pas dans les registres administratifs.
- Un accompagnement dans le processus d'insertion en emploi, de l'accès au maintien en passant par la protection.
- La prise en considération, lors d'une réhabilitation, de leurs compétences antérieures.

Le profilage racial à Montréal : contexte, enjeux et analyses²

Paul Eid, Professeur au département de sociologie, UQÀM et Membre du Centre de Recherche en Immigration, Ethnicité et Citoyenneté (CRIEC).

Le profilage racial est défini par la CDPDJ comme suit : « Toute action prise par des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne, d'un groupe de personnes pour des raisons de sûreté et de sécurité, de protection du public, qui reposent sur des facteurs discriminatoires interdits par la charte, notamment la race, la couleur, l'origine ethnique, nationale, religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou un traitement différent ». Par personne en situation d'autorité, on entend aussi bien des policiers, des douaniers que des professeurs.

Bien que la notion de profilage ne se retrouve pas explicitement dans les textes de loi, la pratique est prohibée dans certaines politiques internes aux entreprises, comme c'est le cas du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM). En s'appuyant sur cet exemple, Paul Eid présente deux types de profilage racial.

Le premier découle du soupçon qu'un crime a été ou va être commis et composent la majorité des cas de jurisprudence. Les **interpellations différentielles** selon les quartiers sont un indicateur de la présence de discrimination. Par exemple, le chercheur s'appuie sur l'étude d'un criminologue qui montre que le nombre d'interpellations a monté de 60% à Montréal entre 2001 et 2007, et que ce sont les noirs qui haussent les taux. Chez les blancs, l'interpellation se fait, dans presque les 2/3 des cas, suite à un signalement au 911, alors que

² Enregistrement de la présentation de Paul Eid : www.facebook.com/csaimontreal/videos/1252943864849163/

chez les noirs, plus les 2/3 des interpellations sont une initiative du policier. Ces chiffres laissent à croire que les policiers sont plus suspicieux envers les noirs que les blancs.

Le second type de profilage implique qu'à comportement égal, une personne présentant une caractéristique nommée dans l'article 10 de la Charte des Droits et Libertés, se verra sanctionnée de manière disproportionnée par rapport au reste de la population. L'interpellation ne repose donc pas sur des motifs infondés mais engendre une sanction inégale envers un groupe, à comportement égal.

Ainsi à Montréal, les politiques organisationnelles du SPVM sont considérées comme responsables du profilage racial. En termes de pistes de solution, Paul Eid suggère :

- Que la ville révise sa politique de lutte aux gangs de rue, sa politique de lutte aux incivilités afin d'identifier les biais discriminatoires qu'elles comportent ;
- De renforcer et améliorer la formation initiale et continue des policiers pour mieux les sensibiliser au profilage racial ;
- Que le SPVM adopte des directives et mécanismes de détection et de contrôle des manifestations de profilage racial parmi leurs agents : analyser les fiches d'intervention, analyser les plaintes, systématiser la collecte de données, généraliser l'installation de caméras pour filmer les interventions sur les autos de patrouille.

Intégration au marché du travail : entre éléments facilitants, obstacles et discrimination systémique : l'employabilité de personnes réfugiées³

Marie-Jeanne Blain, Anthropologue et Chercheure postdoctorale à l'INRS – Urbanisation, Culture et Société.

Avec l'arrivée des réfugiés syriens, le nombre de réfugiés a augmenté. Emploi Québec et le MIDI mandatent des organismes pour offrir des services d'aide à l'emploi. Existe-t-il des enjeux et défis particuliers aux personnes réfugiées, en termes d'accès à l'emploi et d'utilisation des ressources, en comparaison aux personnes immigrantes? Une étude réalisée par M. Bélanger (INRS) montre que leur temps moyen pour accéder à un emploi est de 3 ans, contre 6 mois pour les travailleurs qualifiés. La présentation s'appuie sur des données récoltées dans le cadre d'une recherche-action en partenariat avec la Table de Concertation des organismes au service des personnes Réfugiées et Immigrantes (TCRI), à laquelle le CSAI a participé.

Les personnes réfugiées cumulent des précarités particulières : ils sont en plus forte proportion membres de minorités racisées, et beaucoup sont allophones. Les conditions prémigratoires dans lesquelles ils ont vécu peuvent entraver leur intégration, auxquelles s'ajoutent des conditions post-migratoires.

³ Enregistrement de la présentation de Marie-Jeanne Blain :

www.facebook.com/csaimontreal/videos/1252968631513353/

En termes d'accès à l'emploi et de reconnaissance professionnelle, le chemin est parsemé d'embûches : le projet n'était souvent pas préparé, il leur manque parfois des papiers qui engendrent des problématiques de reconnaissance de compétences. Faute de preuves papier, beaucoup se retrouvent dans un cul de sac. La chercheuse donne l'exemple d'une personne qui aura trouvé à travailler dans son domaine, mais recevra un salaire moindre, faute de papiers. De plus, reprendre une formation n'est pas toujours évident pour quelqu'un qui a vécu depuis plusieurs années dans des camps ou en déplacement. Le manque de points de repère, l'éloignement du marché du travail, la précarité financière ne font qu'augmenter leur précarité.

En termes d'accès aux services, il s'agit de trouver la bonne information. Les demandeurs d'asile qui ont un statut accepté, ont accès aux services, mais lorsque les ressources ne le savent pas, les portes leur sont fermées. Ainsi l'obtention du statut de réfugié n'augmente pas toujours leurs chances de trouver un emploi.

Marie-Jeanne Blain explique qu'on ne peut sortir de ces problématiques systémiques sans des solutions au niveau systémique :

- Utiliser une approche globale qui tienne compte de la complexité pour ne pas stigmatiser;
- Favoriser la concertation et la mobilisation comme avenues de solutions.
- Sensibiliser les milieux d'accueil, notamment les employeurs et les milieux scolaires.
- Porter une attention particulière au côté humain et relationnel afin de leur permettre de développer leur sentiment d'appartenance
- Réviser des programmes et mesures adaptés, inclusifs, au niveau des lois, des règlements et des façons de faire.

1^{ères} tables de discussion : témoignages

Emploi

Dans le domaine de l'emploi, si le Québec favorise l'immigration de travailleurs qualifiés, une fois sur place, les chiffres traduisent leurs difficultés à intégrer le marché du travail : leurs taux de chômage, de surqualification et de rétention, leurs salaires différentiels, leur surreprésentation dans les agences de location de personnel. Les personnes immigrantes doivent souvent faire face à plusieurs obstacles d'intégration en emploi. Par intégration nous entendons non-seulement l'**accès** à un emploi, l'occupation d'un emploi à la hauteur de ses compétences, ainsi que le **maintien** en emploi.

1. *Reconnaissance des diplômes*

En premier lieu, la **reconnaissance des diplômes** obtenus à l'étranger peut être parsemée d'embûches. Différentes variables sont à prendre en compte : le statut de la personne, sa provenance, la profession exercée. Une conséquence directe est la surqualification des personnes, ou leur déqualification, faute de pouvoir exercer un emploi à la hauteur de leurs compétences.

- *Le recrutement pour l'immigration à l'étranger est trompeur, on promet aux immigrants que leurs compétences seront reconnues et ce n'est pas le cas, on nous donne une fausse représentation.*
- *Aussi, le bilinguisme est un obstacle au marché du travail, le gouvernement dit qu'il faut absolument parler et apprendre le français pour être au Québec, mais sur le terrain, il faut souvent parler anglais.*
- *Il y a par contre beaucoup de problèmes au niveau du manque de reconnaissance des diplômes étrangers. Souvent les personnes passent énormément de temps pour avoir un diplôme, une équivalence, mais ne trouvent même pas de stage.*
- *On change souvent aussi les systèmes de pointage pour les travailleurs qualifiés, on fait des demandes, les gens arrivent, finalement les gens changent leurs demandes, le gouvernement change leurs demandes et les personnes venues comme qualifiées ne sont plus qualifiées.*
- *Went to school boards and search Salon Emploi : I need a bac and a permit and should redo my studies.*
- *Aussi on est déqualifié, on nous propose pas de travail en lien avec nos diplômes, ils m'ont donné un bac alors que j'ai une maîtrise. Ça me remet en question, est-ce à nous de mieux s'informer? C'est peut-être un problème de la politique, parce que même les résidents permanents ont du mal pour avoir leurs équivalences, trouver un emploi à la hauteur de nos diplômes. Je me dis c'est peut-être moi qui suis pas bon, le système remet en cause les immigrants sur leur place, il leur demande de faire plus que les natifs. Je ne sais pas si c'est moi le problème.*
- *J'avais un diplôme de spécialiste de langue pour être enseignante dans mon pays d'origine, et j'ai demandé l'équivalence québécoise pendant 2 ans. Ils m'ont juste donné un bac allemand. J'ai appelé au bureau de l'immigration et ils m'ont dit de repasser le diplôme ici qui dure 4 ans.*
- *C'est une grosse remise en question : comment ça se fait que des personnes présentes depuis plus de 10 ans ne trouvent pas de travail à la hauteur de leurs qualifications?*

Plus spécifiquement, plusieurs personnes dont la profession est réglementée par un **ordre professionnel** (ingénieur et médecin dans les témoignages) doivent passer des équivalences, voire recommencer leurs études.

- *L'examen de l'ordre des médecins est super strict, il y a plein d'échecs, est-ce que c'est la bonne façon de procéder, est-on en train de proposer le bon examen? On peut se poser ça comme question, non?*
- *Ordre professionnel des ingénieurs : pays plus cher, attend plus longtemps et demande plus d'examens à cause du pays d'origine. Embauché dans une entreprise syndiquée qui protège les employés plus anciens et donne des quarts de soir et les tâches plus pénibles.*

- *Un couple de pharmaciens, avec des cours de français avancé, étaient clients du CSAI. Monsieur travaillait comme caissier ou technicien tandis qu'il passait ses examens. Entre temps, le couple a divorcé et Madame a trouvé un emploi. Monsieur, sans emploi, est devenu dépressif, a fait des drogues, n'avait plus d'énergie pour chercher des alternatives. Sa difficulté a été pendant plusieurs années de passer les examens, mais maintenant il les a passés et ne trouve toujours pas de poste.*

Également, plusieurs témoignages montrent que les **examens** pour passer des équivalences sont peu accessibles, de par leur ancrage dans les codes culturels québécois :

- *Les tests pour devenir fonctionnaire ou autre sont influencés par la culture, au détriment des personnes immigrantes étrangères à cette culture.*
- *La personne a réussi le test l'année d'après, parce que lors de la première tentative, les codes sociaux et culturels ne sont pas connus, alors que pour les québécois ils sont intégrés.*

Ce dernier exemple montre également la difficulté de s'insérer dans un milieu très québécois qu'est le milieu artistique :

- *Je me souviens du premier jour de travail ici dans le milieu culturel ou artistique tu dois être un Tremblay ou un Desjardins, Montréal c'est la capitale culturelle, artistique, c'est difficile de trouver du travail ici. En Ontario c'est plus facile. Il y a la question de la langue d'un artiste immigrant ici, cela pose problème. L'accès au marché artistique québécois est difficile, il faudrait presque parler avec l'accent québécois. Il y a des pages de formulaire pour exercer dans le milieu culturel ou obtenir une subvention, il faut cocher la case québécois, ou inuit ou autre.*

2. Première expérience québécoise

Une fois les diplômes reconnus, encore faut-il trouver un emploi et les personnes témoignent de la difficulté d'accéder à une **première expérience québécoise**, ce que des participants attribuent au fait qu'un employeur favorise une personne plus proche de ses valeurs.

- *J'ai terminé un DEC en comptabilité et depuis ce temps envoyé des centaines de CV : J'ai eu une entrevue et n'ai pas été sélectionné. Demande du feedback à l'employeur qui répond qu'il a choisi quelqu'un de l'interne ou qui a déjà de l'expérience : discrimination par absence d'expérience de travail.*
- *Il y a des différences de culture au travail : des choses qu'on ne fait pas ou ne dit pas dans le pays de la personne et qu'elle doit faire ici. Par exemple, on lui a dit : tu n'as pas d'expérience québécoise car tu travailles avec des immigrants, tu ne travailles pas avec des québécois.*
- *Il y a beaucoup de subventions gouvernementales pour les canadiens artistes et peu de subventions pour les artistes immigrants. Comment peut-on travailler dans ce domaine?*

- *Il était difficile de trouver un stage quand on n'est pas dans l'ambiance québécoise. Finalement, la personne a trouvé un stage avec un organisme qui travaillait avec des immigrants car elle se sentait acceptée.*

D'autres témoignages viennent alimenter la discussion de Sylvie Gravel, autour des **agences de placement** :

- *Les agences aident là où le gouvernement n'est pas là. Elles offrent la possibilité de faire quelque chose même si c'est une job « sale ».*
- *Peut-être que je n'ai pas remarqué les discriminations qui me sont arrivées, mais je trouve que dans les centres d'appel, il y a beaucoup d'immigrants. On n'a pas le temps de chercher, on a besoin d'argent, on n'est pas satisfait par le travail mais on ne donne peut-être pas les moyens de chercher autre chose.*

3. Discrimination à l'embauche

Tout d'abord, plusieurs participants évoquent les **politiques d'embauche** :

- *Il y a des programmes pour engager les minorités visibles, mais l'intégration ne semble pas faite malgré ces programmes puisque souvent après 6 mois de subvention, la personne ne peut conserver l'emploi. Si autour les collègues ne sont pas satisfaits selon leurs critères et les relations interpersonnelles, la personne est retirée.*
- *Pour certains métiers, il y a d'autres discriminations qui entrent en ligne de compte, par exemple, la discrimination positive envers les femmes, ou envers les hommes.*

Ensuite, plusieurs personnes témoignent du fait que le **système de réseautage** les écarte de plusieurs opportunités, n'ayant pas toujours de réseau social, ni de références à fournir :

- *Le système de recommandations est discriminatoire, car il peut être difficile d'avoir des lettres de ses anciens professeurs provenant d'un autre pays, ou si ça fait longtemps qu'on a terminé ses études.*
- *Je pense qu'il faut changer cette culture de réseautage. On envoie des CV mais les entreprises préfèrent prendre des gens qui connaissent quelqu'un. Les employeurs sont des personnes très pragmatiques. On cherche toujours à engager des gens qui nous ressemblent.*

Finalement, certains témoignages illustrent une frustration envers l'employeur, que ce soit

1) par **discrimination directe** :

- *J'ai vu une offre d'emploi dans le journal comme journalier, appelé pour me renseigner et me faire confirmer le salaire. Je me suis présenté à l'entrevue et l'employeur a proposé un poste de femme de ménage et un salaire moindre. Discrimination basée sur les compétences, le cv n'a pas été vérifié, et l'appartenance religieuse, hijab et couleur de peau.*
- *Le fait, pour un travailleur social, de ne pas avoir fait son secondaire au Québec a été un problème pour un employeur.*

- *Je suis allée à une entrevue et l'employeur savait que j'avais un bébé et s'est assuré que j'avais un réseau de soutien pour s'occuper de l'enfant avant de m'embaucher. Il a demandé des garanties.*
- *Monsieur est allé à une agence et n'a pas été retenu à cause de son âge, la personne plus jeune à compétences égales s'est fait embaucher.*
- *À cause de ma couleur de peau, l'employeur a refusé de procéder à l'entrevue.*

Ou 2) par discrimination indirecte : les témoignages qui suivent évoquent l'absence de réponse, en tension avec leur besoin de retour de la part de l'employeur :

- *La discrimination est déguisée, on cherche à prouver que vous n'êtes pas fait pour le poste, alors que vous êtes qualifié, on vous met des bâtons dans les roues, on vous donne le sentiment qu'on ne veut pas vous recruter : vous manquez d'expérience, vous n'êtes pas bilingue, vous êtes trop qualifié...*
- *J'ai envoyé des centaines de demandes d'emploi dans mon domaine quand je suis arrivé. Et je ne recevais même pas des réponses pour dire que mes demandes ne seraient pas acceptées. Même pas des réponses négatives.*
- *On voit des personnes qui changent leur nom sur leur CV pour accéder à l'entrevue, alors qu'elles ont fait de grandes études.*

4. *Maintien en emploi*

Si la personne réussit à accéder à un emploi, d'autres tensions peuvent émerger de la **relation avec les collègues de travail** voire avec l'employeur, comme l'illustrent plusieurs témoignages :

- *On attend qu'ils se comportent comme les Québécois.*
- *Qui va dire à la personne que certaines choses sont dérangeantes, la façon de manger, de saluer les personnes, les gens sont gênés de parler de ces choses, alors qui va le dire? Une fille qui était architecte mangeait toujours devant son ordinateur au lieu de manger avec les autres, et ça gênait, est-ce que la personne veut pas s'intégrer? Mais la personne était plutôt gênée par son niveau de français, et on le disait pas, on le savait pas, c'était pas dit.*

Certains témoignages démontrent également des **traitements différentiels** entre les employés québécois et les employés immigrants :

- *L'employeur exagère nos fautes contrairement à des collègues, il rabâche, il prend l'exemple de la personne immigrante pour montrer l'erreur à ne pas faire alors que tout le monde les fait car « il n'est pas comme les autres ».*
- *Il cherche une excuse pour se débarrasser de lui, il lui a mis la pression pour qu'il parte alors il est parti parce qu'il s'est senti mal.*

Finalement, **la précarité de l'emploi** est également un facteur de non-maintien en emploi, et inclut à la fois les **subventions** à la base de l'embauche, tout autant que le **respect des droits**/ abus de pouvoir, leurs **conditions de travail** des travailleurs :

- *La plupart des personnes immigrantes ne sont pas embauchées à l'issue d'un stage alors qu'on essaye de trouver une place aux québécois par la suite.*
- *Le problème c'est même pas ça. Les subventions ne peuvent pas régler tous les problèmes parce que, à la base, la raison pour laquelle la subvention existe est la discrimination en soi. Si on engage quelqu'un qu'on ne veut pas garder juste parce qu'on va avoir une subvention, ce n'est pas une solution.*
- *Le nouvel arrivant a été embauché pour un emploi et n'a pas été payé, l'employeur a profité du fait qu'il ne connaissait probablement pas les normes judiciaires.*
- *L'employeur abuse de la méconnaissance du système de travail par une personne nouvellement arrivée : l'employée n'a pas droit à ses pauses.*
- *Il y a aussi la problématique des travailleurs saisonniers, qui occupent des emplois que personne ne veut. Les cas de blessure non rapportées par crainte de perdre leur emploi, de dénoncer la personne qui les paye. C'est la même situation pour les immigrants qui travaillent dans les entreprises gérées par des immigrants : on observe des cas d'exploitation des personnes qui ont un besoin de travailler. Les abus se font même lorsque les gestionnaires sont des immigrants.*
- *Je travaille de nuit comme réceptionniste au rez-de-chaussée et le reste du personnel est au 9^{ème} étage. C'est un travail sous-payé, (aucune prime de nuit) et on dit que c'est normal parce que je ne fais rien. Le rez-de-chaussée est mal chauffé. Ce sont de mauvaises conditions de travail, et la personne est exploitée.*

Pour conclure sur le domaine de l'emploi, lorsque les personnes sont passées par la francisation, ont réalisé le processus de reconnaissance des diplômes, sont retournés sur les bancs d'école afin de rajouter un diplôme québécois à leur CV, ont participé à des stages, ont utilisé des services d'aide à la recherche d'emploi, ont trouvé une garderie pour leur enfant, ont enfin décroché une entrevue et que leur intégration en emploi est toujours aussi compliqué, on peut parler de **discrimination systémique**.

Éducation

Lors de la journée de réflexion, plusieurs milieux d'éducation ont été nommés comme vecteurs de discrimination. En effet, la discrimination n'est pas exclusive aux adultes et peut se faire sentir dans les relations des enfants entre eux. Elle est également présente entre étudiants à des niveaux plus avancés, et quelques cas rapportent de la discrimination professeurs/étudiants. Finalement, on la retrouve dans les classes de francisation.

1. Avec les enfants

Dans les observations des comportements des enfants, certains participants parlent de **ghettoïsation**, tout en déplorant le manque de documentation de cette discrimination en milieu scolaire :

- *Puisque les écoles acceptent tout le monde, on ne la considère pas comme un lieu de discrimination. Mais il est normal d'avoir peur face à une personne qu'on ne connaît pas, ce n'est pas nécessairement de la discrimination.*
- *Certains enfants sont mis à l'écart. Les plus jeunes ne voient pas la différence mais en vieillissant ils se regroupent selon le facteur ethnique.*
- *À cause de leur difficulté de communiquer, on observe une ghettoïsation des jeunes immigrants. L'école ne favorise pas les rapprochements avec des activités ou des soirées.*
- *Il existe de la discrimination en milieu scolaire et communautaire, mais on manque d'informations. Notamment lorsqu'on parle de discrimination auprès des jeunes.*
- *To separate children in welcome classes is not a good experience.*

Également dans les relations directes, la discrimination est palpable :

- *Il y a de la discrimination à l'école, des enfants entre eux : « je ne comprends pas ton accent ». Toutes les écoles sont différentes et les professeurs font des efforts mais pas tous, ils manquent de formation.*
- *J'ai été témoin d'une classe où un professeur roumain favorise les élèves roumains au détriment des élèves québécois et étrangers d'ailleurs.*
- *À l'école, tout le monde se demandait pourquoi mon fils ne comprenait pas les consignes. La dame lui demandait s'il comprenait bien en articulant beaucoup, comme s'il avait un retard mental. Les profs pensaient que c'était un problème de langue, car nous sommes une famille immigrée. Mais plus tard, mon fils a été diagnostiqué autiste.*
- *Both parents were anglophone. The dad gets lost, he asked in English and got answered « until you learn French, I don't answer you ».*

2. Aux adultes

Dans la **connaissance des programmes et formalités administratives**, plusieurs témoignages évoquent des exemples de discrimination :

- *Pour entrer à l'université, les personnes immigrantes doivent faire un écrit supplémentaire d'une dizaine de pages alors que pas les québécois.*
- *At the university, my French was not good, and I got ignored by the receptionist. I felt rejected.*
- *Newcomers don't know DEP programs, go for university. Been here 1 year and not informed. There is a lack of guidance.*
- *It was offensive to be kept one or two year back in school for maths. Nobody explained it, I felt frustrated.*
- *Si on fait une formation dans un domaine avec une bourse, juste pour faire (comme les iraniens font souvent une formation pour ouvrir des PME même si cela ne les intéresse*

pas vraiment) après on ne peut pas suivre une formation avec bourse qui nous intéresse vraiment et c'est une opportunité ratée.

- *Pour plusieurs domaines il n'y a pas une bonne variété de formations. Pour les électriciens par exemple, il y a une liste d'attente immense pour rentrer en électricité. En plus, l'État préfère toujours diriger les gens à des formations professionnelles plutôt qu'académiques, en dépit du profil de la personne, parce que cela coûte moins cher. On dit que les gens peuvent faire un cours de technicien au Canada, prendre un job comme technicien et demain tu seras reconnu comme ingénieur, et ce n'est pas comme ça que ça marche.*
- *Dans les cégeps, les personnes immigrantes ne sont pas invitées à poursuivre dans le milieu culturel et artistique parce que c'est un milieu de blancs. Certains parlent français sans accent avec leurs amis et compagnie mais quand ils doivent passer une entrevue ils parlent québécois avec l'accent.*
- *On a demandé à madame de passer un test de français pour continuer des études et faire un certificat alors qu'elle a déjà eu un diplôme à l'université de Montréal avant.*

Dans les relations entre collègues, elle relève de frustrations liées à la maîtrise des **codes culturels** :

- *La personne immigrante prenait la brocheuse collective et oubliait de la remettre à sa place. Elle a été convoquée par la direction et était frustrée par la situation, qu'elle n'a pas acceptée et a donné sa démission.*
- *En Iran, on se lève chaque fois qu'on commence un cours. Le premier jour de mon cours de maîtrise ici à Montréal, je l'ai fait et personne ne l'a fait. J'ai fait alors comme si j'avais plutôt un problème avec ma chaise.*
- *C'était un stagiaire d'origine étrangère. Les autres pensaient qu'il était bête alors qu'il préparait une thèse. Mais il ne connaissait pas certaines expressions, certains fonctionnements qui n'existent pas dans son pays (commission scolaire, cégep, etc.). Il faut mettre la personne à l'aise, ce n'est pas grave si elle pose plein de questions, elle ne maîtrise pas encore toutes les informations.*

3. En francisation

Les programmes de francisation sont particulièrement ciblés dans les témoignages comme étant **mal adaptés** aux réalités que peuvent vivre les personnes immigrantes : enfants à charge, scolarisation très loin dans le temps, temps d'apprentissage...

- *Les personnes reçoivent des allocations au début de la francisation, mais l'arrêtent une fois les subventions terminées.*
- *On accepte la langue officielle, mais le système n'est pas assez bon pour apprendre la langue. La francisation ne dure que 6 mois, ce n'est pas assez. Une femme préparait une seconde maîtrise, mais c'était très difficile de travailler en équipe avec des étudiants*

québécois, elle avait l'impression d'être un poids, et devait seulement écouter. C'est le professeur qui l'assignait à un groupe.

- *La plupart des immigrants qui arrivent ont déjà un niveau intermédiaire de français. Le problème majeur, c'est l'évaluation des programmes qui existent déjà et comment on peut les améliorer. 8 heures par jour, pour quelqu'un qui n'est pas à l'école, c'est long. Il n'y a aucune tolérance aux absences, surtout pour les femmes c'est très difficile, on doit prendre soin des enfants.*

Deux participants donnent l'exemple des **personnes réfugiées** :

- *Les gens sont souvent découragés parce qu'ils pensent finalement que le français est difficile, mais c'est plutôt le système qui rend l'apprentissage difficile. Plusieurs personnes, des réfugiés par exemple, n'ont même pas une formation scolaire dans leur pays d'origine.*
- *Il y a une discrimination systémique envers les réfugiés. À cause de leurs enfants, ils ne peuvent pas suivre des cours de francisation à temps plein. On ne peut pas traiter les réfugiés comme travailleurs qualifiés, chacun a ses besoins différents, il faut reconnaître les différences de chaque groupe.*

Également, plusieurs personnes parlent de la **déconnexion** des cours de francisation avec la réalité de l'intégration à la société québécoise :

- *Les personnes en francisation manquent de retour et ne savent pas toujours quoi faire après. Il y a beaucoup de coupures et on manque de ressources.*
- *Il y a des cours de francisation de 8 heures par jour, on apprend pas le langage courant, il faut apprendre des éléments de culture pour comprendre et pratiquer.*
- *Selon une recherche récente, la francisation mène la plupart des gens à n'avoir un français que fonctionnel, pas suffisant souvent pour une bonne intégration.*

Justice

Lors de cette journée de réflexion, deux témoignages impliquent un **sentiment d'injustice** :

- *Plus il y a de minorités visibles dans un quartier, plus on envoie de policiers. Selon les statistiques, il y a surreprésentation des noirs dans les arrestations. Les policiers répondent « parce qu'il répond au profil ».*
- *J'ai été mordu par un chien avant d'aller travailler, le propriétaire du chien ne s'est pas excusé et est parti : cette situation a été rapportée à la police, qui n'a pas voulu arrêter le propriétaire du chien ou l'interroger.*

Autres

Finalement, les participants illustrent de la discrimination dans des domaines touchant la vie quotidienne. Plusieurs participants parlent de **discrimination intercommunautaire**, que ce soit entre des membres de deux communautés immigrantes différentes ou au sein d'une même communauté :

- *Il y a de la discrimination intercommunautaire, par exemple les brésiliens sont mal accueillis par les haïtiens. La personne qui est persécutée dans son pays d'exil, elle n'a pas quitté son pays pour ne pas pouvoir se nourrir, elle a une mauvaise condition car c'est un réfugié, il y a des pays où c'est pire que d'autres mais le problème est présent partout.*
- *Les communautés également peuvent se discriminer entre elles. Ce n'est pas uniquement entre les québécois et les immigrants : en emploi, dans le domaine du logement. Par exemple, les femmes qui portent le voile sont prises entre le désir d'être acceptée au sein de sa propre communauté et les difficultés d'intégration avec la communauté d'accueil.*

Également, trois témoignages évoquent de la discrimination dans les **transports en commun** :

- *Dans les transports en commun, les gens ne veulent pas s'asseoir à côté de la femme portant le hijab, et dans une pharmacie elle a posé une question à une employée qui l'a ignorée.*
- *Une femme noire est entrée dans le métro avec un masque médical et s'est assise à côté d'une femme qui a voulu chercher une autre place.*
- *At the STM, the bus driver was unfriendly. I asked 3 times the direction, and felt that he was hurting me intentionally.*

Enfin, deux personnes invoquent plutôt des **motifs de discrimination** redondants dans plusieurs domaines :

- *Il y a une discrimination par rapport au nom de famille, les personnes se découragent vite quand on leur dit que les démarches sont longues et l'administration les décourage également. Il y a aussi de la discrimination pour la couleur de peau, c'est par exemple le problème des Métis. Tous les immigrants ne sont pas acceptés et pas tous sous les mêmes conditions.*
- *La société n'est pas prête à accepter qu'il y a des discriminations autres que celles qui touchent les immigrants, tout le monde est touché par les discriminations, par exemple juste par le fait de nommer les personnes par leur nationalité.*

Certaines formes de discrimination se manifestent de manière très directe, d'autres de manière beaucoup plus subtile. Toujours est-il que l'on retrouve de la discrimination dans des domaines aussi variés que l'emploi, l'éducation, la justice ou encore la vie quotidienne.

2^{èmes} tables de discussion : pistes de solutions

Dans chaque domaine discuté lors des premières tables de discussion, des pistes de solution ont été proposées, dans un esprit de **partage de responsabilités** entre le gouvernement, les organismes communautaires et les employeurs. Cette partie reprend les pistes de solution proposées par les participants à notre journée de réflexion.

Emploi

- *C'est au gouvernement de faire les changements au niveau de l'intégration économique, de faire avancer les choses parce que nous, on ne peut que sensibiliser et accompagner.*
- 1. Reconnaissance des compétences
 - *Les documents sont un autre aspect de la discrimination systémique. C'est important que tous les organismes puissent avoir des procédures alternatives pour les gens qui n'ont pas tous les documents. Pour certains cas, aujourd'hui on peut signer des documents sur l'honneur, comme pour le chauffage de camions par exemple. Ce genre de chose diminuerait peut-être un petit peu les discriminations systémiques.*
 - *Il est important de souligner que des démarches alternatives pour les affaires de documents doivent être disponibles, et accessibles. Les problèmes des exigences strictes de documents est central dans la discrimination systémique, et dans plusieurs cas il y a des solutions simples qui pourraient être trouvées et qui régleraient beaucoup de problèmes.*
 - *Créer une banque de données sur les formations pour la RAC. Assouplir et uniformiser les procédures de la RAC : délais moins longs, coûts plus raisonnables.*
 - *Alléger les ordres professionnels et certains cours ou diplômes à l'université. Adapter l'enseignement.*
 - *Mettre en place des formations fédérales et des formations provinciales pour faire valider son diplôme de son pays d'origine et pour pouvoir exercer dans sa profession.*
 - *Il faut engager les gens dans des plans de carrière, avoir des plans A, B, C... et la responsabilité doit être partagée.*
- 2. Première expérience québécoise
 - *Mesures incitatives (fiscales et financières) pour embaucher des immigrants dans leur domaine de compétences.*
 - *Rendre le marché caché plus accessible, demander aux employeurs d'afficher les postes au public.*
 - *Mentionner sur les offres d'emploi s'il est pour un premier emploi.*
 - *Mettre en place un système de CV anonyme adopté par les entreprises.*
 - *Donner des suggestions ou travailler avec les propriétaires de grandes compagnies pour donner la première expérience pour éviter de bloquer la personne. Sensibiliser les employeurs aux offres de première expérience.*
- 3. Discrimination à l'embauche
 - *Demander aux élus municipaux une plus grande parité pour qu'il y ait un pourcentage de postes réservés aux immigrants, à compétences égales. Que l'État donne l'exemple en ayant un pourcentage imposé de minorités visibles et autres.*

- *Imposer des quotas aux entreprises : obligation de résultats imposée par le gouvernement : pour des postes qualifiés, programme d'accès à l'égalité pour tous les échelons de travail.*
- *Sensibiliser les employeurs : les inviter à venir dans des centres communautaires pour rencontrer des jeunes ou des immigrants ; offrir des ateliers de sensibilisation ; confronter l'employeur en lui demandant qu'est-ce qui lui fait peur, pourquoi il craint d'embaucher un immigrant : déconstruire les préjugés avec lui et comprendre l'origine de ses peurs. Que le gouvernement fasse des actions de sensibilisation auprès des employeurs afin que cette réalité soit prise au sérieux.*
- *Que le recrutement soit géré par une seule institution pour avoir un processus d'embauche plus neutre.*

4. *Maintien en emploi*

- *Inviter le gouvernement et les employeurs à un événement semblable à celui-ci pour qu'ils soient partie prenante de la solution.*
- *Les organismes communautaires sont en contact direct avec cette clientèle, ils devraient être au centre de ces politiques, inclure les organismes communautaires dans l'accompagnement de cette clientèle jusqu'au bout, après l'intégration de travail, pas un délai de 6 mois mais même après, quand la personne est déjà placée dans le milieu de travail, pour faire un accompagnement auprès de l'employeur, une autre étape de l'accompagnement, avec d'autres besoins. Les solutions doivent sortir d'en bas.*
- *Avoir plus de contrôle et un meilleur encadrement des agences de placement pour éviter l'Exploitation des travailleurs.*
- *Il faut des campagnes de sensibilisation. À mon avis, l'employeur n'est pas raciste, il cherche le meilleur pour son entreprise. Il est très pragmatique mais il généralise beaucoup. Ce serait intéressant d'accompagner ces entreprises. L'employé doit être accompagné par les organismes. Je me mets à la place de l'entrepreneur et parfois c'est difficile de s'adapter à la culture de certains groupes ou personnes. Donc on va chercher quelqu'un qui rendra ma vie plus facile.*
- *Faire un suivi auprès des personnes comme gouvernement pour donner des points selon ce qu'ils font, pour montrer de façon objective aux employeurs que telle et telle personne est qualifiée, engagée dans des programmes...*
- *Remettre sur pieds les programmes de jumelage professionnel et de mentorat subventionnés*

5. *Accès aux ressources d'aide*

Dans un premier temps, certains témoignages suggèrent la documentation de l'utilisation des ressources disponibles :

- *Les ressources existent mais comment y avoir accès? Il faut plus de monde engagé, plus d'actions, avoir un suivi de la situation et des personnes.*

- *On fait des recherches présentement sur l'usage ou non de certaines politiques qui existent déjà, parce que certaines politiques sont déjà en place mais ne sont pas utilisées par les employeurs, ou sont techniquement en place mais n'arrive pas à créer des résultats.*
- *Avant il faudrait évaluer les programmes qui existent, cela serait la base pour commencer. On n'a pas plusieurs données. Combien de gens des communautés culturelles sont dans chaque programme? Il faut mettre à jour les données.*
- *Il manque au gouvernement de centraliser ou mieux organiser les ressources qui existent pour que les gens puissent avoir un meilleur accès aux informations et aux ressources.*

Ensuite, d'autres témoignages parlent de la formation des intervenants :

- *Il faut avoir un certain profil pour être conseiller, ce n'est pas juste d'avoir un certain diplôme, mais il faut savoir comment interagir avec les gens, connaître la clientèle immigrante, cela se développe avec le temps, avec l'expérience, la pratique. On ne devient pas expert en prenant un cours en interculturel.*
- *Il y a une différence entre l'intervention des personnes québécoises et des personnes arrivantes. Importance de former les enseignants et les intervenants au niveau interculturel.*

Éducation

- *Travailler sur la culture québécoise pour accepter les nouveaux arrivants. Sensibiliser la société d'accueil aussi, à travers des programmes de jumelage, pour apprendre à connaître d'autres cultures*

1. Avec les enfants

- *Programme de sensibilisation et de prévention dans les écoles. Commencer avec les jeunes en partant du bas pour remonter. Sensibiliser autant les immigrants que les natifs. Les médias ont un rôle important à jouer.*
- *Cibler les écoles : programmes de socialisation, que les enfants soient mis en contact avec les différents savoirs sur les cultures. Créer des moyens de partager pour les enfants. Le programme devrait être permanent.*
- *Entretenir l'espoir en la jeunesse, espérer qu'elle continue le mouvement dans l'avenir. Changer les mentalités, croire et construire un monde plus juste.*
- *Demander aux enseignants et autres acteurs du milieu scolaire de sensibiliser leurs classes et d'ouvrir les débats sur les enjeux touchant cette réalité : essayer de mieux comprendre la réalité/vécu/culture de l'enfant ; pérenniser les postes d'ICSI et les augmenter en nombre dans les commissions scolaires.*
- *Faire découvrir les autres cultures/pays à travers une journée spéciale à l'école : organiser des événements pour sensibiliser et apprendre d'autres cultures ; colloques*

pour enseignants et directeurs (sur les enfants de guerre) et une journée exploratoire pour les étudiants.

2. Aux adultes

- *Faciliter l'entrée à la formation de policier pour les nouveaux arrivants.*
- *Formation culturelle pour trouver un travail et rajouter des formations s'il y a des manques afin de s'approprier la culture québécoise.*

3. En francisation

- *Intégrer la francisation en milieu de travail. Ils ont compris qu'il faut l'améliorer, on met l'accent sur le stage dans les entreprises, mais les organismes communautaires on n'a pas le contact avec les candidats. On ne peut que les préparer. Il faut préparer les personnes, individuellement, pour qu'elles savent de quoi s'attendre dans ce genre de processus, des entrevues, des milieux de stage...*
- *Créer un programme uniforme et efficace de francisation. Les services de francisation ne sont pas toujours adaptés. Il devrait y avoir des classes d'accueil comme les enfants, mais pour les adultes. L'apprentissage est différent selon l'âge. Proposer un programme d'immersion en milieu de travail pour favoriser l'apprentissage de la langue.*
- *Avoir des professeurs québécois dans les programmes de francisation. Les professeurs de francisation devraient être mieux outillés car il n'y a pas que l'apprentissage de la langue, mais tout ce qui va autour.*
- *Les exigences linguistiques sont souvent exagérées, des gens qui parlent très bien en français n'arrivent pas à décrocher certains postes parce qu'ils ne réussissent pas l'examen de langue qui est beaucoup trop exigeant. Pour certains postes comme professeur de français, enseignant en garderie, cela est plus compréhensible mais pour d'autres non.*
- *Ajouter un stage au programme de francisation comme pratique accompagner où l'on puisse expliquer les droits*

Justice

- *Avoir un moyen juridique pour défendre les droits des discriminés, ou pour les accompagner, prouver les discriminations, prouver que la discrimination existe.*
- *Chaque institution gouvernementale doit prendre des mesures au niveau de la Santé et Sécurité au Travail.*
- *Fournir l'information sur la dénonciation de cas de discrimination en utilisant les normes du travail (le processus est actuellement très long).*
- *Encourager les immigrants à dénoncer leurs situations d'injustice et informer les citoyens sur les processus de plainte (plus flexibles et moins longs).*

Autres

- *Mettre en place une banque de logements pour les immigrants (Moins chers)*

- *Sensibiliser toute la population pour comprendre, donner des cours, savoir qui compose notre société. Sensibiliser aussi la population immigrante sur la présence de discrimination courante au sein même d'une communauté culturelle ou entre les communautés culturelles ; favoriser l'échange.*
- *Voir l'intégration comme quelque chose de plus flexible et moins linéaire. Le gouvernement présente l'intégration de façon linéaire et en suivant les étapes on prend du retard dans l'emploi.*
- *On a souvent une conception d'un parcours linéaire de l'immigrant mais ce n'est jamais linéaire, les politiques doivent prendre en compte le fait que cela fait souvent des zigzags.*
- *Parler de ces enjeux et faire connaître les réalités de la discrimination dans les médias traditionnels pour sensibiliser la population : responsabilisation du gouvernement.*
- *Créer des programmes de soutien pour les familles*
- *Arrêter de nommer les immigrants minorité visible, communauté culturelle ou nouvel arrivant. Cela crée une différenciation des gens, on les place dans des catégories qui ne font pas partie du système.*
- *Le gouvernement a un rôle important à jouer dans l'intégration des personnes immigrantes mais aussi dans la vision de la communauté québécoise d'accueil auprès de ces personnes.*

TÉMOIGNAGES EN LIGNE

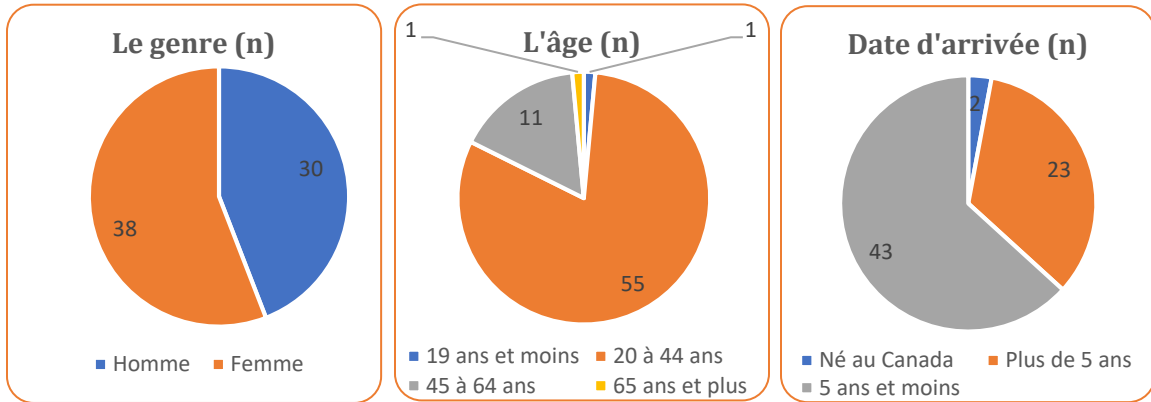
Afin de compléter les témoignages recueillis lors de la journée de réflexion, un sondage en ligne a été mis en place. Le sondage pouvait être rempli dans l'une des deux langues officielles du Canada. Son contenu est présenté en Annexe.

Les questions ont notamment été élaborées à partir de l'article 10 de la **Charte Québécoise des Droits et Libertés** : « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap »⁴. Les questions font donc état 1) des **domaines de discrimination**, 2) des **motifs de discrimination**, 3) des **réactions face à la discrimination**. Elles abordent les perceptions des participants quant à d'éventuelles situations vécues de discrimination et offrent la possibilité de donner des exemples concrets et de proposer des pistes de solution. Le sondage a été diffusé sur les réseaux sociaux et les intervenants du CSAI ont encouragé leur clientèle à participer.

⁴ Consulter la Charte Québécoise des Droits et Libertés : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-12>

Profil des participants

68 témoignages ont ainsi été recueillis. Ils traduisent une diversité de langue, de genre, d'âge, et de date d'arrivée : 45 questionnaires ont été remplis en français et 23 en anglais ; les femmes ont été légèrement plus nombreuses que les hommes à répondre ; plus des ¾ des répondants ont entre 20 et 44 ans ; presque les 2/3 proviennent d'une immigration récente :

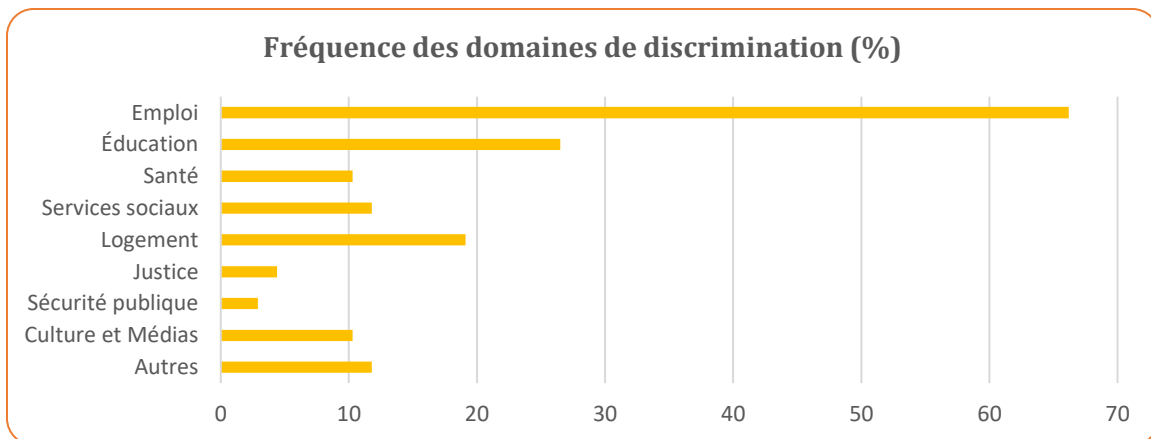


Notons que le faible taux de répondants des extrémités du spectre (19 ans et moins et de 65 ans et plus) est peut-être lié au fait que ce sont des personnes plus difficiles à rejoindre, et qui fréquentent moins l'organisme communautaire CSAI. De même, la surreprésentation des personnes arrivées au Québec depuis moins de 5 ans correspond à la clientèle majoritairement desservie dans nos services.

Caractéristiques de la discrimination

Domaines

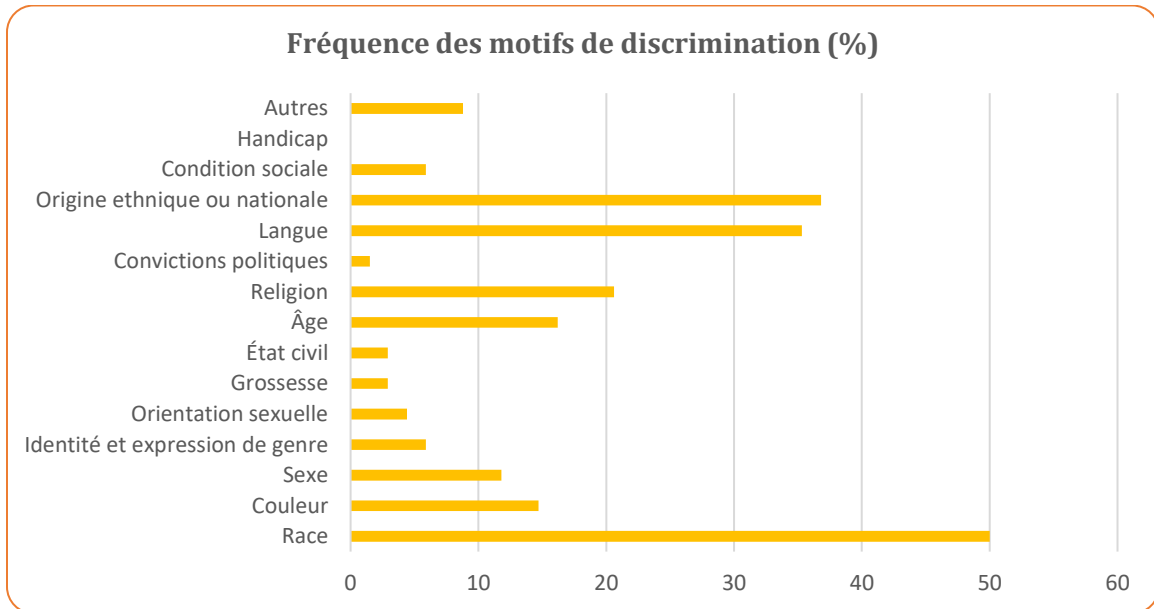
Si l'emploi est ressorti dans 66,2% des questionnaires en ligne, il est loin d'être l'unique domaine de discrimination :



Ainsi, le domaine de l'éducation est nommé dans 26,5% des cas, et la santé et les services sociaux dans plus de 10% des cas. Le logement est cité dans presque 20% des témoignages. Les autres domaines cités également dans 11,8% des témoignages relèvent de la vie quotidienne : des interactions sociales (n=2), les transports en commun (n=3), les services tels qu'une banque ou une boutique de téléphone (n=4).

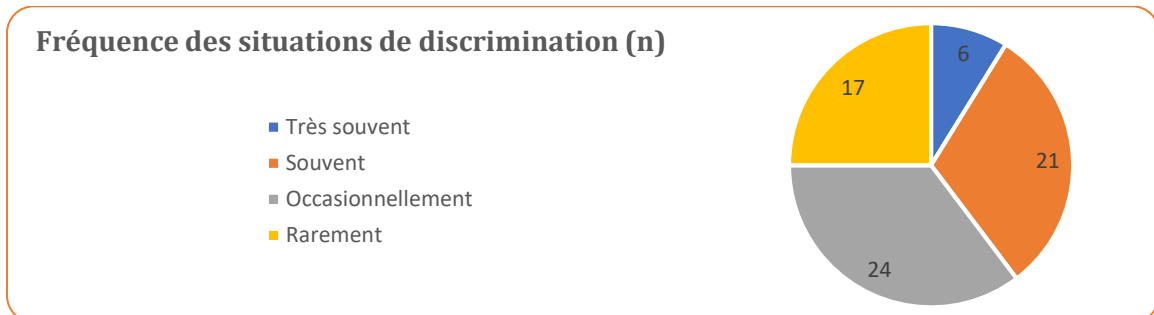
Motifs

De la même manière, les motifs de discrimination sont variés, mais soulignons toutefois que la race ressort dans 50% des témoignages suivie de l'origine ethnique ou nationale (36,8%) et de la langue (35,3%). Dans la catégorie « autres », les personnes nomment des facteurs qui recourent l'emploi, et deux personnes nomment le statut d'immigration comme motif de discrimination.



Fréquence

Selon les résultats du questionnaire en ligne, 40% des personnes ayant perçu une quelconque forme de discrimination à leur égard estiment que cela s'est produit souvent, voire très souvent.



Notons que 69,6% des témoignages remplis en anglais estiment subir de la discrimination très souvent ou souvent, contre seulement 25,6% des témoignages remplis en français.

Si la discrimination semble donc bien présente dans plusieurs sphères de la vie des personnes immigrantes, on constate en parallèle que les plaintes ne sont que très rares et semblent liées en partie à une méconnaissance du système. Interrogeons alors les témoignages afin de cerner les formes de manifestation de la discrimination.

Témoignages

En plus de venir appuyer les données recueillies lors de la journée de réflexion, les témoignages en lignes font état d'une grande variété de domaines de discrimination. Parfois même, la discrimination s'accumule dans plusieurs domaines :

- *J'ai souvent été discriminée à l'embauche, puisque je ne m'étais pas formée au Québec, ou bien parce que je n'avais pas de l'expérience au Québec. J'ai subi également de la discrimination puisque je ne possédais pas la résidence permanente mais des permis d'études ou de travail: impossibilité d'accéder aux soins de santé couverts par la RAMQ (même en cotisant en tant que travailleuse), impossibilité d'accéder à des subventions salariales d'Emploi Québec, impossibilité d'accès à des services en employabilité pour personnes immigrantes (obligation d'avoir la résidence permanente).*

Emploi

1. Reconnaissance des diplômes

- *J'ai un titre de médecin DHCEU [diplômés hors-Canada ou États-Unis]. J'ai été «expulsée» du milieu de travail, traitée (perçue) comme «menace», éliminée (écartée) d'emblée du processus de recrutement dans le réseau de la santé, etc...*

2. Première expérience québécoise

- *I'm interior designer and I have like 10 years experience in my country in this field. Here I studied in HEC to actualize my studies, and I've worked as a volunteer for different companies. I'm looking for job with my classmates and gradually I've seen all my Canadians friends found the job but me and the other immigrants, we still looking. I really don't understand maybe it's happened for like ten immigrants and I believe there is a problem.*
- *I went to the job interview despite my experience (5 years in my country and 2 years in Canada) they told me I don't have a Québécois experience (because I was working with immigrants) and they didn't accept me.*
- *I've immigrated here about 9 years before, [...] I'm oil engineer, I speak English but my French is not good enough. I've tried so hard to find a job in my field [...]. I've returned to university to update my skills but even that didn't help me. The companies never gave me a real reason why they don't hire me, just once I've heard that I'm not young enough to have this opportunity to start my work here.*
- *When I've immigrated to Canada, Quebec, I've decided to continue my studies in education field [...], actually I was elementary teacher in my country. I speak English, French, Persian and also Turkish, but finally I understand that it's really difficult and honestly impossible to work in child education domain for the immigrants, I've tried universities, working as volunteers, and even I've started from college but unfortunately it doesn't work.*

3. *Discrimination à l'embauche*

Le **nom de famille** est un motif de discrimination qui ressort à plusieurs reprises dans les obstacles à l'embauche des personnes immigrantes :

- *He was told by an employment counselor that he needs to change his name [which is a middle-eastern name] to a western name on his CV in order to find a job. The person changes his name on the CV and turns out less than a month later he actually got a job in his field. Whether it was coincidental or not, the fact is that the agent asked him to change his name, to change his identity, to change his background, simply to facilitate his chances of getting a job here in Quebec.*
- *Mon employeur m'a demandé si mon conjoint était criminel ou lié à un criminel à cause de son nom de famille.*
- *My main problem is in job searching. When I send my CV for an employer and they see my first name, just at the first look, they refuse to see the rest of my CV. To solve this problem I obliged to use a Canadian nick name, at least, I have a chance to be invited for an interview. But this is just a beginning of my problems! Some of the employers think that I am lying, because they see my skin color and nationality.*

D'autres motifs comme la langue, l'âge, la religion et l'orientation sexuelle sont évoqués :

- *I want to work in STM, I've earned the documents like driver's licence, I speak English and also French, not perfect, but I can communicate and do my responsibilities, but they didn't accept me without any reasonable excuse.*
- *Ayant présenté ma candidature pour un poste à la STM, j'ai été convoqué pour les test, les examens et finalement l'entrevue. Peu après et à mon grand étonnement, j'ai été notifié comme quoi que ma candidature n'avait pas été retenue. J'ai essayé d'avoir un retour officiel sur les raisons du refus de ma candidature mais sans succès. De façon non officielle, j'ai appris que c'était à cause de mon âge que je n'ai pas été accepté!*
- *J'étais refusé par plusieurs employeurs à cause de mon origine et mon apparence (porte de Hijab) mais je ne pouvais pas le prouver.*
- *I am a transsexual person because of that I can't find the job that want.*

Finalement, la question de l'entrée sur le marché de l'art revient dans un témoignage :

- *Dans le domaine de l'art quand on veut commencer un projet, il y a les subventions et les formulaires que l'on doit remplir. Et dans chaque formulaire il fallait choisir si on est immigrant, résident permanent (montrer le statut). Au début on pensait que cela était un bon point. Cependant on a compris que chaque organisation culturelle artistique a un budget pour les offres québécoises francophones et d'autres budgets pour les non québécois. Les budgets pour les non québécois est inférieur et donc moins d'accès au financement.*

4. *Maintien en emploi*

Plusieurs témoignages nous fournissent des exemples de **traitements différentiels** en milieu de travail, que ce soit au niveau des relations de travail ou de la mise à pieds.

- *Au travail j'ai des compétences dans mon domaine et je ne recevais pas de promotion, on m'a licencié pour motif de budget mais ils ont embauché tout de suite quelqu'un d'autre.*
- *J'ai deux mauvaises expériences. Une fois pendant un stage, dans les premiers 48 heures je me suis fait virée car je portais le foulard. Une autre fille arabe a été également virée. La deuxième fois, je travaillais dans un hôpital avec quelques filles et garçons iraniens. Nous avons été tous et toutes virés l'un après l'autre pour des motifs non valables.*
- *Je voyais beaucoup de favoritisme en faveur des employés québécois dans mon lieu de travail. En travaillant il y a un service que j'ai oublié de faire et le boss vient m'engueuler devant tout le monde on dirait que j'ai tué quelqu'un. Alors que si c'est un québécois qui fait la même erreur, ça passe et ça ne pose pas de problème.*
- *D'après mon agent mon taux d'absentéisme est très élevé sans avoir une aucune protection au travail par rapport aux journées de maladie par exemple. Nous sommes toujours obligés de justifier la moindre d'absence tandis que d'après la loi nous avons les droits. Mon patron fouille dans les historiques de mes absences de l'année passée pour mettre la pression sur moi par rapport aux congés.*
- *Quelqu'un qui a appelé à mon travail, quand il senti mon accent, il a dit qu'il voulait parler à un québécois de souche et pas à un immigrant.*

Plus spécifiquement, deux participants évoquent les congés parentaux comme origines de discrimination :

- *In my workplace when I let my manager know I decided to take my paternity leave, he told he is so sorry to pay the tax for someone coming from abroad to take paternity.*
- *J'ai commencé mon travail dans un centre d'appels. Je travaillais pour 3 ans là-bas sans aucun problème, mais dès que j'ai annoncé que je suis enceinte, les problèmes ont commencé, et finalement au troisième mois de ma grossesse, ils m'ont licenciée. Je suis sûre qu'ils ont peur de payer les droits de grossesse, mais je ne suis pas assez éduquée et en plus j'étais seule à ce moment-là, donc j'ai juste quitté avant de même être connaissance de mes droits.*
- *On me reprochait d'être moins disponible pour le travail surnuméraire parce que je devais m'occuper de mes jeunes enfants.*

Éducation

1. Avec les enfants

- *Ça fait 3 ans que [ma fille] reste dans l'accueil, et on est très inquiets pour sa situation. Mon épouse et moi ont parlé avec ses professeurs, on a rempli la demande d'aide enseignant, l'aide aux devoirs, par contre jusqu'à maintenant notre enfant n'a reçu aucune aide supplémentaire, mais c'est le droit de chaque enfant au Québec. Je dois ajouter qu'elle n'a pas le problème d'apprentissage, elle a juste besoin un peu plus d'aide ce qui est normal pour plusieurs d'enfants et en plus, il y a cette possibilité pour les enfants ici à Montréal.*

2. Aux adultes

Deux problématiques se distinguent pour l'éducation des adultes, mais c'est souvent la langue qui ressort comme motif de discrimination, dans 1) **l'accès à une formation** :

- *Plusieurs migrants arrivent ici avec le baccalauréat, et évidemment ils désirent continuer leurs études au niveau supérieur comme maîtrise. Mais des fois après l'équivalent, on comprend qu'on doit passer beaucoup des cours afin que Québec accepte notre bac, et même si on a étudié dans le pays francophone quand même les situations restent comme ça. Je ne suis pas sûr si on peut considérer cet exemple comme la discrimination, mais je crois qu'on doit faciliter les choses puisque tout le monde peut continuer leurs études, mais parfois le processus est trop long ou difficile que les gens préfèrent juste quitter les études et commencer à travailler dans n'importe quel secteur.*
- *Aujourd'hui on voit très souvent, les publicités pour déménager en région, mais je suis pas sûr si le milieu là-bas est prêt. On a décidé d'étudier dans un cégep en région, on a accepté dans le programme choisi, même on a payé le frais d'inscription, mais ils nous ont refusés à cause de notre niveau de langue. J'ai parlé avec le responsable de cours et je me souviens qu'elle m'a dit votre niveau de langue peut être est suffisant pour Montréal, mais c'est pas de tout le français qu'on a besoin ici. Je comprends qu'on doit améliorer notre langue mais quand même, j'imagine qu'on a besoin de temps et aussi des outils.*

Et 2) les **relations** avec les collègues et professeurs :

- *À l'école certaines ne veulent pas s'associer à moi ou discuter avec moi à cause de mes origines et de mon apparence.*
- *J'étais avec trois iraniens avec qui je suivais une formation à l'école des métiers. [...] Notre niveau de français était bien évidemment pas tout à fait suffisant. Parfois nous avons eu du mal à comprendre les professeurs et on demandait qu'ils répètent mais à 90 % des fois ils refusaient de ré-expliquer et ils nous envoyaient vers des étudiants québécois pour avoir une explication des cours. [...] Une fois pendant un cours pratique, j'ai posé une question en langue persane à un ami [...]. Le professeur s'est mis en colère et il a commencé à nous insulter et nous dire rentrez chez vous si vous n'êtes pas capable de parler français devant tout le monde. Il n'arrêtait pas d'hurler. Il disait gardez votre culture iranienne pour vous. Nous sommes au Québec et on parle français ici. Les*

professeurs préféraient de passer plus de temps avec des élèves francophones et ils étaient plus attentifs quant aux questions posées par les étudiants québécois.

3. En francisation

Dans les cours de francisation, ce sont des moqueries ou des **préjugés** qui ressortent dans les exemples de discrimination :

- *At the francisation, [...] asking me from where I am coming to confirm my accent and the teacher reminding us at least once a week that we are taking the francisation because people paying taxes. The teacher making comments in front of everyone because the students are not wearing the right coat for the season.*
- *J'étais dans une classe pour apprendre la langue la dame qui nous enseigne était très raciste elle m'a dit que je suis arabe musulman ou es ma femme elle reste à la maison parce qu'elle voilé non ? après l'accouchement de ma femme elle m'a dit c'est quoi le nom de ton fils c'est Mohammed n'est-ce pas ?*
- *Je participais à mon premier cours de francisation et certains de mes camarades ont commencé à me taquiner à cause de ma "prononciation" [...]. Je croyais que la prof allait me soutenir mais elle aussi riait de moi... J'ai fini par abandonner le cours!*

Santé

Les témoignages relatifs au domaine de la santé illustrent les conséquences de la discrimination :

- *Une infirmière a abattu la porte pendant que je lui parlais encore de mon enfant. C'était simplement parce qu'elle pensait que je suis ignorant comme elle a parlé, j'ai compris ça.*
- *J'ai eu un très mauvais traitement aux hôpitaux parce que je ne parle pas encore le français correctement. Une réceptionniste se moquait de moi.*

Services sociaux

- *Lorsque je suis allée demander la francisation au bureau de l'aide sociale, l'agent a exprimé de façon impolie que je devais déjà parler français parce que je suis née en Haïti. Il a banalisé le fait que j'ai toujours parle créole et que j'étais analphabète.*
- *J'étais enceinte de mon deuxième enfant et je faisais un diabète de grossesse en plus je vivais beaucoup de stress à cause de notre condition financière très précaire [...]. J'ai demandé une place pour mon fils aîné dans un CPE mais à chaque fois qu'une place se libérait elle était assignée à d'autres familles (québécoises ou que travaillaient...) même si elles n'étaient pas sur la liste d'attente! J'ai compris vite que c'était ma condition d'immigrante et sans emploi qui m'empêchait d'avoir une place pour mon garçon...*

Logement

Dans le domaine du logement, les exemples de discrimination traduisent une méconnaissance voire une peur des propriétaires à l'égard des personnes immigrantes :

- *Lorsque je me suis présenté à mon RDV avec la propriétaire pour visiter l'appartement, en ouvrant la porte, après un moment de malaise et de perplexité elle s'est excusée et a dit que l'appartement était déjà loué. (Alors qu'on s'était fixé le rdv la veille)*
- *Mon mari avait visité un appartement pour louer et le propriétaire était d'accord et avait même préparé le bail. Le lendemain je suis arrivée, [...] tout de suite le propriétaire a changé son avis et il a dit que sa femme veut plus louer l'appartement. Trois jours plus tard l'appartement a été loué. On ne pouvait pas prouver qu'ils nous refusé à cause de mon foulard.*
- *Quand j'étais en cherchant de logement à louer la propriétaire a refusé de me louer la maison après lui connaitre que je suis syrienne*
- *On m'a demandé de trouver un Québécois qui pourrait garantir (une sorte de dépôt) pour le logement que je souhaiter louer parce-que je n'étais pas d'ici.*
- *Recherche d'un appartement. Le bailleur est enthousiaste au téléphone et vous confirme que le logement est disponible. Mais lorsque vous arrivez pour visiter l'appartement, comme par enchantement, le logement est pris. Vous demandez à une amie de rappeler pour le visiter et celui-ci réapparaît sur le marché.*
- *Après avoir trouvé un emploi, j'ai voulu déménager pour être plus proche de mon lieu de travail. Mais lorsque j'appelais sur les numéros de téléphone des places disponibles, ils remarquaient mon accent et on me refusait tout de suite ou on me donnait des réponses évasives Une autre personne m'a donné rdv pour la visite d'un 3,5 mais aussitôt il m'a vu, elle a commencé à inventer des histoires ...pour ne pas me louer l'appart.*
- *Nous avons cherché un logement pendant deux mois mais il n'a pas été possible de l'obtenir car nous sommes de demandeurs d'asile. Un monsieur nous a même demandé de payer 6 mois à l'avance pour un 4,5 sans nous donner une garantie. Lorsque je lui ai dit que c'était pas légal, il a juste dit "vous prenez ou vous laissez"!! Il a fallu l'aide d'un organisme pour trouver le logement.*

Justice

- *With police there is a feeling you are not being treated equally.*
- *Another example which happens a lot is at the borders while traveling...the moment they see we are from Iran they treat us as terrorists and interrogate us more than normal.*
- *Je ne parle pas anglais à Montréal. Les méthodes de ma culture d'origine sont parfois mal vues dans l'éducation des enfants.*

Autres

Les **transports en commun** ressortent à plusieurs reprises comme lieux de discrimination :

- *J'étais au métro il y a une femme qui m'insulte pour mon voile et elle m'a dit que je suis terroriste j'ai quitté le métro sans discussion pour éviter l'escalade surtout je suis arrivée ici très récemment.*
- *in the metro when I sat a white lady stood up because she did not want to seat next to me.*

Également dans des services comme la banque ou l'école de conduite :

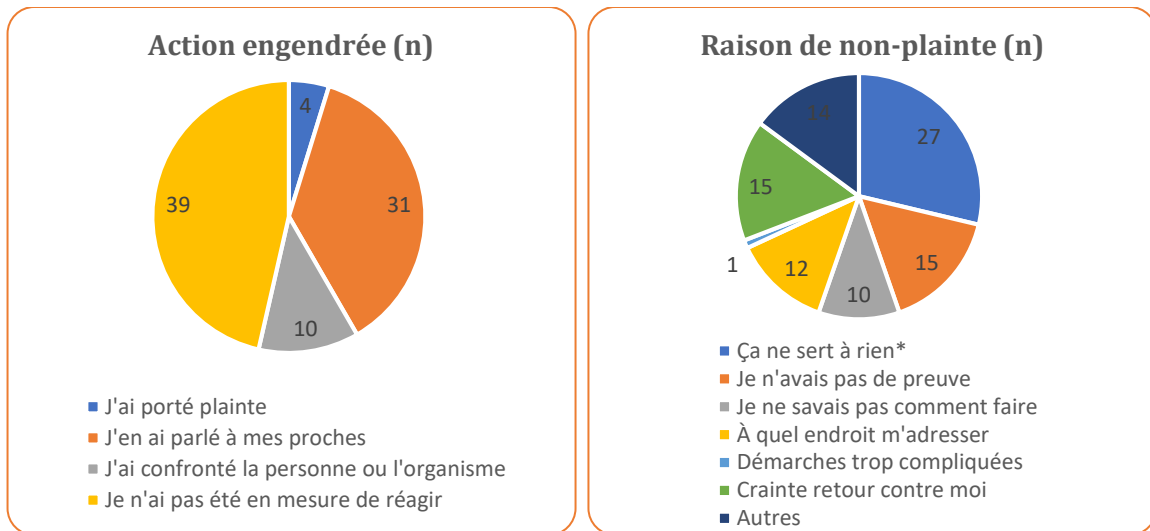
- *En rendez-vous à la banque, la madame -qui portait le voile- nous a demandé nos cartes de Résident Permanent pour avoir notre catégorie d'immigration et déterminer si nous étions admissibles au service qu'on demandait...Mon conjoint et moi, nous avons plutôt remarqué son malaise devant notre couple homosexuel!*
- *I have been asked if we commute with camels and even if we have an AC in our country. We even had an experience of a police officer who pulled is over mocking our accent and calling us stupid and ended up giving us more fine.*

Finalement, dans certains cas, la discrimination est présente dans des lieux publics de la vie quotidienne :

- *Quand j'étais ou l'aéroport en attendant de mon avion j'avais parlé avec mon père par téléphone il avait une femme à côté de moi après d'avoir fini mon appel elle m'a dit que je dois arrêter de parler de cette langue de terrorisme et que tous les arabes sont terroriste. J'ai changé ma chaise sans discussion. Je suis syrien réfugié et j'ai peur de ce comportement et le stéréotype contre les arabes.*
- *Some people called me dirty because of my hijab and they pushed me.*

Actions et pistes de solution

Parmi ces 68 répondants qui estiment avoir subi de la discrimination, seulement 4 ont déposé une plainte auprès du protecteur du citoyen, des supérieurs de l'entreprise, du commissaire aux plaintes de la DPJ, au syndicat des professionnels. Les autres se sont confiés à leurs proches dans 45,6% des cas ou n'ont pas réagi dans 57,3% des cas :



Les autres raisons de non-plainte évoquées sont: le manque de temps (n=4), la méconnaissance de ses droits (n=3) ou encore le fait qu'une autre personne s'en est chargée (n=1).

Impacts

Les participants ayant subi de la discrimination témoignent de **perte de confiance en soi** :

- *At first I lost my self-confidence but I've tried so hard to find my self*
- *Right now I'm clothing seller and it doesn't any sense to me, because the reason of my immigration was improving my company not totally change it.*
- *Je me suis senti humilié et impuissant et ma femme aussi!*
- *Je pleurais beaucoup et j'avais mal à la tête parce que je venais d'arriver et je croyais que tout le monde allait rire de moi parce que je ne parlais pas français, je ne savais pas lire ni écrire. C'est l'intervenante qui m'encourageait à chaque fois pour ne pas lâcher!*
- *J'étais très découragé et j'ai perdu la confiance en moi...J'ai commencé à haïr le français! Je ne veux plus retourner aux cours de groupe; je cherche des bénévoles pour m'apprendre le français!*
- *J'étais très découragé car je suis en pleine forme et je sais que peux travailler encore avec efficacité, j'ai mon expertise à apporter....*
- *C'est très triste pour moi, je pleure souvent de voir le rejet que nous devons subir ici à cause du manque de statut. Chez nous nous avons nos affaires et nous étions quelqu'un mais on a dû quitter à cause des menaces....*
- *Oui je ne m'attendais pas à vivre ça au Québec.*

D'une **perte de confiance en leur intégration** :

- *C'est pourquoi j'ai même laissé tomber l'idée d'appliquer pour les emplois au Québec. Je suis arrivée à la conclusion que tant qu'on ne connaît pas quelqu'un au sein d'une*

organisation il sera impossible de se faire une place. Il faut avoir son propre réseau pour réussir. Ce qui n'est pas le cas des immigrants.

- *I made up my mind to leave this province because I have found Quebec-er so racist especially in workplace and I don't want my kids grow up in such environment. The reason is simple they consider this province is for Quebec-er not anyone else.*
- *It is a mixed feeling. Anger, loss of hope in the future settlement and long term plans for residing in QC.*
- *After that experience I never applied for a job and I decided to move to another city next year.*

Quelques personnes restent cependant **optimistes** :

- *I am not at all demotivated and I am still fully confident. I am simply asking to be able to enroll in a paid or unpaid training program at Hydro-Quebec that will provide me with the necessary Canadian experience to either become a permanent employ at Hydro-Quebec or that will facilitate my integration in the Canadian job market.*
- *Ces expériences-là m'ont premièrement fait perdre confiance en moi même, me sentir insécure au Québec, m'ont fait songer à revenir dans mon pays et laisser tomber mes projets. Heureusement, ces expériences de discrimination m'ont fait prendre conscience de mes oppressions, mais aussi de mes privilèges et surtout développé mon engagement envers les luttes des personnes migrantes pour une véritable justice sociale.*

Pistes de solution

Emploi

- *Il faut faciliter le processus pour entrer au marché du travail pour les immigrants, responsabilité du ministère de l'immigration.*
- *Il faut que les employeurs aient à l'esprit que les immigrants sont obligés à commencer de zéro. Il faut les respecter. Nous avons beaucoup d'expérience mais nous ne connaissons pas la société d'accueil. Le Ministère de l'immigration doit prendre la responsabilité de lutter contre la discrimination.*
- *There should be incentives for employers to adopt a diverse workforce.*
- *Interdire les entreprises d'exiger l'anglais si le travail ne le nécessite pas.*
- *Des mesures concrètes alternatives à la pratique médicale devraient être instaurées de toute urgence pour l'intégration des MD DHCÉU partout dans le réseau de la santé, telles que: des formations complémentaires, des stages d'immersion professionnelle, etc. Une campagne de sensibilisation et d'information concernant l'intégration du marché du travail des professionnels de la santé formés à l'étranger devrait être menée communément par le MSSS et le Ministère de l'emploi. Selon moi, un organisme indépendant, type agence pourrait être responsable de la mise en oeuvre de ces mesures et du respect des droits et libertés de ses clients. En réalisant le placement des*

professionnels, elle s'assure en même temps du respect des conditions de travail communément préétablies.

- *Dans mon cas, ça serait bien qu'on ne nous demande pas notre nom sur le cv.*
- *Dans mon cas, ce serait mieux si j'avais plus d'informations sur mes droits comme une travailleuse.*

Éducation

- *Éducation, from the primary levels to universities. Education through the change of history books in which the West is always portrayed as the winners and the East as the losers of today's world. Education through media, music, books, articles, etc. Education through government courses, through community organizations, through religious centers, etc.*
- *Il faut sensibiliser les écoles, et les professeurs à propos de situations des enfants immigrants, toutes les souffrances, les inquiétudes et leurs problèmes.*
- *Développer des façons de discuter avec les jeunes, travailler l'éducation des jeunes mais aussi rencontrer les parents car ils ont une grande influence sur les jeunes.*
- *More education is needed for younger generation.*
- *Carrying awareness and gathering groups of youth for community change*
- *Faire des campagnes pour sensibiliser le monde sur les effets de leurs actions ou réactions sur les autres... Et surtout les profs de la francisation!*

Services sociaux

- *Toutes les personnes qui travaillent aux organismes du gouvernement devraient être formées et sensibilisées aux réalités des immigrants.*

Justice

- *Je ne vois pas de solutions dans ce cas précis. Sauf encourager la victime de discrimination à dénoncer. Ce qui n'est pas une solution pour enrayer la discrimination du cœur des gens.*
- *Il faut juste que les gens sachent et soit informé pour savoir ou est-ce qu'il faut aller dans ces cas-là.*
- *Il devrait avoir un organisme qui fait les recherches avec des cas concrets pour aider les personnes à porter plainte et éviter que les compagnies et tout type d'entreprises discriminent les immigrant(e)s.*
- *Sensibilisation auprès des personnes qui ont l'autorité et le pouvoir. Confier la responsabilité à une organisme engagé auprès des personnes à qui des personnes discriminées s'adressent.*
- *Une personne du gouvernement pour défendre les droits de tous les citoyens peu importe leur couleur de la peau ou leur condition.*

- *Il faudrait un centre du gouvernement pour recevoir les plaintes mais aussi pour faire valoir nos droits comme êtres humains au-delà des statuts et des conditions d'immigration. On vient pas pour mendier...On veut travailler!!!*
- *An independent governmental organization should be in place to receive the complaints and study each case independently and do the necessary investigations. There should be zero tolerance against discrimination.*
- *Un vidéo explique les étapes pour faire plainte*
- *Toutes les organisations devraient avoir un département qui traite/prévient ce genre de discrimination à l'intérieur de chaque organisation....*

Autres

- *Un organisme pour éduquer ceux qui doivent travailler avec les immigrants pour leur apprendre à respecter et comprendre les différences.*
- *Il faut plus sensibiliser les gens en petites villes à propos des immigrants et réfugiés. Je pense que chaque organisme public doit être responsable.*
- *Reconnaitances des expériences à l'étranger, accès universel aux services publics et sociaux pour toutes, réflexion profonde dans la société québécoise sur le racisme systémique!*
- *Il s'agit d'un problème transversal qui est très répandu. Pis, le racisme est souvent inconscient. Il faut vraiment travailler sur l'éducation et faire comprendre qu'on est tous pareils. Le fait d'être noir n'est pas une anomalie, ni le fait d'être roux par exemple.*
- *It's really necessary to explain for the public that Canada is a country with a lot of immigrants and the governments should give this possibility to the new immigrants to find the job.*
- *I really don't know, maybe it's better to explain for the immigration in first step that they should gain another document or experience for find a job in Canada.*

BRÈVE ANALYSE

Certaines formes de discrimination se manifestent de manière très directe, d'autres de manière beaucoup plus subtile (discrimination indirecte). Toujours est-il que l'on retrouve toutes ces formes dans tous les domaines cités précédemment. Les résultats de la journée de réflexion ainsi que de l'appel à témoignages en ligne nous révèlent donc certains facteurs de discrimination très **spécifiques** à des domaines particuliers, et d'autres discriminations **transversales**.

Discrimination directe

La discrimination directe est nommée le plus souvent au niveau **individuel**, dans la rencontre de deux individus étrangers. Des préjugés qui excluent consciemment ou inconsciemment se retrouvent dans des sphères de la vie quotidienne tels que les transports, la rue, le voisinage,

mais aussi dans des sphères spécifiques comme l'emploi, la francisation, la recherche de logement, les services sociaux et la santé. Dans ces derniers cas, cette discrimination vient aussi bien des personnes en position de pouvoir (employeur, propriétaire, professeur, médecin) qui offrent des traitements différentiels, que de personnes extérieures (collègues de classe ou de travail). Cette discrimination peut avoir des conséquences sur la qualité des services reçus et l'expérience de la personne immigrante. Cette forme de discrimination traduit l'ampleur de la **méconnaissance** de la population locale envers ces nouveaux arrivants, et les conséquences néfastes qui s'en suivent, dans leur accès à des ressources, ainsi que dans l'exercice de leurs droits.

À cet effet, les pistes de solution s'accordent pour **sensibiliser** davantage la population québécoise aux réalités des personnes immigrantes, que ce soit à travers des rencontres d'échange, des formations en interculturel ou encore des programmes de jumelage.

Discrimination indirecte

La discrimination indirecte implique des mesures mises en place qui ne visent pas un individu en particulier mais qui souvent excluent un groupe, sans toujours être consciente. Travailleur qualifié, parent monoparental, allophone, etc., chaque personne immigrante présente des problématiques différentes en fonction de son parcours de vie. Sur le marché du travail tout autant que dans la vie quotidienne, certains **codes** diffèrent entre les habitudes des personnes immigrantes et celles de la population québécoise. Certaines pratiques sont sujettes à interprétation, d'un côté comme de l'autre. Ayant été acquises dans un cadre de référence étranger, les compétences diverses nécessitent une **traduction**. Par exemple, les obstacles à la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger sont préjudiciables principalement dans le domaine de l'emploi. Toutefois, des **compétences complémentaires** seront à acquérir dans le pays d'accueil, notamment l'apprentissage de la langue et des codes culturels, qui peut prendre un peu de temps. Par contre, il est primordial de souligner que tout ne peut être attribué à la culture. La responsabilité de l'intégration doit se partager entre les nouveaux arrivants et la société d'accueil.

Ces problématiques amènent à penser des pistes de solution relatives à **l'accès aux services**, ainsi que de la **connaissance et l'exercice de ses droits**. En ce sens, il est nécessaire d'**informer** adéquatement tous les acteurs qui pourraient bénéficier de ces services de leur existence et de leur fonctionnement. Notamment, il est proposé de **documenter** l'utilisation des ressources disponibles afin de pouvoir penser une meilleure accessibilité.

Spécifiquement en milieu de travail, les pistes de solutions recommandent d'**accompagner** les personnes immigrantes à travers des programmes de mentorat, ainsi que les employeurs pour l'accueil et le suivi de leurs employés immigrants ainsi que l'utilisation des services qui sont à leur disposition.

Discrimination systémique

Finalement, la discrimination systémique se comprend comme « la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement

adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination »⁵.

Par exemple, dans le domaine de l'emploi, lorsque les personnes sont passées par la francisation, ont réalisé le processus de reconnaissance des diplômes, sont retournés sur les bancs d'école afin de rajouter un diplôme québécois à leur CV, ont participé à des stages, ont utilisé des services d'aide à la recherche d'emploi, ont trouvé une garderie pour leur enfant, ont enfin décroché une entrevue et que leur intégration en emploi est toujours aussi compliqué, on peut parler de discrimination systémique. Toutes les discriminations directes et indirectes s'empilent les unes sur les autres et chacune complique l'intégration de la personne immigrante.

Puisque les organismes communautaires sont en contact direct avec la population immigrante, une des pistes de solutions est de **collaborer** avec eux dans l'élaboration de politiques visant leur clientèle, afin notamment d'**adapter** certaines pratiques à leur réalité.

Plus, spécifiquement, dans diverses démarches administratives, et notamment en matière de reconnaissance des diplômes et des compétences, il est demandé de mettre en place des procédures alternatives lorsque des personnes immigrantes ne sont pas en mesure de présenter les documents normalement exigés. En éducation, un réaménagement des cours et l'inclusion de la francisation en milieu de travail sont préconisés.

Finalement, afin de cerner l'ampleur de la discrimination et de l'enrayer progressivement, il sera nécessaire de renforcer le dispositif de défense de droits, à travers la **prévention** et la **dénonciation** de la discrimination.

CONCLUSION ET PERSPECTIVE

La consultation locale menée par le CSAI, ainsi que celles menées par les autres organismes mandatés par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ont constitué une occasion exceptionnelle d'entendre les voix de personnes victimes de discrimination et de réfléchir collectivement à des solutions concrètes pour y mettre fin. La journée de réflexion du 28 novembre a également permis d'établir un trop rare dialogue entre des personnes ayant vécu des expériences de discrimination, des experts et des intervenants. Au cours de cette journée, de nombreuses personnes ont souligné avoir grandement apprécié qu'on leur donne la possibilité de s'exprimer sur cette question.

Les discussions et les témoignages recueillis ont permis de faire écho à de nombreuses frustrations liées à diverses expériences vécues par divers groupes qui composent notre société et ont éloquemment démontré l'urgence d'agir. Ces expériences étaient parfois liées au racisme individuel, au racisme systémique ou à diverses formes de discrimination, basée sur des motifs variés ou encore sur plusieurs motifs qui se recourent.

⁵ [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc., 2008 QCTDP 24, par. 36.](#)

Cette consultation ne doit être qu'une première étape d'un processus visant à bâtir avec détermination une société plus inclusive. La lutte contre la discrimination est l'affaire de toutes et de tous, quel que soit le milieu auquel on appartient. Mais, comme on le constate à la lecture de nombreuses pistes de solutions proposées par les participantes et participants, le gouvernement du Québec a un rôle majeur à jouer.

D'ailleurs, pourquoi le gouvernement du Québec ne s'inspirerait-il pas du gouvernement de l'Ontario en mettant sur pied un organisme ou une structure administrative chargée d'évaluer l'ensemble des politiques, décisions et programmes du gouvernement afin d'éliminer toute forme de biais discriminatoire et, plus largement, pour promouvoir l'équité et réduire les écarts entre les groupes sociaux?

Que ce soit par le biais d'un tel organisme, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ou de toute autre structure, il est essentiel de maintenir le dialogue qui vient d'être établi, de poursuivre la réflexion et d'agir afin que cet exercice n'ait pas été mené en vain. Le gouvernement pourra compter sur la collaboration du CSAI pour mettre en place des actions qui contribueront à favoriser la pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise.

Annexe 1 – Témoignage en ligne

Vous êtes : *

- Un homme
- Une femme
- Autre

Votre tranche d'âge : *

- 19 ans et moins
- 20-44 ans
- 45-64 ans
- 65 ans et plus

Vous êtes : *

- né(e) au Canada
- né(e) à l'étranger arrivé(e) au Canada depuis cinq ans et plus
- une personne immigrante d'arrivée récente (moins de cinq ans)

Cochez le ou les domaines principaux où les situations de discrimination ont été vécues : *

- Emploi et travail
- Éducation
- Santé
- Services sociaux
- Logement
- Justice
- Sécurité publique
- Culture et médias
- Autre

Si vous avez répondu "autre", veuillez préciser :

Précisez le ou les motifs de discrimination : *

- "Race"
- Couleur
- Sexe
- Identité ou expression de genre
- Orientation sexuelle
- Grossesse
- État civil
- Âge
- Religion
- Convictions politiques
- Langue
- Origine ethnique ou nationale
- Condition sociale
- Handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap
- Autre

Si vous avez répondu "autre", veuillez préciser :

Au cours des cinq dernières années, vous estimez avoir été victime de discrimination : *

- Très souvent
- Souvent
- Occasionnellement
- Rarement

Veillez décrire brièvement la ou les situations vécues: *

Quelle a été votre réaction par rapport à votre sentiment d'être discriminé? *

- J'ai porté plainte
- J'en ai parlé à des proches
- J'ai confronté la personne ou l'organisme qui selon moi, m'a traité injustement
- Je n'ai pas été en mesure de réagir

Si vous avez porté plainte, veuillez préciser auprès de quel service ou organisme vous avez porté plainte :

Si vous avez choisi de ne pas porter plainte, veuillez préciser pourquoi : *

- Ça ne sert à rien, ça n'aurait rien changé
- Je n'avais pas de preuves suffisantes
- Je ne savais pas comment faire
- Je ne savais pas à quel endroit m'adresser
- Les démarches étaient trop compliquées
- Je craignais que ça se retourne contre moi (dans mes démarches de recherche d'emploi, par exemple)
- Autre raison:

Si vous avez choisi "autre raison", veuillez préciser :

Quel impact cette ou ces expériences ont eu sur vous? (Par exemple, est-ce que ces expériences vous ont démotivé, vous ont fait perdre votre confiance en vous, vous ont donné envie de lutter contre la discrimination,...?) *

Selon vous, quelles actions ou quelles mesures devraient être mises en œuvre pour lutter contre la discrimination? Quel organisme devrait être responsable de la mise en œuvre de ces actions ou de ces mesures? *

Commentaires

*Obligatoire

ENVOYER

Annexe 2 – Outils d’information

1. Affiche





LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION: VOTRE VOIX COMPTE !

Consultation locale
du Centre social d’aide aux immigrants
organisée en lien avec le Forum sur la
valorisation de la diversité et la lutte
contre la discrimination

Pour participer :

1. Témoignez en ligne
sur le site du CSAI
*Les témoignages resteront confidentiels

ou

2. Participez à la journée de réflexion
28 novembre, de 9h à 16h
Adresse: Centre St-Pierre, 1212 Rue Panet,
Montréal, QC H2L 2Y7

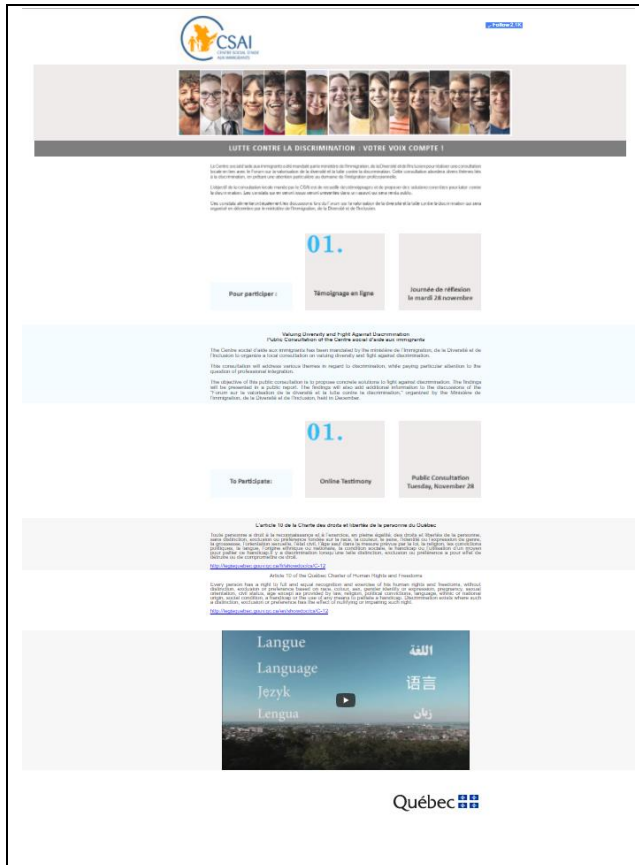
Les constats seront présentés dans un rapport qui sera
rendu public et présenté au gouvernement du Québec

Pour vous inscrire ou témoigner:
www.centrecsai-consultation.org

Québec 



2. Site Internet



3. Vidéo promotionnelle



www.youtube.com/watch?v=NOiLZefo-YA

4. Page Facebook



fr-ca.facebook.com/events/142688899823411/

5. Présentations des panélistes – Journée de réflexion



Troisième panéliste : Mme Marie-Jeanne Blain, INRS-UCS...

237 vues · 28 novembre 2017



Deuxième panéliste : M. Paul Eid, UQAM Le profilage racial à...

200 vues · 28 novembre 2017



Première panéliste: Mme Sylvie Gravel, UQAM Le revers de la...

292 vues · 28 novembre 2017

www.facebook.com/csaimontreal/videos/1252929724850577/

www.facebook.com/csaimontreal/videos/1252943864849163/

www.facebook.com/csaimontreal/videos/1252968631513353/