



MÉMOIRE DU CONSEIL INTERCULTUREL DE MONTRÉAL
présenté dans le cadre de la Consultation sur le racisme et
la discrimination systémiques dans le champ de compétence
de la Ville de Montréal

Mémoire adopté lors de l'assemblée des membres du 6 novembre 2019.

MEMBRES DU CIM

Moussa Sène, président
Sabine Monpierre, v.-p.
François Fournier, v.-p.
Wafa Al-Hamed
Rafael Benitez

Frédéric Dejean
Cécile Deschamps
Fanny Guérin
Souleymane Guissé
Stendolph Ismael

Marie-Christine Jeanty
Juste Rajaonson
Aranzazu Recalde
Angela Sierra
Despina Sourias

MEMBRES DU COMITÉ AVIS ET RECHERCHE

Frédéric Dejean
François Fournier
Fanny Guérin
Souleymane Guissé
Sabine Monpierre
Juste Rajaonson
Aranzazu Recalde
Moussa Sène
Despina Sourias

SECRÉTAIRE-RECHERCHISTE

Marie-Claude Haince PhD

ACTIVITÉS DE CONSULTATION ET RECHERCHE

Phillip Rousseau PhD

RÉDACTION

Amel Gherbi
Marie-Claude Haince PhD
Phillip Rousseau PhD

SECRÉTARIAT

Christine De Kinder

RÉVISION LINGUISTIQUE

Christophe Horguelin

CRÉDITS PHOTO

Manoucheka Lorgis

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
1- MISE EN CONTEXTE.....	2
1.1 Contextualiser le racisme.....	2
1.2 Enjeux canadiens en matière de racismes, de discriminations et de lutte antiraciste.....	4
1.3 Ce que fait Montréal.....	5
1.4 Les limites de l'action publique montréalaise.....	6
2- DÉMARCHE.....	7
2.1 Circonscrire la problématique.....	7
2.2 Recherche documentaire.....	8
2.3 Collecte de données.....	8
2.4 Limites.....	9
3- RACISME SYSTÉMIQUE : LES MANIFESTATIONS CONCRÈTES.....	10
3.1 Prendre au sérieux le savoir non institutionnel des citoyen.ne.s.....	10
3.2 Des microagressions aux biais institutionnels.....	11
3.3 Deux écarts à combler.....	13
4- POUR AGIR : TRANSFORMER LA CULTURE INSTITUTIONNELLE, CHANGER LES ATTITUDES ET RENFORCER LES CAPACITÉ DES CITOYEN.NE.S.....	14
4.1 Faire preuve de responsabilité et d'engagement.....	15
4.2 Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyen.ne.s et des milieux.....	15
4.3 Sensibiliser et changer les attitudes.....	16
CONCLUSION.....	17
REMERCIEMENTS	19
RÉFÉRENCES	18

INTRODUCTION



Après plus de quinze ans d'engagement à informer les politiques publiques en matière de relations entre les Montréalais.e.s de tous horizons et d'appartenances multiples, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) accueille favorablement la démarche de consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans le champ de compétence de la Ville initiée par les citoyennes et les citoyens de Montréal.

À la lumière des constats posés par le CIM au fil des années et sur la base d'un état des connaissances récentes, nous constatons que diverses formes de racismes et de discriminations systémiques participent encore aujourd'hui à l'invisibilisation et à la normalisation de mécanismes de distinction entre les groupes et les individus tout en légitimant une certaine distribution sociale des exclusions et des privilèges. Or, une approche axée sur la diversité et l'inclusion, bien que louable dans sa vision et ses intentions, laisse toutefois apparaître des limites et des angles morts non-négligeables dès lors que nous interrogeons les citoyen.ne.s montréalais.e.s faisant l'expérience de racismes et de discriminations. Ainsi, dans sa démarche de consultation auprès des citoyen.ne.s de différent.e.s horizons et des organismes interpellés par ces enjeux, le CIM a pu reconnaître des formes concrètes du phénomène qui affectent des franges de la population. En ce sens, si nous pouvons nous réjouir du caractère pluraliste de la population montréalaise, il faut également reconnaître l'hétérogénéité des conditions de vie de ses résidentes et résidents de manière à garantir la justice sociale pour toutes et tous.

Pour ce faire, nous mettons de l'avant, dans ce mémoire, l'idée qu'une stratégie municipale antiraciste, intégrée et transversale s'impose désormais. Elle nous semble d'autant plus nécessaire dans le contexte sociopolitique international et régional actuel. Nous soutenons qu'une démarche franche de cette nature constitue un levier efficace, direct et durable pour assurer le bien-être des citoyennes et citoyens montréalais.e.s et de renforcer leur appartenance au sein de leurs milieux de vie. Pour éviter des réponses inadéquates ou n'étant pas à même de s'attaquer à l'ensemble des enjeux associés aux racismes et discriminations systémiques, cette démarche exige pour la Ville de Montréal de reconnaître sans détour l'existence des différentes formes de racismes et de discriminations. Une fois ce premier pas franchi, nous encourageons la Ville à se donner les moyens nécessaires et de déployer des solutions et des actions structurantes parmi lesquelles la nécessité de développer une stratégie capable d'élargir son champ de compétences en la matière. Suivant cela, nous proposons dans le cadre de ce mémoire des points de départ indispensables pour transformer la culture institutionnelle, changer les attitudes et renforcer les capacités des citoyennes et des citoyens.

MISE EN CONTEXTE



Nowadays we seem to have a lot of racism but very few racists. How do you explain this paradox?
James M. Blaut, « The Theory of Cultural Racism »

1.1 Contextualiser le racisme

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

Pour tenter de cerner le racisme, il importe d'abord de comprendre la manière dont il opère et ce qu'il produit. Néanmoins, il faut noter qu'il existe diverses façons de concevoir le racisme. L'une d'elles le considère comme une idéologie – composée de mots, d'actions et de croyances – qui conçoit d'emblée les minorités racialisées comme inférieures (Fleras et Elliot 2007 : 362, Fleras 2014:27, James 2003:136). Ce racisme est à la fois enchâssé dans les lois et institutionnalisé dans des pratiques organisationnelles et dans des programmes gouvernementaux; il est présenté comme le problème des minorités, véhiculé à travers des politiques et des programmes qui renforcent les privilèges du groupe majoritaire blanc (Fleras 2014:27). Ce type de racisme s'exprime plutôt ouvertement, de manière directe et souvent délibérée (Fleras 2014:27). Il prend corps dans cette idée ayant prévalu jusqu'au milieu du XXe siècle d'une hiérarchie entre les populations humaines [1], plaquant une différenciation de fait sur des individus pourtant égaux en droits (Gouvernement du Québec 2006:10). S'il est largement admis que la race n'existe pas en tant que catégorie biologique, il n'en demeure pas moins que la racialisation [2], comme processus, est toujours à l'œuvre et s'appuie sur un construit social de la race permettant de catégoriser les individus et les groupes en fonction d'une conception raciale (Este, Lorenzetti et Sato 2018:4).

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

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

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

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

des conceptions sociales s'apparentant au racisme classique continuent à se manifester sous des formes renouvelées, car les logiques sociales et identitaires qui ont créé cette idéologie sont toujours à l'œuvre et imprègnent les visions du monde et les pratiques les plus diverses. Ainsi, des personnes d'origine asiatique, noire ou arabe nées au Québec ou [établies] au Québec depuis longtemps continuent à être considérées par certains comme des étrangers, avec des valeurs présumées différentes de celles des Québécois et exclues sur la base de cette différence. La dépréciation de ces personnes et la négation de leurs droits se font en raison d'une prétendue inadaptation culturelle plutôt que d'une infériorité biologique. Cela n'enlève rien au caractère injuste de l'exclusion et ne diminue pas les préjudices subis. Si l'on tient compte de ces formes modernes de discours et d'attitudes qui s'inscrivent dans la logique raciste et des discriminations qu'elles produisent, le racisme cesse de paraître marginal ou anachronique (Gouvernement du Québec 2006:12) [3].

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

Pour prendre toute la mesure de l'étendue du racisme dans la vie quotidienne des individus qui en sont victimes, Philomena Essed (1991) a élaboré la notion de « racisme quotidien » (*everyday racism*) afin de rendre compte de l'incorporation du racisme dans la quotidienneté de pratiques. Il s'agissait pour elle d'éclairer la manière dont le racisme est vécu par des personnes racialisées [4] dans leurs interactions avec des personnes du groupe majoritaire (blanc), notamment en ce qui concerne les gestes posés, les paroles et discours prononcés, de manière consciente ou inconsciente. Selon cette approche, le racisme quotidien est ancré à la fois dans des interactions interpersonnelles et dans des pratiques institutionnalisées.

[3] Sur l'apersistence du racisme au Québec, consulter également Renaud, Germain et Leloup (2004).

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

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

Le sociologue Eduardo Bonilla-Silva (2015:1360), quant à lui, met l'accent sur le caractère structurel du racisme (*structural racism*). Il insiste sur le fait que le racisme est avant tout le fait de pratiques et de comportements qui sont le produit d'une structure raciale mettant en jeu un réseau de relations (sociales, politiques, économiques, culturelles, idéologiques, etc.) qui façonne les vies et les expériences des personnes racialisées. Selon lui, c'est cette structure qui serait responsable de la production et de la reproduction d'avantages systémiques pour les uns (groupe majoritaire) et de désavantages pour les autres (groupes racialisés). C'est donc dire que le racisme est une forme d'organisation sociale qui crée des inégalités et des divisions, permettant une hiérarchie sociale basée sur la race en tant que construction sociale (Mensah et Williams 2017:34).

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

Le daltonisme racial (*colorblind racism*) est une idée sur laquelle Edouardo Bonilla-Silva (2002, 2015) s'est extensivement penché. Cette cinquième forme de racisme serait incorporée dans les discours libéraux dominants, où les Blancs refusent de reconnaître l'existence d'inégalités raciales, soutenant même que le racisme n'existe pas (Bonilla-Silva 2002:63). Ce racisme justifie par le fait même la non-intervention en la matière, puisque le problème n'existe effectivement pas. Cette forme de racisme est particulièrement présente dans la société québécoise en ce moment. Pensons aux réactions suscitées par l'idée d'appropriation culturelle à l'été 2018 ou encore à l'annulation de la consultation publique québécoise sur le

racisme systémique à l'automne 2017. Ces deux exemples montrent à quel point cet angle mort persiste au Québec, notamment. Cette forme de racisme est effectivement dominante de nos jours.

Nous avons donc vu apparaître ces dernières décennies de nouvelles formes de racisme, plus processuelles, des « racismes 2.0 » pour reprendre le terme de l'anthropologue Augie Fleras (2014). Ces formes de racisme sont beaucoup moins conscientes et directes, elles sont même parfois normalisées et banalisées. Elles se constituent notamment, mais pas seulement, à partir de microagressions, de croyances selon lesquelles certaines pratiques (culturelles, religieuses, etc.) sont incompatibles avec les valeurs de la société d'accueil et sont un frein à l'« intégration », et de la négation de l'existence même du racisme (Fleras 2014). C'est donc sous des formes les plus insidieuses que les racismes actuels sont à rechercher [5].

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

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

Nous entendons par racisme systémique la production sociale d'une inégalité fondée sur la race dans les décisions dont les gens font l'objet et les traitements qui leur sont dispensés. L'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique d'une société.

Cette définition posée, la question de l'étude du racisme systémique demeure. Comment mesurer sa prévalence et son institutionnalisation? Comment saisir un phénomène aussi diffus qu'intangible si ce n'est à travers les effets qu'il produit? Les chercheurs s'entendent sur le fait qu'il est très difficile de mesurer le racisme et que les méthodes

élaborées pour ce faire servent surtout à mesurer les attitudes ou les pratiques racistes indirectes (Satzewich 2011:12). Parmi les méthodes développées pour tenter de rendre compte du phénomène, citons les sondages d'attitudes et de mesure de la distance sociale, l'autodéclaration et la sur- ou sous-représentation statistique (Satzewich 2011:12-18). Cependant, toutes ces méthodes ont des limites, et aucune n'est à même de donner un portrait exhaustif de la situation, encore moins de montrer comment le racisme en vient à s'institutionnaliser.

Tenter d'exposer un problème aussi difficilement cernable que le racisme systémique représente donc un défi. C'est pour cette raison que nous avons choisi de l'examiner sous l'angle de ses manifestations, en considérant le point de vue des personnes qui en sont victimes [6].

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

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

En 2002 [7], Statistique Canada a réalisé une enquête sur la diversité ethnique auprès de 42 500 personnes âgées de 15 ans et plus dans dix provinces. Les résultats sont éloquentes :

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

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

Le constat fait par le gouvernement du Québec en 2006 est, quant à lui, frappant et toujours d'actualité :

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

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

[6] Nous reviendrons sur ce choix dans la section suivante portant sur la démarche.

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

Les chiffres présentés récemment par Statistique Canada (2019) font état d'une augmentation importante des crimes haineux [8] en 2017, particulièrement au Québec, crimes majoritairement motivés par la haine d'une « race », d'une origine ethnique ou d'une religion. En effet, on y note que

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

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

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

La Conférence mondiale de Durban en 2001 a certainement marqué un tournant dans la lutte antiraciste puisque c'est à cette occasion qu'une véritable stratégie canadienne a été élaborée pour lutter contre le racisme. Cette stratégie en six points visait à

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

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

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

Au Québec, la lutte contre les racismes et les discriminations est une préoccupation depuis le milieu des années 1970 [9].

En effet, en 1975, avec de l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne*, on interdisait la discrimination basée sur la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale et la religion. Il s'agissait là d'une première mesure concrète pour lutter contre le racisme.

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

- Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales (1986)
- *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* (1990) [10]
- *Plan d'action gouvernemental. Des valeurs partagées, des intérêts communs* (2004-2007) [11]
- *La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec* (2008)
- *La diversité : une valeur ajoutée. Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013.*

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

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

1.3 Ce que fait Montréal

Dans le document de consultation qu'elle a préparé pour l'OCPM, la Ville de Montréal affirme être active en matière de lutte contre diverses formes de racismes et de discriminations sur deux fronts principaux : 1) le racisme et la discrimination, et 2) l'intégration de personnes issues de l'immigration et l'inclusion de chaque citoyen et chaque citoyenne (Ville de Montréal 2019a:15).

Par ailleurs, dans le *Document d'information générale* (Ville de Montréal 2019b), la Ville détaille les initiatives qu'elle juge liées de manière directe ou indirecte à la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques et à l'inclusion de la diversité [12]. Dans ce document, la Ville tient à mettre en évidence l'ampleur et la variété des initiatives, des programmes et des services qu'elle offre [13].

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

[9] Notons que le Québec a adhéré en 1978 à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*.

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

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

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

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

Ces deux documents cherchent donc à expliquer comment la Ville de Montréal perçoit son rôle et exposent le fin détail de ses initiatives en matière de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques et en matière d'inclusion de la diversité [14]. De l'examen de cette documentation, nous pouvons dégager quelques constats.

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

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

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

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

[...] mettre en place et renforcer les conditions requises pour que :

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

Le développement social devient ainsi un des leviers principaux de la lutte contre le racisme et la discrimination. Il s'agit faire disparaître les conditions d'exclusion de toutes et de tous. Soutenir et stimuler le développement social est présenté par la Ville de Montréal comme une perspective pour lutter contre l'exclusion et la pauvreté (Ville de Montréal 2019a:41) en misant sur la diversité sociale.

On peut donc s'interroger sur la manière dont cette perspective se déploie présentement au sein des diverses instances de la Ville et se demander si elle est à même de combler certaines lacunes des cadres normatifs antérieurs.

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

[15] Nous faisons le même constat en matière de relations interculturelles (CIM 2019).

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

S'il est clair que la Ville de Montréal adhère à de nombreux principes de la lutte contre les racismes et les discriminations et qu'elle met en œuvre plusieurs initiatives, les limites de ces actions et interventions doivent être relevées.

1.4 Les limites de l'action publique montréalaise

L'un des premiers éléments qu'il faut noter est que la Ville de Montréal ne semble pas avoir adopté une stratégie intégrée en matière de lutte aux racismes et aux discriminations [15]. En ce qui concerne les actions répertoriées dans les deux documents préparés par la Ville pour la présente consultation (2019a et 2019b), nous pouvons noter l'absence, dans plusieurs cas, d'indicateur précis permettant de mesurer leurs impacts sur les diverses formes de racismes et de discriminations à l'œuvre. En d'autres termes, la liste des actions présentées ne permet pas d'identifier le problème auquel elles viennent répondre.

De plus, dans la mise en œuvre des actions, il est difficile d'avoir un portrait général de leur distribution géographique, dans les arrondissements, par exemple, tant sur le plan de la distribution des ressources budgétaires que sur celui de la répartition géographique des initiatives.

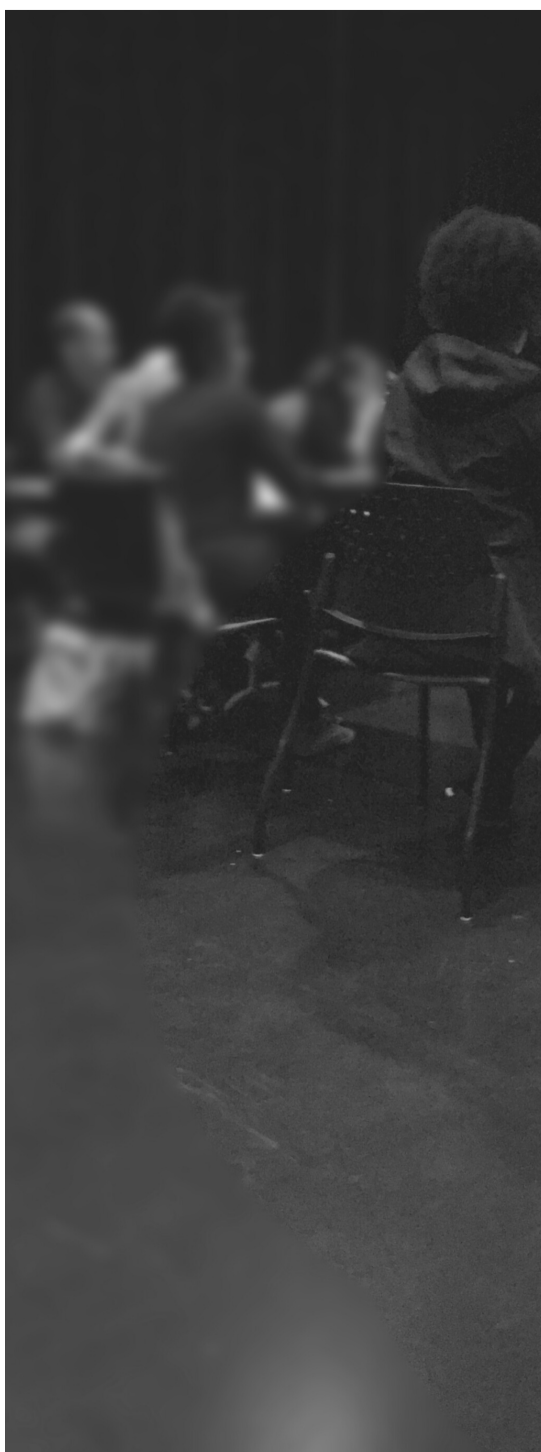
On trouve également très peu de données sur les plaintes liées aux racismes et aux discriminations systémiques, que ce soit à la Ville de Montréal directement ou au bureau de l'ombudsman, voire au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) [16].

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

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

Nous estimons qu'il faut remédier à ces lacunes, et nous proposons, dans les pages qui suivent, un cadre général pour ce faire.

DÉMARCHE



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

La démarche retenue dans ce mémoire se décline en trois étapes. Premièrement, afin de circonscrire la problématique, nous décrivons les formes concrètes de racismes et de discriminations qui produisent et reproduisent le racisme systémique, en nous appuyant à la fois sur une revue de la littérature et sur des témoignages. Deuxièmement, afin de nous inspirer des meilleures pratiques en matière de lutte aux racismes et aux discriminations, nous avons réalisé une recherche documentaire dont les sources incluent, notamment, des publications officielles, des documents de consultation et des rapports produits par la Ville de Montréal, par d'autres villes et paliers de gouvernement et par des organisations non gouvernementales. Troisièmement, afin de nous appuyer sur une interprétation juste des divers points de vue des parties prenantes et de faire entendre les voix des citoyennes et citoyens interpellé.e.s par la problématique du racisme systémique, nous avons analysé le contenu de la documentation produite par la Ville de Montréal dans le cadre de cette consultation et nous avons tenu des activités de consultation citoyenne.

2.1 Circonscrire la problématique

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

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

Le premier objectif du mémoire vise à présenter le racisme systémique en brossant un portrait des formes concrètes de racismes et de discriminations qui tendent à le (re)produire tant au niveau de l'administration (Ville) que de la communauté montréalaise (ville). Le deuxième objectif consiste à montrer empiriquement comment se consolide une certaine distribution sociale des exclusions et des privilèges et à illustrer les limites de l'approche de la Ville (la manière dont le système fonctionne/opère).

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

2.2 Recherche documentaire

Ce mémoire s'appuie aussi sur une revue de la littérature – articles scientifiques, articles de presse, littérature grise (rapports gouvernementaux, rapports d'organismes, textes normatifs, etc.). Dans cette recherche documentaire, ont d'abord été ciblées les diverses initiatives, politiques, pratiques et actions mises en œuvre par des villes et municipalités au Canada et ailleurs. Le but de cette recension était de relever les meilleures pratiques en matière de lutte contre les racismes et les discriminations et de s'en inspirer pour formuler des recommandations qui permettront à la Ville de Montréal de passer à l'action et de mettre de l'avant une véritable stratégie antiraciste. Loin d'être exhaustif, notre examen de la littérature scientifique a néanmoins permis d'identifier les enjeux centraux de cette problématique en plus de fournir des bases pour la définition des notions retenues. Enfin, nous avons analysé la documentation préparée par la Ville en vue de la présente *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal*. Cette analyse a mis en lumière les limites des actions et interventions de la Ville en matière de lutte contre les racismes et les discriminations, d'identifier des angles morts et de déterminer des champs d'action prioritaires pour la Ville.

2.3 Collecte de données

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

Analyse du contenu des séances d'information. Dans le cadre de la *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal*, l'OCPM a tenu quatre séances publiques d'information : une séance d'information générale (15-16 mai 2019), une soirée thématique sur la culture (21 mai 2019), une soirée thématique sur l'emploi (28 mai 2019) et une soirée thématique sur le profilage racial et social (29 mai 2019). Nous avons procédé à une analyse de contenu des documents présentés par la Ville et par les requérant.e.s de la consultation dans le cadre de ces séances d'information, ainsi que des interactions et des échanges avec les panélistes [17] et les citoyen.ne.s ayant eu lieu à ces occasions. Pour chacune des séances, il s'agissait de relever les éléments marquants de la présentation de la Ville de Montréal et de celle des requérant.e.s pour ainsi avoir accès à la représentation qu'elles et ils se font des enjeux. Ont également été recensés les enjeux abordés lors de la période de questions par les citoyennes et les citoyens. Cette recension nous a permis d'identifier les enjeux d'importance pour les Montréalaises et les Montréalais concerné.e.s par la question du racisme systémique et de mieux arrimer nos recommandations à leurs besoins et préoccupations.

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

La première activité, qui s'est tenue le 14 mai 2019, était une séance d'échange de connaissances autour de la documentation préparée par la Ville de Montréal et par son Service de la diversité et de l'inclusion sociale (SDIS) en vue de la *Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal*. Cette séance avait pour but de rendre accessible aux organismes des milieux communautaires et associatifs cette documentation volumineuse (plus de 300 pages). Nous avons opté pour un déroulement en deux temps : 1) présentation d'une synthèse de la documentation préparée par le CIM, et 2) discussion et réflexion collective autour des enjeux ciblés par la Ville de Montréal et des limites de ce diagnostic. Cette séance d'échange de connaissances s'adressait notamment aux représentant.e.s d'organismes intéressé.e.s à soumettre une activité contributive citoyenne

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

dans le cadre de la consultation. L'exercice avait également pour but le renforcement des capacités de l'ensemble des actrices et acteurs en vue de leur participation à cette consultation publique. Une quinzaine de personnes ont participé à cette activité.

La deuxième activité organisée par le CIM, le 6 août 2019, était une activité contributive citoyenne qui a eu lieu dans les bureaux du CIM au centre-ville de Montréal. L'activité publique a pris la forme d'un groupe de discussion. L'objectif était de procéder à un état des lieux des manifestations et des impacts des racismes et des discriminations systémiques. Il s'agissait de susciter une discussion favorisant l'identification des divers obstacles (pratiques, initiatives, etc.) entraînant l'exclusion auxquels font face nombre de Montréalais.e.s et des bonnes pratiques qui permettent de mieux les surmonter. Les questions ont porté sur les manifestations concrètes des diverses formes de racismes et de discriminations, sur les causes, sur les effets et sur les solutions à mettre en œuvre pour les contrer. Au total, 23 personnes ont participé à ce groupe de discussion.

La troisième activité organisée par le CIM, le 26 août 2019, était un groupe de discussion (*focus group*) privé qui s'est tenu au Centre communautaire de loisir de la Côte-des-Neiges. Le CIM invitait les personnes racialisées à partager leurs expériences personnelles et leurs idées autour des enjeux de racismes et de discriminations systémiques. L'activité a permis d'identifier et de documenter diverses manifestations et impacts des racismes et des discriminations systémiques. Par la suite, des pistes d'action pour les surmonter ont été explorées. Pour cette activité, nous avons privilégié la création d'un espace sécuritaire (*safe space*) assurant la libre expression de la diversité des voix des personnes racialisées. Le CIM s'est en effet assuré d'offrir un lieu d'échange constructif encourageant la parole des citoyen.ne.s montréalais.e.s racialisé.e.s, notamment celles et ceux qui ont peut-être moins l'habitude de s'exprimer publiquement. Une telle discussion avait également pour objectif de mettre collectivement en lumière une meilleure compréhension générale des causes, des effets et de la multiplicité des formes concrètes de racismes et de discriminations systémiques. Au total, 7 personnes ont pris part à ce groupe de discussion privé.

La quatrième et dernière activité organisée par le CIM était une activité contributive citoyenne visant à rejoindre les représentant.e.s des groupes communautaires et des milieux associatifs. Elle s'est tenue le 4 septembre 2019 à la Maison d'Haïti, dans le quartier Saint-Michel. L'activité a pris la forme d'un échange de connaissances afin de déterminer collectivement les enjeux prioritaires et de relever les meilleurs exemples de bonnes pratiques en matière de lutte contre les racismes et les discriminations systémiques. Les questions ont principalement porté sur la définition du phénomène tel qu'il est décrit par les personnes faisant appel aux organismes et sur les solutions à appliquer. Lors de cette soirée, 13 personnes ont participé à cette activité.

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

2.4 Les limites

Si l'intersectionnalité [18] est sans contredit une approche pertinente pour éclairer les enjeux de racismes et de discriminations – car elle prend en compte les manières distinctes dont ces phénomènes affectent et touchent de manière différenciée les individus en fonction de leur sexe, de leur classe sociale, etc. –, nous n'avons malheureusement pas été à même, dans le cadre de ce mémoire, de la mettre à contribution. En effet, ni les données présentées dans la documentation de la Ville de Montréal ni celles que nous avons recueillies pour réaliser ce mémoire ne nous permettent de faire une analyse intersectionnelle et de montrer comment les expériences diffèrent en fonction de diverses variables (sexe, classe, âge, origine, religion, etc.). Nous sommes néanmoins conscient.e.s que les personnes victimes de racisme et de discrimination sont affectées de diverses manières et que la combinaison de plusieurs variables peut peser encore plus lourd.

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

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

En dépit de ces contraintes, le Conseil interculturel de Montréal présente un mémoire qui fait l'état de la situation et propose un cadre à l'intérieur duquel des solutions pourraient être développées pour lutter plus efficacement contre les diverses formes de racismes et de discriminations qui persistent à Montréal.

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

RACISME SYSTÉMIQUE: LES MANIFESTATIONS CONCRÈTES



3.1 Prendre au sérieux le savoir non institutionnel des citoyen.ne.s

Dans ses interventions, nous l'avons vu, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) tient à s'appuyer sur le savoir des citoyen.ne.s racialisé.e.s tel qu'il s'exprime lorsqu'on leur offre des espaces pour le faire. Leurs perspectives sont (et doivent être) une source primordiale lorsqu'on veut mettre en lumière la portée et les diverses déclinaisons de racismes et de discriminations systémiques (Essed 1991:1-2). Nos interlocuteur.trice.s sont souvent en mesure de bien identifier les manifestations de racismes les plus récurrentes, de mettre le doigt sur certaines zones d'ombre ou biais institutionnels, d'expliquer les divers mécanismes d'expression et de reconduction du racisme (sa systématisation), mais surtout de ne pas le minimiser, comme sont parfois porté.e.s à le faire ceux et celles qui n'en subissent pas quotidiennement les effets. En ce sens, le manque d'écoute attentive, de recherche, d'accompagnement et d'intervention revient à minimiser et donc à reconduire les formes de racismes et de discriminations systémiques auxquelles ces citoyen.ne.s montréalais.e.s font face.

Comme l'ont exprimé nos interlocuteur.trice.s, au-delà d'une simple structure facilement identifiable (p. ex. un racisme d'État explicite) ou d'une idéologie sans équivoque (p. ex. les thèses suprémacistes), le racisme systémique est multiforme et diffus. Aux discriminations implicites ou explicites, conscientes ou inconscientes, s'ajoutent des pratiques d'exclusion aux foyers multiples qui tendent précisément à se renforcer mutuellement si elles ne sont pas contrées de manière transversale. Les témoignages de nos interlocuteur.trice.s l'expriment clairement : les microagressions (des pratiques, des attitudes et des discours) tendent à former un obstacle infranchissable, précisément parce qu'il est suffisamment flexible pour se transformer, évoluer, s'enraciner et ainsi perdurer au fil du temps.

Il apparaissait donc fondamental pour le CIM de s'attarder à la réalité complexe de la consolidation des diverses formes de racismes et de discriminations avant de se tourner vers les compétences de la Ville de Montréal. Ces compétences, comme les ressources humaines et financières, limitent indéniablement ce que peut faire la Ville. Il nous paraît néanmoins essentiel qu'elles puissent être adaptées au problème, faute de quoi la systématisation du racisme risque de perdurer. En d'autres termes, s'en remettre trop rapidement à des compétences prédéfinies risque de faire en sorte que la Ville néglige le développement

de ses compétences en matière de lutte contre les diverses formes de racismes et de discriminations systémiques. La Ville pourrait ainsi produire une réponse trop parcellaire, voire inadéquate, faisant fi des relations problématiques qui débordent ses champs d'intervention et d'action qui structurent pourtant ce qui s'y passe.

Nous le verrons, la Ville doit impérativement se doter d'une véritable stratégie antiraciste qui aille bien au-delà d'une simple posture non raciste [19]. La différence n'est pas anodine. Il s'agit de consolider une démarche plus proactive que réactive et de ne pas trop s'en remettre à des repères normatifs. Ceux-ci, bien qu'essentiels, sont davantage des ancrages symboliques qu'une démarche pérenne, flexible et évolutive permettant une amélioration continue afin d'assurer une lutte efficace et constante contre les diverses formes de racismes et de discriminations systémiques. C'est donc dire qu'au-delà de ses champs d'intervention, la Ville peut se faire le chef de file de cette lutte, comme elle a su s'illustrer auparavant dans d'autres domaines, l'immigration notamment.

3.2 Des microagressions aux biais institutionnels

Nos interlocuteur.trice.s (tout comme la littérature sur le sujet[20]) l'ont répété maintes fois : au-delà des cas de racisme frontal et des agressions plus directes – et plusieurs exemples médiatisés ou répertoriés récemment démontrent malheureusement la persistance de ces situations déplorable – plusieurs citoyen.ne.s montréalais.es se retrouvent également confronté.e.s à une panoplie de microagressions plus subtiles qui se déploient dans l'espace social. Aux stéréotypes répétés *ad nauseam* s'ajoutent désormais des modes d'exclusion plus implicites. Les individus ciblés ne sont plus seulement accusés d'être des « voleurs de job », des « b.s. » ou des « radicaux »; désormais, ils joueraient trop « à la victime », se plaindraient constamment pour rien et, de toute façon, n'en feraient jamais suffisamment pour s'intégrer. Il importe de constamment tenir compte la manière dont la société dite d'accueil cherche à montrer les limites de cet accueil. On le voit, le vocabulaire peut évoluer, se déplacer ou même s'affiner, mais l'exclusion, elle, persiste.

Une interlocutrice dans une de nos activités contributives citoyennes l'a formulé de manière percutante : le racisme systémique « traverse l'espace ». Quelques semaines plus tard, au cours d'une autre activité organisée par le CIM, un participant y est allé d'une observation similaire, affirmant que le racisme systémique « traverse la vie quotidienne, du lever au coucher ». Ces affirmations illustrent l'étendue spatiale et temporelle du racisme, qui débord largement le cadre administratif. Elles ont été suivies de discussions au

cours desquelles les participant.e.s ont pu dire à l'envi où, comment et quand des Montréalais.e.s sont la cible d'invectives, de harcèlement, de mépris, d'indifférence dans les lieux publics (transports en commun, parcs), les écoles, au travail, etc. On a également témoigné de la difficulté constante à faire admettre que certains concitoyen.ne.s n'appartenant pas au groupe majoritaire puissent être né.e.s et avoir été élevé.e.s ici, et de l'infantilisation tout aussi répandue des nouveaux arrivants ou des non-francophones, auxquels on prête souvent un manque d'intelligence ou de compréhension de nos « valeurs » ou « manières de faire ».

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

On le voit, le soupçon [21], l'absence de confiance ou même l'insolence consolident ici un racisme moins « direct », mais tout aussi pernicieux que les agressions frontales. Les effets sont d'ailleurs tout aussi néfastes. S'il s'agit moins ici de l'établissement d'une idéologie fondée sur la supériorité de la « race blanche » (suprémacisme blanc) – dont la prolifération contemporaine est tout aussi problématique –; la confiance accordée uniquement à ses « semblables » tend néanmoins à s'ériger en privilège blanc version « pure laine ». Il s'agit là d'une tendance lourde qui contribue à minimiser l'apport des diverses vagues migratoires ayant forgé l'identité montréalaise et donc québécoise. L'identité québécoise ne se déploie pas à partir d'un tracé généalogique unique, et certainement pas sans Montréal.

Certains choix terminologiques des institutions tendent également à reconduire et conforter de telles exclusions. Ainsi, la Ville elle-même ne fait aucun effort de distinction en incluant dans la catégorie « personnes issues de l'immigration » des personnes nées au Québec de parents ayant immigré au Canada (Ville de Montréal 2019a:10, n5) [22]. Des citoyen.ne.s se retrouvent ainsi amalgamé.e.s sur le plan rhétorique dans un état de transition perpétuel : jamais vraiment établies, jamais vraiment d'ici. L'usage statistique ou autre de concepts comme « minorité visible » devient également inadéquat aujourd'hui. Les Blancs ne sont en effet jamais marqués par la couleur de leur peau, même lorsque minoritaires comme c'est le cas dans plusieurs arrondissements. De tels exemples nous montrent comment une « majorité » blanche en vient à se distinguer des « minorités » et comment la « diversité » se trouve constamment reléguée à cette population en périphérie qu'une majorité bien centrée se charge de « gérer ». On cherche alors à établir une gestion de la diversité sous forme d'un problème en marge ou en périphérie et, par le fait même, jamais pleinement intégrée (et sans jamais situer la majorité dans celle-ci).

[19] La perspective antiraciste était en effet au cœur de l'idée de politique interculturelle que nous avons récemment développée dans le cadre de l'avis *Montréal, cité interculturelle* (2019).

[20] Sur le sujet, consulter Fleras (2016).

[21] Consulter le texte de Leila Benhadjoudja (2014) sur le sujet.

[22] Ceci a également été relevé à maintes reprises par les citoyennes et les citoyens lors de la séance d'information publique et des soirées thématiques tenues par l'OCPM.

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

Cette réalité ne se limite évidemment pas à des stéréotypes ou à une terminologie défailante. Elle s'incarne et se manifeste à travers une série de pratiques d'exclusion, institutionnelles ou non. On connaît bien, par exemple, les difficultés d'accès à l'emploi (à la Ville de Montréal comme ailleurs [23]) – aussi bien pour les personnes immigrantes que les personnes racialisées –, le manque de reconnaissance des compétences, le manque d'accès aux emplois de qualité, l'absence de retour lors de l'envoi d'un curriculum vitae, jusqu'aux suggestions – ou même une impression personnelle d'être obligé – de changer de nom, de ne pas inscrire l'adresse d'un quartier peu réputé ou le lieu d'obtention des diplômes. S'ajoutent à ces difficultés une différence marquée des salaires et des blocages dans les promotions (plafond de verre). Sur le plan du logement, plusieurs interlocuteur.trice.s relèvent des problèmes similaires : le nom ou le lieu de résidence peuvent être des facteurs dans l'obtention d'un nouveau logement; cette difficulté vaut aussi pour la location de locaux pour des événements ou activités de toutes sortes.

[23] Voir aussi le texte de Paul Eid (2012).

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

[25] À la suite d'une consultation sur le racisme dans les arts, l'organisme Diversité artistique Montréal (DAM) concluait récemment : « La réalité du racisme s'illustre dans le milieu des arts, de la culture et des médias par un grand nombre d'obstacles systémiques qui mettent à mal le processus d'équité culturelle (DAM 2018:26). » DAM en relève d'ailleurs plusieurs symptômes : la sous-représentation dans les équipes de travail, dans les espaces décisionnels et médiatiques, la composition homogène des jurys, les critères esthétiques ethnocentriques dominant de la majorité, l'instrumentalisation des personnes racisées, la représentation stéréotypée, le cantonnement de la production artistique à l'art « ethnique », un financement déficient et cloisonné à l'art de la « diversité », les préjugés sur certains, la déqualification des compétences, l'appropriation culturelle et l'invisibilisation de l'autre, etc. Le Conseil des arts du Canada reconnaît par ailleurs que la discrimination systémique joue un rôle dans la création de conditions d'inégalité (DAM 2018:28). On note une tendance forte à présupposer que le public québécois ou montréalais n'est pas prêt à une forte représentation de la diversité, bien que celle-ci soit bien présente, notamment dans la ville de Montréal elle-même; on aboutit donc à un contenu qui vise constamment une majorité blanche comme clientèle.[26] Le CIM fait état de profilage racial depuis 2006, et la Commission des droits de la personne depuis 2003. Des efforts ont été déployés depuis, mais il est difficile d'en mesurer le succès. Note-t-on, par exemple, une augmentation ou diminution des cas ou mêmes des plaintes de profilage racial ou social? Cette question de base n'est clarifiée ni dans le dernier plan d'action de la SPVM, ni dans la documentation préparée par la Ville de Montréal pour la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques. Le plus récent plan stratégique du SPVM s'intitule Écouter, comprendre, agir 2018-2021. Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social (2018). Notons l'étrange formulation de ce titre qui semble se soucier davantage du soutien offert aux policiers que des victimes de profilage racial et social.

Plusieurs mentionnent également l'accès difficile aux services ou une attente plus longue (en santé par exemple). L'écart d'espérance de vie entre les arrondissements [24] montréalais tend à confirmer de tels obstacles, qui s'expriment également par un accès plus difficile à des installations sportives et à des aliments frais (la vétusté des logements est également montrée du doigt pour expliquer les problèmes de santé liés à cet écart). Le manque de ressources et d'investissement dans certains quartiers, dans une panoplie de secteur (transports en commun, parcs, services), a également été souligné, alors que la Ville n'offre aucun instrument de mesure des dépenses budgétaires ni un portrait de leur distribution géographique par arrondissement.

Sur le plan de la représentation, le portrait n'est pas plus reluisant, non seulement en emploi, mais aussi dans les espaces décisionnels, les partis politiques, les médias, les arts [25], le patrimoine de Montréal, etc. Si des mesures ont été mises en place pour corriger certaines situations – en emploi, notamment –, cela ne semble pas suffire à combler les écarts, et ce, malgré le nombre de mesures mises en œuvre, car rien ne garantit leur efficacité et leur efficience. À la sous-représentation dans les secteurs cités s'ajoute une surreprésentation dans le chômage, les emplois précaires, les salaires moins élevés, les logements moins salubres, les contacts avec les forces de l'ordre, etc. Le profilage racial illustre probablement le mieux la fragilité ou même l'inexistence du lien de confiance entre les personnes issues de la diversité et les institutions de la Ville de Montréal (et plus particulièrement son corps policier). En ce sens, la question du profilage racial et social est devenue un enjeu emblématique et s'inscrit évidemment dans un contexte plus large d'exclusion et de marginalisation [26]. À cette problématique viennent s'ajouter plusieurs autres aspects relevés par nos interlocuteur.trice.s : le traitement inadéquat des crimes haineux, la difficulté de porter plainte et le manque de suivi sur le cheminement d'une plainte, l'invisibilisation de la violence envers les femmes racialisées, le harcèlement de rue, le peu de recours qui s'offrent aux personnes sans statut, notamment en termes d'accès aux services (les garderies, par exemple).

Les problèmes énumérés dans les pages précédentes sont-ils répandues au point de pourrir l'ensemble du tissu social montréalais [27]? Il est difficile de l'affirmer sans pousser davantage la recherche et sans trouver les moyens de les documenter de façon plus systématique. L'accumulation des expériences relevées lors des séances introductives de la démarche de l'OCPM et lors des activités contributives citoyennes organisées par le CIM est néanmoins très préoccupante et vient confirmer ce que plusieurs recherches démontraient déjà par ailleurs. Entendre, par exemple, des citoyen.ne.s montréalais.es francophones appartenant à des groupes racialisés qu'ils se sentent mieux dans des milieux anglophones que francophones – comme ce fut mentionné lors d'une activité contributive citoyenne organisée par le CIM – devrait minimalement nous amener à questionner le milieu d'accueil d'une majorité qui, à ce jour, peine à admettre publiquement l'existence même d'une problématique que plusieurs autres instances municipales, provinciales ou fédérales canadiennes semblent plus enclines à reconnaître et à contrer de façon proactive. Le racisme n'est peut-être pas endémique, mais notre démarche suggère qu'il est grand temps de reconnaître que le problème existe et qu'il faut s'y attaquer de manière plus systématique. Le manque ou l'absence de données devient une excuse trop facile, à partir de laquelle on peut simplement supposer que le problème n'existe pas.

3.3 Deux écarts à combler

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

Un deuxième écart, que le CIM relevait d'ailleurs récemment dans un mémoire consacré à la participation citoyenne, concerne la confiance envers les institutions de la Ville de Montréal. L'inaction fait partie des mécanismes de consolidation des racismes et des discriminations systémiques, puisqu'elle permet une certaine indifférence et un manque d'écoute à l'égard des enjeux soulevés ci-dessus. Plusieurs citoyen.ne.s se sentent invisibles ou de trop, jamais pleinement reconnu.e.s et écouté.e.s. L'exemple des documents déposés par la Ville pour la consultation le démontre également : très peu de critères ou d'indicateurs sont mobilisés afin d'évaluer le succès ou l'insuccès de telle ou telle initiative. Ce manque quasi systématique d'instruments de mesure mine la crédibilité des initiatives, dont la portée est somme toute limitée.

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

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

POUR AGIR : TRANSFORMER LA CULTURE INSTITUTIONNELLE, CHANGER LES ATTITUDES ET RENFORCER LES CAPACITÉS DES CITOYEN.NE.S



Il devient de plus en plus urgent pour la Ville de Montréal d'agir pour faire cesser les diverses formes de racismes et de discriminations et combattre les inégalités s'y rattachant. S'il est vrai que la Ville intervient déjà sur ces questions par des actions concrètes, celles-ci comportent, comme nous l'avons vu, certaines limites auxquelles il faut remédier.

En matière de lutte contre les racismes et les discriminations, le Conseil interculturel de Montréal (CIM) estime que la Ville doit développer ses compétences et privilégier des actions concertées et structurantes.

À partir des consultations que nous avons menées en vue de la préparation de ce mémoire, nous avons identifié quatre champs d'action et d'intervention prioritaires :

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

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

Nous estimons que ces solutions ou interventions doivent être pensées en fonction de trois principaux objectifs :

- Faire preuve de responsabilité et d'engagement
- Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyen.ne.s et des milieux
- Sensibiliser et changer les attitudes

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

4.1 Faire preuve de responsabilité et d'engagement

La première action à accomplir pour faire preuve de responsabilité et d'engagement serait de reconnaître publiquement le problème du racisme systémique. Cette reconnaissance permettrait d'instaurer une relation de confiance avec tout un pan de la population montréalaise directement affecté par les racismes et les discriminations systémiques.

Deuxièmement, la prise en compte effective du problème passe selon nous par la mise en place d'une stratégie antiraciste et interculturelle. Nous estimons que seule la mise en œuvre d'une vision antiraciste qui cherche à éliminer toutes les formes de racismes et de discriminations permettra de s'attaquer au problème d'une manière conséquente et structurante.

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

La mise en place d'une stratégie antiraciste permettrait la sensibilisation et l'éducation non seulement des actrices et acteurs de l'administration municipale, mais plus largement de la population montréalaise. Elle serait à même de travailler en profondeur les institutions et de favoriser des changements systémiques et structurants pour mettre fin aux diverses formes de racismes et discriminations qui persistent. Une stratégie antiraciste aurait le mérite de nommer explicitement les enjeux de racisme et de prendre en considération les relations de pouvoir qui s'y rattachent (Dei 2000:27).

Troisièmement, pour mieux circonscrire la problématique et mettre en œuvre des solutions adaptées, il importe de recueillir des données probantes sur lesquelles on puisse s'appuyer pour concevoir des politiques, réviser les pratiques et procédures en place et mettre en œuvre des initiatives proprement antiracistes. De même, pour évaluer ces politiques, pratiques et initiatives, il importe de créer des outils et des indicateurs qui soient à même de mesurer l'efficacité de ce qui se fait en matière de lutte contre les diverses formes de racismes et de discriminations.

4.2 Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyen.ne.s et des milieux

Plusieurs personnes ayant participé à nos activités de consultation nous ont fait part de leur désir d'être au cœur des actions entreprises par la Ville de Montréal en matière

de lutte contre les racismes et les discriminations. Elles et ils souhaiteraient avoir à la fois plus de moyens et plus de latitude pour pouvoir mettre en place des initiatives et des projets ayant le potentiel de faire une différence.

La question du financement est revenue fréquemment dans les discussions. Mieux financer, financer de manière durable, financer davantage et plus de projets. Telles sont les demandes des citoyennes et des citoyens et des organismes du milieu qui connaissent bien la réalité du terrain et qui sont mieux à même de mettre en œuvre des solutions pour lutter efficacement contre les diverses formes de racismes et de discriminations. Nous pensons donc qu'il serait souhaitable de revoir les règles d'octroi des contributions financières aux organismes pour assurer une meilleure représentation de la diversité et pour pérenniser les actions de lutte contre les racismes et les discriminations.

Renforcer les capacités et l'autonomisation des citoyennes et des citoyens veut aussi dire leur permettre de s'appropriier la ville et ses services. Pour cela, il faut leur donner les moyens d'y avoir accès, notamment sur le plan linguistique. En effet, la barrière de la langue est revenue à plusieurs reprises dans les échanges que nous avons eus avec les citoyennes et les citoyens. Nous pensons qu'il serait important d'actualiser le Réseau d'aide volontaire des employés interprètes (RAVEI) en mettant à jour la liste existante et en recrutant des nouvelles et nouveaux employé.e.s, mais aussi de créer un bottin avec les langues parlées par les employé.e.s dans chaque unité administrative [28], de manière à pouvoir offrir des services de qualité aux citoyennes et citoyens dont l'expression en français ou en anglais est plus difficile. Un autre élément important à considérer quant à l'accès aux services est celui de la mobilité. Nos groupes de discussion ont insisté sur le fait que certaines populations, de par leur éloignement géographique, sont moins bien desservies par les transports en commun, ce qui contribue à leur isolement, voire à leur exclusion. Nous pensons que pour que les citoyennes et les citoyens puissent s'approprier leur ville, il faut que l'administration municipale s'engage à assurer l'accès à la mobilité afin que tous les quartiers soient bien desservis par les transports en commun. Enfin, plusieurs nous ont dit que la Ville devrait mettre à la disposition de ses citoyennes et citoyens des espaces pour favoriser les rencontres interculturelles et inter-religieuses, rencontres qui seraient prises en charge par les citoyennes et citoyens mêmes.

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

[28] Ce type de mesure a d'ailleurs été mis en place par la Ville de Vancouver en 1995 (Foster 2010:24).

4.3 Sensibiliser et changer les attitudes

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

Nous sommes d'avis qu'une campagne de sensibilisation antiraciste s'impose pour briser les a priori, casser les stéréotypes et rompre avec des schèmes de pensée bien établis. Il faudrait que les effets de cette campagne soient mesurables et qu'elle soit pensée dans une perspective à long terme.

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

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

Enfin, nous estimons que la valorisation de la diversité est un aspect essentiel de la sensibilisation antiraciste. Promouvoir la richesse de la diversité passe par toute une série d'actions tant symboliques que plus concrètes. Certaines villes, comme Toronto [29], ont adopté un slogan témoignant de l'engagement de la Ville en matière de valorisation de la diversité. Une journée de promotion de l'héritage culturel de toutes et tous (et pas seulement de certains groupes racialisés) permettrait de reconnaître les apports de l'ensemble de la diversité montréalaise, y compris celle du groupe dit majoritaire. Enfin, la reconnaissance de la contribution des Montréalais.e.s de la diversité pourrait être plus visible si l'on nommait plus fréquemment, par exemple, des rues et des parcs en leur honneur. Ces actions auraient une portée symbolique non négligeable et témoigneraient de la reconnaissance de la Ville envers sa diversité.

[29] Le slogan de Toronto est : « Diversity our Strenght ».

CONCLUSION



Nous pensons que les villes sont les mieux à même de construire des sociétés inclusives, respectueuses de la diversité et offrant des chances égales. De par l'échelle à laquelle elles opèrent et les actions qu'elles peuvent mettre en œuvre, elles ont le potentiel de faire une différence dans le quotidien des personnes qui résident sur leur territoire. En effet, les villes sont à la fois des organisations, des communautés et les gardiennes de l'intérêt public (Foster 2010:11).

Nous l'avons souligné dans notre avis intitulé *Montréal, cité interculturelle* (2019), la Ville a encore du chemin à faire pour « combler l'écart entre le caractère inclusif visé par la Ville de Montréal à travers ses textes normatifs et l'exclusion de plusieurs pans de la population qui font face à des barrières malheureusement trop récurrentes, voire systémiques » (CIM 2019:vii).

Pour être une ville exemplaire en matière de lutte contre diverses formes de racismes et de discriminations, Montréal se doit de promouvoir une vision antiraciste et de mettre en place des politiques et des pratiques capables de lutter efficacement contre toutes les formes de racisme et de discrimination. Et elle doit se doter d'une vision englobante pour donner de la consistance à ces actions.

Nous croyons que les principes devant guider cette stratégie antiraciste devraient être les suivants [30] :

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

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

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

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

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

Nous estimons donc que c'est en opérationnalisant ces principes à la base d'une vision antiraciste que Montréal pourra enfin se donner les moyens de lutter proactivement et efficacement contre toutes les formes de racisme et de discrimination.

REMERCIEMENTS

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

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

Enfin, nous saluons le soutien essentiel et la confiance cruciale de plusieurs personnes œuvrant au sein de diverses instances de la Ville de Montréal, parmi lesquelles :

Joseph Tchinda Kenfo, Office de consultation publique de Montréal

Mehdi Lekehal, Service de la diversité et de l'inclusion sociale

Geneviève Locas, Service de la diversité et de l'inclusion sociale

Stéphane Patry, Service des ressources humaines

Mohamed-Ali Yanouri, Office de consultation publique de Montréal

RÉFÉRENCES

Leila Benhadjoudja, 2014. « Vivre-ensemble au-delà du soupçon à l'égard de l'Autre », dans *Le Québec, la Charte, l'Autre. Et après?* M.-C. Haince, Y. El-Ghadban et L. Benhadjoudja, dir. Pp. 55-74, Montréal : Mémoire d'encrier.

Blaut, J. M., 1992, « The Theory of Cultural Racism », *Antipode*, 24(4) : 289-299.

Eduardo Bonilla-Silva, E., 2015. « The Structure of Racism in Color-Blind, 'Post-Racial' America », *American Behavioral Scientist*, 59(11) : 1358-1376.

Direction régionale de santé publique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, 2017. *La pauvreté et les inégalités sociales de graves menaces à la santé des populations : mémoire des Directeurs de santé publique de Montréal et de la Capitale-Nationale*. Montréal : Direction régionale de santé publique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

Clair, M. et J. Denis, 2015. « Sociology of Racism », *Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 2e édition, 19 : 857-863.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2019. *Les actes haineux à caractère xénophobe, notamment islamophobe : résultats d'une recherche menée à travers le Québec. Étude présentée dans le cadre du Plan d'action gouvernemental 2015-2018 : La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Commission ontarienne des droits de la personne (CODP), 2005. *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*. Toronto : Commission ontarienne des droits de la personne.

Conseil interculturel de Montréal, 2019. *Montréal, cité interculturelle. Stratégie intégrée en six étapes et conditions de réussite pour une politique interculturelle*. Montréal : Conseil interculturel de Montréal.

Dei, G. J. S., 2000, « Towards an Anti-Racism Discursive Framework », dans G. J. S. Dei et A. Calliste, dir. Pp. 23-40. *Power, Knowledge and Anti-Racism Education*. Halifax : Fernwood Press.

Eid, P., 2012. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal*. Montréal : Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ).

Essed, P., 1991. *Understanding Everyday Racism. An Interdisciplinary Theory*. Newbury Park : Sage Publications.

Este, D., L. Lorenzetti et C. Sato, 2018. *Racism and Anti-Racism in Canada*. Halifax : Fernwood Press.

Fleras, A., 2016. « Theorizing Micro-agressions as Racism 3.0: Shifting the Discourse », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, 48(2) : 1-19.

Fleras, A., 2014. *Racism in a Multicultural Canada*. Waterloo : Wilfrid Laurier University Press.

Fleras, A. et J. L. Elliot, 2007. *Unequal Relations: An Introduction to Race, Ethnic and Aboriginal Dynamics in Canada*. Toronto : Pearson.

Foster, L., 2010. *Enhancing the Role of Municipalities Against Racism and Discrimination. Report presented to Canadian Race Relations Foundation (CRRF), Ontario Human Rights Commission (OHRC) and York University Centre for Public Policy Law (CPPL)*. Toronto : York University.

Gouvernement du Canada, 2005. *Plan d'action canadien contre le racisme*. Ottawa : Gouvernement du Canada.

Gouvernement du Québec, 2006. *Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles. Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Document de consultation*. Montréal :Gouvernement du Québec.

Henry, F. et C. Tator, 2010. *The Colour of Democracy: Racism in Canadian Society*. 4e édition. Toronto : Nelson Education.

Hill Collins, P. et S. Bilge, 2016. *Intersectionality*. Londres : Polity Press.

James, C. E., 2003. *Seeing Ourselves: Exploring Race, Ethnicity and Culture*. 3e édition. Toronto : Thompson Educational Publishing, Inc.

Labelle, M., 2011. *Racisme et antiracisme au Québec. Discours et déclinaisons*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Mensah, J. et C. J. Williams, 2017. *Boomerang Ethics: How Racism Affects Us All*. Halifax : Fernwood Publishing.

Renaud, J., A. Germain et X. Leloup, 2004. « Présentation », dans *Racisme et discrimination : Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, J. Renaud, A. Germain et X. Leloup, dir. Pp. 19-27. Québec : Presse de l'Université Laval.

Satzewich, V., 2011. *Racism in Canada*. Londres : Oxford University Press.

Satzewich V. et N. Liodakis, 2017. *'Race' and Ethnicity in Canada. A Critical Introduction*. 4e édition. Londres : Oxford University Press.

Statistique Canada, 2019. *Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2017*. Ottawa : Statistique Canada.

Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM), 2018. *Écouter, comprendre, agir 2018- 2021. Plan stratégique pour soutenir le personnel du SPVM en matière de prévention du profilage racial et social*. Montréal : Ville de Montréal.

Ville de Montréal, 2019a. *Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques. Document de consultation*. Montréal : Ville de Montréal.

Ville de Montréal, 2019b. *Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques. Document d'information générale*. Montréal : Ville de Montréal.

Zaazaa A., et C. Nadeau, 2019. *11 brefs essais contre le racisme : pour une lutte systémique*. Montréal : Éditions somme toute.



Conseil interculturel de Montréal

ville.montreal.qc.ca/cim