



Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir

**Rapport sur le racisme et la discrimination
systémique**

11 novembre 2019

Déclaration présentée à la Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémique dans les compétences de la ville de Montréal

Introduction et état de la situation

La présente déclaration est le fruit des réflexions et du travail terrain de Justice femme.

Comme on a pu le constater à travers les médias, les débats identitaires qui ont émergé lors de cette dernière décennie n'ont cessé d'exacerber le malaise lié au climat d'islamophobie dans la société québécoise. Force est de constater que la population qui cristallise cette tension sont les femmes qui, à travers leur voile, sont perçus comme la manifestation visible du fantasme d'islamisation rampante de la société qui nourrit tant d'esprit malade. Elles se retrouvent à subir en première ligne les invectives et violences résultant de ce climat délétère.

Ainsi, face à la multiplication des cas de discriminations et d'abus, l'organisme à but non lucratif Justice Femme a été fondée en 2013, afin de répondre à l'urgence des appels de détresse émanant de la réalité du terrain, en œuvrant de manière concrète à défendre les droits des femmes et des minorités.

La mission principale de l'organisme Justice Femme est de lutter contre toutes les manifestations de haine, de racisme, de discrimination et d'exclusion à l'égard des victimes en offrant principalement un soutien juridique et psychologique aux femmes touchées par ces méfaits.

En 12 ans, l'intensité du débat et la polarisation subséquente de la société québécoise ont ouvert la porte aux débordements. Force est de constater que le débat se concentre presque uniquement sur le cas des femmes musulmanes qui portent un foulard. Les femmes portant un foulard ont fait l'objet d'invectives et de violences physiques. Le nombre d'actes haineux pour motifs religieux n'a cessé d'augmenter année après année. Sur le peu de données disponibles, on peut à ce sujet citer l'étude annuelle réalisée par Statistique Canada depuis 2012. Sur la période 2013-2017, Statistique Canada rapporte une augmentation de 377% des actes haineux perpétrés pour motifs religieux au Québec, ce qui est révélateur d'une tendance inquiétante.

À ce jour, aucun gouvernement n'a agi pour contrer cette montée de l'intolérance et les débordements qui en découlent. Au contraire, ils ont tous à leur manière participé à aggraver la situation en proposant des lois discriminatoires sans jamais traiter sérieusement de cette problématique. Malheureusement la loi 21 sur la laïcité de l'état n'y fait pas exception.

Justice femme a constaté une augmentation anormale des incidents et des crimes haineux ainsi qu'une détérioration du climat social. Elle a reçu un nombre très inquiétant de plaintes et d'appels depuis le dépôt du projet de loi 21, allant des regards méprisants, agressions verbales, passant par des cas d'harcèlement au travail allant jusqu'à l'agression physique.

Justice femme a répondu et a dénombré plus 60 cas :

(Illustration des cas les plus marquants)

Plus qu'une dizaine de cas de cyber intimidation dont plusieurs ont volontairement enlever leur photo de profile avec le voile.

2 cas de refus d'emploi (en petite enfance) : dans les deux cas l'employeur a demandé à la candidate d'enlever son voile sur les heures du travail.

6 cas d'harcèlement et intimidation au travail : soit par des collègues ou par les supérieurs : Commenant par une simple question : quand le projet de loi sera adopté tu vas être obligée d'enlever ton voile et laisser ta religion à la maison.

Des discussions sur l'obligation du port de voile : exemple :

(si elle était obligée de le mettre par son mari ou par son père). Bientôt on va toute et tous être pareil (parlant de tenu vestimentaire).

Une trentaine de cas agressions verbales dans des lieux publics.

1 femme a reçu une lettre islamophobe dans sa boîte aux lettres

2 cas de refus de location de logement à cause de l'appartenance religieuse (femme portant le voile)

2 cas d'harcèlement et de discrimination par le concierge

5 agressions physiques : crachat, bousculade en transport en commun.

Parmi les victimes qui ont déposé aux autorités concernées dont plusieurs à la SPVM :

Les agents de police ne traitent pas les plaintes adéquatement :

Une dame en appelant le 911 car un monsieur a poussé le chariot dans un stationnement de Costco à Montréal ayant un bébé dans ses bras. L'agresseur criait sur elle : d'aller vivre en Arabie saoudite le bébé était effrayé il pleurait, la maman appelle le 911 : on lui répond : qu'ils n'ont pas assez d'auto de patrouille pour envoyer une auto de police. On lui a demandé de se présenter à un poste de police. La dame se présente au poste de police de son quartier l'agent de police lui dit : madame on ne peut pas éduquer toute la population, des racistes existent partout!

Une vingtaine d'enseignantes depuis l'adoption de la loi 21 vivent du harcèlement, de l'intimidation, de la discrimination de la part de la CSDM commission scolaire de Montréal avant même l'application de la loi sur la laïcité Un bel exemple de discrimination systématique.

Tous les autres ont refusé catégoriquement de porter plainte en prononçant la même phrase : le gouvernement est entrain de légitimiser la discrimination. Nous n'avons plus confiance dans le système.

Constat de la situation en général et après l'adoption la loi 21

- L'absence de donnée sur le profilage racial genrée
- Le nombre d'incident haineux a augmenté considérablement depuis le dépôt du projet et loi sur la laïcité et la situation empire depuis son adoption
- L'attitude des policiers s'est aggravée envers les femmes portant le voile
- Les portes de discrimination et du racisme ont été ouverte et ce dans toutes les sphères de la société
- Les femmes musulmanes surtout celles qui portent le voile se font refuser de plus en plus des emplois et certaines se font demander d'enlever leur hijab pour avoir le travail

Recommandations

Justice femme recommande :

- Reconnaître de la présence constante de l'islamophobie et toute forme de discrimination.
- Lutter contre l'islamophobie et toute forme de discrimination et la nécessité d'élaborer des actions concrètes et un processus de plainte à la ville contre tout acte islamophobe ou xénophobe.
- Faire des campagnes de sensibilisation contre la discrimination et le racisme. Par exemple, mettre des affiches et publicités qui sensibilisent à la lutte contre toute forme d'intolérance et de haine.
- Faire l'éducation et la sensibilisation sur l'importance de l'égalité de tous les citoyens peu importe leur origine ou religion et de l'importance des chartes.
- Éduquer les fonctionnaires de la ville sur les enjeux liés à la xénophobie et à l'islamophobie.
- Faire l'éducation populaire sur les réalités des personnes immigrantes à la société d'accueil.
- Déconstruire des préjugés pour reconstruire de nouvelles connaissances en faisant de la sensibilisation et de l'éducation.
- Encourager les personnes discriminées à se référer à un organisme indépendant et neutre pour contrer la discrimination et le racisme, comme la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Sensibiliser toute la société à combattre le racisme ainsi que toute forme de discrimination, qui peut se manifester au sein d'une même communauté, comme par exemple envers les musulmans africains et les personnes âgées.
- Encourager et apporter des subventions/bourses aux personnes et organisations s'opposant au racisme et à l'exclusion et qui font la promotion de la diversité parmi leur personnel et sur leur CA.

Pour le SPVM :

- 1- Adopter de mécanismes pour lutter contre [la discrimination].
- 2- Donner des formations et des séminaires aux policiers afin de faire en sorte de changer les biais systémiques au sein de l'organisation concourant à produire des pratiques discriminatoires
- 3- Améliorer le processus de plaintes des victimes
- 4- Rendre plus fonctionnelle les sections du crime haineux et faire en sorte qu'il y a une section du crime haineux dans chaque poste de quartier sur l'île de Montréal
- 5- Consolider les liens de confiance avec les citoyens issus des minorités
- 6- Offrir des simulations, ateliers sur le comportement envers les communautés culturelles et religieuses comme par exemple avant les tournées des patrouilles avoir un coach spécialisé dans la matière

À l'embauche :

- 1- S'assurer de l'application des programmes d'accès à l'égalité
- 2- S'assurer la transparence des ressources humaines et de surveillance des pratiques discriminatoire à l'embauche
- 3- Voir à créer des partenariats avec la CDPDJ à donner des formations aux PME et aux entreprises privées des formations et du coaching sur la discrimination à l'embauche

Déclaration présentée par
Hanadi Saad Présidente – Fondatrice
William Korbatly avocat membre du conseil d'administration
(514) 677-1918
justicefemmeJF@gmail.com
www.justicefemme.org
Fb/ JusticeFemme
Twitter/ JusticeFemme