

Actes du FORUM

**VIVRE ENSEMBLE À LONGUEUIL,
UNE QUESTION À RÉFLÉCHIR ...**

21 MARS 2014



Raphaël Mathieu Legault Laberge, Ph.D.

Longueuil, Mars 2015



Chaire de recherche
sur les religions
en modernité avancée



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

L-VSR

Longueuil-Ville sans racisme

Le racisme est un défi dont il ne faut traiter ni par excès, en en faisant un fléau massif, ou en en dramatisant les événements qui le traduisent, ni par défaut, en le banalisant ou le minimisant.

M. WIEVIORKA, *Le racisme, une introduction*, 1998, p. 152.

Table des matières

Introduction.....	4
Le racisme : théorisation du phénomène et de ses manifestations.....	8
Comprendre le racisme : expériences vécues à Longueuil	14
<i>Y a-t-il eu des incidents à caractère raciste à Longueuil ?</i>	<i>15</i>
<i>Avez-vous entendu parler d'intimidation et de discrimination reliées à l'origine ethnoculturelle à Longueuil ?</i>	<i>17</i>
<i>Avez-vous remarqué une plus grande pauvreté chez les groupes ethnoculturels ?.....</i>	<i>19</i>
<i>Les membres des communautés ethnoculturelles ont-ils de la difficulté à se trouver un emploi à Longueuil ?</i>	<i>21</i>
<i>Y a-t-il du profilage racial à Longueuil ?.....</i>	<i>22</i>
<i>Les médias locaux utilisent-ils un message neutre et objectif ?</i>	<i>23</i>
<i>Les éléments importants à retenir.....</i>	<i>24</i>
Intervention orale de Michèle Vatz Laaroussi	27
Mieux vivre-ensemble à Longueuil : échanges entre les participants du forum.....	32
<i>Sur la piste des solutions à mettre en place au niveau organisationnel.....</i>	<i>33</i>
<i>Sur la piste des solutions à mettre en place au niveau institutionnel et communautaire</i>	<i>35</i>
<i>Sur la piste des solutions à mettre en place comme citoyen</i>	<i>37</i>
<i>L'essentiel à retenir en matière de lutte contre le racisme et les discriminations</i>	<i>38</i>
Diagnostic : essai d'interprétation	41
Conclusion	47
Recommandations.....	49
Glossaire	50
ANNEXES	52

<p>Dans le présent document, les termes employés de genre masculin sont pris au sens générique afin d'en faciliter la lecture, sans aucune intention discriminante.</p>

Introduction

Comme le révèle une enquête menée dans les années 1990 par McAndrew et Potvin, le racisme est présent au Québec¹. Cette enquête a pu en détecter les traces dans les domaines de l'emploi, du logement, du système de justice, de la police, de l'école, du secteur de la santé et des services sociaux. Historiquement, certaines politiques relatives aux autochtones démontrent comment le racisme peut s'institutionnaliser.

Plus récemment, depuis que le gouvernement a présenté la charte des valeurs québécoises le 10 septembre 2013, les médias rapportent de nombreux incidents visant les musulmans.

Deux exemples plus récents, donnés par Ricardo Lamour dans la revue *Relations*, confirment également la contemporanéité du phénomène². En septembre 2011, lors d'une initiation dans une université montréalaise, des étudiants se sont peints le corps en noir en affirmant rendre ainsi hommage au sportif Usain Bolt. Ils ont lancé des remarques faisant allusion à la consommation de cannabis en imitant l'accent jamaïcain. En avril 2012, un chauffeur de taxi pris de nervosité craque devant des injures et des menaces à caractère raciste que lui inflige un individu et renverse cette personne avec sa voiture. Indéniablement, aujourd'hui, les comportements racistes ou néo-racistes continuent d'exister à tous les niveaux de la

société, au Québec comme ailleurs³. Ils entretiennent la méfiance chez tous les citoyens.

Comme le révèle une enquête menée dans les années 1990 par McAndrew et Potvin, le racisme est présent au Québec.

C'est d'ailleurs ce que nous avons pu observer dès 2006 avec les premiers débats à propos des accommodements raisonnables. Le sentiment d'injustice ressenti alors à la fois par les communautés ethnoculturelles et par la majorité a fait naître la méfiance de part et d'autre. Chacun a eu l'impression d'être lésé dans son identité. Cette méfiance a atteint son apogée en janvier 2007. Le 14 janvier, *Le Journal de Montréal* publie un sondage selon lequel 59% des Québécois se disent racistes⁴. Bien que la méthodologie de ce sondage puisse être remise en question, il révèle tout de même un fort mécontentement des citoyens interrogés sur la question des relations interculturelles au Québec. Le 27 janvier 2007, *La Presse* publie une charte adoptée à Hérouxville⁵. Cette charte indiquait les normes de vie du village et s'adressait particulièrement aux immigrants qui auraient voulu s'y établir. C'est dans ce contexte qu'a été mis sur pied la Commission Bouchard-Taylor au début de l'année 2007. Plus récemment, depuis que le gouvernement a présenté la Charte des valeurs québécoises le 10 septembre 2013, les médias rapportent de nombreux incidents visant les musulmans. Les attaques

¹ Voir à ce propos l'article de P. BATAILLE, M. McANDREW et M. POTVIN, « Racisme et antiracisme au Québec : analyse et approches nouvelles », *Cahiers de recherche sociologique*, no. 31, 1998, p. 115-143.

² R. LAMOUR, « Agir contre le racisme », *Relations*, no. 763, mars 2013.

³ L'expérience vécue par les habitants des banlieues françaises est relatée dans l'ouvrage de C. ROJZMAN, *Savoir vivre ensemble. Agir autrement contre le racisme et la violence*, Syros, Paris, 1998.

⁴ « Constat troublant », <http://www.canoe.com/infos/dossiers/archives/2007/01/20071014-191421.html>.

⁵ K. GAGNON, « Accommodement raisonnable. Il est interdit de lapider les femmes! », *La Presse*, 27 janvier 2007.

démontrent la présence de comportements néo-racistes envers les minorités religieuses.

Ce que l'on qualifie de néo-racisme ne se réfère plus nécessairement à la race, mais à n'importe quelle différence identitaire. Elles peuvent être religieuses ou culturelles par exemple.

À l'origine, le racisme se fondait sur des critères biologiques. Il se présentait, selon Schnapper, comme « ... une théorie à prétention scientifique qui se définit par deux affirmations : il existe des races, biologiquement différentes, donc, une fois pour toutes, inégales ; il existe un lien nécessaire entre ces caractéristiques biologiques et les comportements sociaux »⁶. Aujourd'hui, le racisme s'est transformé et se présente plus souvent qu'autrement avec le visage du néo-racisme. Ce que l'on qualifie de néo-racisme ne se réfère plus nécessairement à la race, mais à n'importe quelle différence identitaire. Celles-ci peuvent être religieuses ou culturelles par exemple. Elles deviennent les caractéristiques principales par lesquelles un individu ou un groupe sont identifiés et elles sont utilisées afin de dominer ces individus ou ces groupes. En ce sens, les jeux de pouvoir concernant l'identité ne sont pas

Par ailleurs, dans leurs échanges avec les citoyens, les fonctionnaires, les agents des services de santé, des services sociaux, les policiers et les enseignants peuvent, bien malgré eux, adopter des comportements relevant du néo-racisme.

étrangers aux phénomènes racistes d'aujourd'hui.

⁶ D. SCHNAPPER, *La relation à l'Autre. Au cœur de la pensée sociologique*, Paris, Gallimard, 1998, p. 22.

Ces rapports inégalitaires de domination sont souvent le résultat de l'histoire, comme le rappelle Étienne Balibar en entrevue avec la revue *Relations*⁷. Le néo-racisme peut aussi se présenter sous couvert de bonne volonté. Il a alors recours à des prétextes vertueux, voire à des valeurs fondamentales pour notre société, comme l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est ce qu'avance Marie-Blanche Tahon : « ... un des visages actuels du racisme au Québec emprunte la valeur 'égalité des sexes' pour stigmatiser les femmes qui portent le hidjab et leurs compagnons qui sont censés les y soumettre »⁸. Nous pouvons remarquer que le néo-racisme se cache et s'enracine en même temps dans de nombreuses sphères de la société d'aujourd'hui.

Par exemple, Marie-Thérèse Chicha

Ces rapports inégalitaires de domination sont souvent le résultat de l'histoire.

souligne « ... le rôle central de la discrimination systématique en emploi, qui se manifeste par un ensemble de comportements, de décisions et de règles ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres des minorités visibles »⁹. Elle ajoute que « [l]e néo-racisme se manifeste lors de situations ambiguës laissant place à l'interprétation »¹⁰, par exemple lors des entrevues de sélection. Par ailleurs, dans leurs échanges avec les citoyens, les fonctionnaires, les agents des services de santé, des services sociaux, les policiers et les enseignants peuvent, bien malgré eux,

⁷ Entrevue avec E. BALIBAR, « Un racisme sans races », *Relations*, no. 763, mars 2013.

⁸ M.-B. TAHON, « Égalité des sexes et stigmatisation », *Relations*, no. 763, mars 2013.

⁹ M.-T. CHICHA, « La discrimination à l'embauche », *Relations*, no. 763, mars 2013.

¹⁰ *Idem*.

adopter des comportements relevant du néo-racisme et ce malgré l'obligation de neutralité de l'État. Le néo-racisme peut enfin retrouver certaines formes de retranscription dans le droit lorsque certaines pratiques mal acceptées socialement sont criminalisées ou certains symboles, tel que le port du voile, du kirpan ou de la kippa, sont interdits sur la simple interprétation de la symbolique qu'ils véhiculeraient..

C'est dans l'optique de mieux cerner les déclinaisons contemporaines du racisme à Longueuil que s'est tenu, le 21 mars 2014, au campus Longueuil de l'Université de Sherbrooke, le forum *Vivre-ensemble à Longueuil, une question à réfléchir...*, organisé par la Chaire de recherche sur les religions en modernité avancée de l'Université de Sherbrooke¹¹ et le Comité Longueuil-Ville sans Racisme (L-VSR)¹². Les efforts combinés des organisateurs ont permis de mettre en marche un processus qui a mené à la tenue du forum, une journée riche en échanges et en émotions.

Pourquoi est-il nécessaire aujourd'hui de faire le portrait du racisme et du néo-racisme à Longueuil ? Parce que le racisme est toujours présent et qu'il brime les droits fondamentaux de certains citoyens.

Ce processus nous a permis de répondre aux objectifs fixés :

- Offrir une plateforme citoyenne d'échange d'expériences et de réflexions ;
- Dresser un portrait du phénomène du racisme et de la discrimination à Longueuil ;
- Réfléchir collectivement à des solutions et à des pistes d'actions ;
- Favoriser un meilleur vivre-ensemble à Longueuil.

Échelonnée sur plusieurs mois, la démarche qui a mené au forum *Vivre-ensemble à Longueuil, une question à réfléchir...* a été initiée par le Comité Longueuil-Ville sans Racisme (L-VSR). Ce processus a été entamé, en amont du forum, par la sollicitation de plusieurs organismes œuvrant dans le domaine des relations interculturelles à Longueuil. En ce sens, avant la tenue du forum, un document préparatoire a été envoyé à ces organismes, lequel posait quelques questions portant sur le racisme et la discrimination¹³.

Par la suite, la participation de ces mêmes organismes a été sollicitée pour le forum du 21 mars 2014. Lors du forum, les mêmes questions que dans le document préparatoire étaient posées aux participants, mais cette fois dans un esprit de réflexion et de partage d'expériences. Lors du forum, un sondage-express a d'abord été rempli individuellement par les participants, qui ont par la suite échangé en petits groupes. Les échanges tenus lors de ces ateliers ont ensuite été rapportés lors de séances plénières, et ce sont essentiellement les propos tenus lors de ces séances plénières qui composent la matière de ce rapport.

Pourquoi est-il nécessaire aujourd'hui de faire le portrait du racisme et du néo-racisme à Longueuil ? Parce que le racisme est

¹¹ Ont contribué au projet : David Koussens, Raphaël Mathieu Legault Laberge et Sylvana Al Baba Douaihy.

¹² Faisaient partie de ce comité : Norma Miranda de Vision Inter-Cultures, Hélène Roulet du Carrefour le Moutier, Daniel Pellerin du Service de Promotion Humaine du Diocèse de Saint-Jean-Longueuil, Maria Anney du Centre des femmes de Longueuil, Ruth Altminc du CSSS Pierre-Boucher, Christine Sicard et Mario Lefebvre du CSSS Champlain-Charles-Le Moyne.

¹³ Voir les questions en annexe.

toujours présent et qu'il brime les droits fondamentaux de certains citoyens. Parce qu'il heurte certaines minorités injustement et risque de se glisser insidieusement dans nos institutions, en prenant divers visages et même parfois en se justifiant par la bonne foi. Voilà pourquoi il est nécessaire de se pencher sur le racisme et le néo-racisme aujourd'hui.

En ce sens, ce rapport vise essentiellement à rendre compte des résultats du forum du 21 mars 2014. Il cherche à relever les traces du racisme et du néo-racisme qui ont été diagnostiquées par les participants lors du forum ainsi que les pistes de solutions qui y ont été avancées. Trois questions principales guident ce rapport : 1) Quelles sont les théorisations récentes concernant le racisme et la discrimination ? ; 2) Quelles données pertinentes peut-on dégager du forum *Vivre ensemble à Longueuil, une question à réfléchir...?* ; 3) Quels liens peut-on établir entre les théorisations récentes du racisme et de la discrimination et les données recueillies lors du forum ?

Ce rapport se présente à la fois comme une mise au point théorique à propos du phénomène du racisme et de ses manifestations, une compilation des données recueillies par les organisateurs lors de la journée du 21 mars 2014 et un essai de liaison entre ces théories contemporaines et ces données. Dans un premier temps, nous reviendrons sur certains travaux théorisant le racisme et la discrimination. Nous poursuivrons, dans un second temps, en rapportant les données recueillies lors du premier bloc d'ateliers du forum qui cherchait à explorer l'expérience vécue des participants. Troisièmement, nous rapporterons les propos de Michèle Vatz-Laaroussi, professeure à l'école de travail social de l'Université de Sherbrooke, propos qu'elle a tenu lors de la conférence qu'elle a

présentée au forum. Ses propos ont permis à tous les participants de mieux situer leurs expériences à partir des recherches les plus récentes. Nous rapporterons ensuite, dans un quatrième temps, les échanges tenus lors du second bloc d'ateliers du forum, celui-ci portant sur les pistes de solutions proposées à la fois pour le citoyen, pour leur milieu d'implication et pour la Ville dans son ensemble. Finalement, nous tenterons de porter un diagnostic par une lecture croisée des données recueillies et des théorisations présentées dans la première partie du rapport.



Le racisme : théorisation du phénomène et de ses manifestations

Touchant à la fois l'individu et les sociétés, le racisme s'offre comme un outil de domination dans les jeux de pouvoirs qui oppriment certaines minorités et certains citoyens, en fonction de certains de leurs traits, de leurs coutumes ou de leurs pratiques.

Nous tenterons, en premier lieu, de clarifier certains concepts et de situer le racisme dans la toile des manifestations et des phénomènes qui s'y associent. La définition même que l'on adopte du racisme détermine inexorablement les phénomènes qu'on y associe. Plus la définition adoptée est large, plus la diversité des phénomènes pouvant être décrits comme relevant du racisme sera grande. À l'inverse, si l'on adopte une définition restreinte du racisme, les manifestations qu'on pourra y associer seront réduites.

Le Comité Longueuil-Ville sans racisme a choisi d'adopter la définition suivante du **racisme** :

Vision du monde qui se traduit par des préjugés, des pratiques de discrimination, de ségrégation et de violence impliquant des rapports de pouvoir subis par les individus ou des groupes sociaux. Cette vision du monde a une fonction de stigmatisation, de légitimation et de domination dont les logiques d'infériorisation et de différenciation peuvent varier dans le temps et dans l'espace.

Cette définition implique certaines manifestations associées au racisme, tels que les préjugés, la discrimination, la ségrégation, la stigmatisation et la violence, ces manifestations se produisant dans un contexte inégalitaire de domination et d'infériorisation. Ces manifestations

s'inscrivent à la fois aux niveaux individuel et social.

Touchant à la fois l'individu et les sociétés, le racisme s'offre comme un outil de domination dans les jeux de pouvoirs qui oppriment certaines minorités et certains citoyens, en fonction de certains de leurs traits, de leurs coutumes ou de leurs pratiques. S'offrant d'abord et avant tout comme une idéologie, il se traduit en comportements qui peuvent s'étendre du simple incident aux plus grandes horreurs que l'humain ait pu connaître¹⁴. Le racisme se présente donc sous plusieurs visages, selon « différentes formes de subordination sociale »¹⁵, selon les termes de Danielle Juteau. Il a pour conséquence la négation de l'humanité des autres, leur réduction à un statut inférieur et leur soumission à la violence. Le trait commun à toutes les définitions du racisme est cette essentialisation de l'être qui conduit à sa stigmatisation et à sa discrimination, à son exclusion.

La définition même que l'on adopte du racisme détermine inexorablement les phénomènes qu'on y associe.

Le racisme s'avère un phénomène social complexe et la systématisation de ses fondements et de ses manifestations est difficile à établir. À l'origine, le racisme s'élabore en fonction du colonialisme, de l'impérialisme et du nationalisme européen :

¹⁴ Voir l'ouvrage de H. A. AMAR et T. FERLAL, *Le racisme. Ténèbres des consciences*, L'Harmattan, Paris, 2004.

¹⁵ D. JUTEAU, *L'ethnicité et ses frontières*, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1999, p. 120.

« Les classifications raciales s'élaborent dans un double mouvement d'expansion européenne et de poussée des identités nationales »¹⁶. Afin d'en comprendre l'origine, il est fort intéressant de retracer les racines étymologiques du terme racisme :

Le mot race apparaît dans la langue française vers la fin du XV^e siècle, en 1490 environ. Au XIX^e siècle, on l'utilise essentiellement dans le domaine hippique pour parler des chevaux de bonne race. Il faudra attendre 1932 pour que le terme racisme, suivi par celui de raciste apparaisse dans notre langue. En fait, on le trouve dans le dictionnaire Larousse dès 1930. Sur le plan législatif, il fut utilisé pour la première fois en France dans la promulgation du décret-loi Marchandeu, du 21 avril 1939, qui réprimait la diffamation commise par voie de presse envers 'un groupe de personne appartenant par leur origine à une race ou à une religion déterminée' dans le but d'inciter à la haine. L'utilisation du mot race sur un plan juridique en validait et établissait le concept et ouvrait ainsi la porte aux lois raciales de Vichy et aux statuts des Juifs, puisqu'il y en eut deux moutures.

Le mot race ne vient pas de racine mais de ratio : sphère, ordre des choses.¹⁷

Nous constatons que le racisme suppose une idée de catégorisation et de classification des êtres humains selon des justifications socialement légitimées.

Afin de mieux comprendre la portée du racisme et dans un effort de clarification des enjeux qu'il suscite, le Comité Longueuil-Ville sans racisme a également défini divers autres phénomènes qui s'associent de près ou de loin au racisme.

Le Comité a choisi d'adopter la définition suivante de la **discrimination** :

¹⁶ M. WIEVIORKA, *Le racisme, une introduction*, La Découverte & Sirois, Paris, 1998, p. 18.

¹⁷ A. H. AMAR et T. FERAL, *Le racisme. Ténèbres des consciences*, L'Harmattan, Paris, 2004, p. 19.

Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur l'âge, le sexe, la 'race', la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.¹⁸

Attention à ne pas confondre ici avec l'ethnocentrisme, la xénophobie, les préjugés ou les stéréotypes.

Ethnocentrisme : Loyauté ou fidélité envers son groupe d'appartenance, défini en terme d'ethnie, accompagnée d'un jugement négatif et dévalorisant des autres ethnies. L'ethnocentrisme juge les autres du seul point de vue des valeurs et des normes du groupe d'appartenance.¹⁹

Xénophobie : Rejet de l'étranger qui naît de la compétition entre groupes et de la concurrence des cultures.²⁰

Préjugés : Signifie littéralement juger d'avance. Le préjugé caractérise un individu qui porte un jugement, habituellement défavorable, sur un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui attribuant des caractéristiques attachées au groupe auquel il appartient²¹.

Stéréotypes : Images figées attribuant certaines caractéristiques et certaines habitudes à un groupe ethnique ou racial donné²².

¹⁸ Le terme 'race' est utilisé dans cette définition comme une catégorie d'analyse sociologique, sans connotation préjudiciable. Cette définition a été élaborée à partir des travaux de M. LABELLE.

¹⁹ BARRETTE, GAUDET et LEMAY, *Interculturalisme et pratiques pédagogiques au collégial*, Collège Bois-de-Boulogne, 1988, p. 59.

²⁰ D. LAPEYRONNIE, M. FRYBES *et al.*, *L'intégration des minorités immigrées. Étude comparative France-Grande-Bretagne*, Paris, ADRI, 1990, p. 291.

²¹ Gouvernement du Canada, *L'égalité ça presse*.

²² *Idem*.

Alors que l'ethnocentrisme et la xénophobie ne s'associent pas forcément au racisme, les préjugés et les stéréotypes peuvent s'y apparenter en tant que manifestations primaires des discriminations, des dominations et des inégalités. Notons que la ségrégation peut aussi se présenter comme une manifestation du racisme.

Aussi est-il important de distinguer, dans le cadre de ce rapport, immigrants et groupes ethnoculturels. Selon Danielle Juteau : « Les membres des communautés culturelles peuvent être établis au Québec depuis des générations ; on doit les distinguer des immigrants, qui peuvent eux aussi appartenir à une communauté culturelle. Créé par le gouvernement du Québec, ce terme équivaut, du point de vue de la sociologie, à celui de groupe ethnique »²³. En ce sens, les immigrants suivent une trajectoire migratoire qui les mène d'un pays à un autre ; ils peuvent être des migrants volontaires ou des réfugiés. Ce qui les distingue est leur arrivée récente sur un nouveau territoire. Par exemple, plusieurs immigrants arrivent chaque année au Québec et s'y installent afin d'y poursuivre leur vie. Les groupes ethnoculturels renvoient plutôt à l'idée d'une appartenance à une communauté ethnique et culturelle distincte, que celle-ci soit d'immigration récente ou non. Nous pouvons ici penser aux communautés juives, qui forment des

Universalisant, il hiérarchise, selon une première logique, pour mieux dominer. [...] Différentialiste, il refuse complètement, selon une seconde logique, les contacts sociaux afin de les inscrire dans cette logique de domination.

²³ D. JUTEAU, *L'ethnicité et ses frontières*, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1999, p. 158.

Les groupes ethnoculturels renvoient plutôt à l'idée d'une appartenance à une communauté ethnique et culturelle distincte, que celle-ci soit d'immigration récente ou non.

groupes portant une culture religieuse différente de la majorité, ou aux communautés chinoises, qui sont caractérisées par des appartenances ethniques et culturelles distinctes. Ces deux communautés sont établies au Québec depuis plusieurs générations et transmettent à leurs membres une identité particulière.

Indissociablement lié aux dynamiques interculturelles de domination, le racisme adopte deux logiques pour légitimer ses actions. Universalisant, il hiérarchise, selon une première logique, pour mieux dominer : « une logique de pure hiérarchisation, universaliste si l'on préfère, dissout la race dans les rapports sociaux, fait du groupe caractérisé par la race une classe sociale, une modalité extrême du groupe exploité, et de la question de la race en réalité une question sociale »²⁴. Différentialiste, il refuse complètement, selon une seconde logique, les contacts sociaux afin de les inscrire dans cette logique de domination : « une logique de pure différenciation [...] tend à refuser les contacts et les rapports sociaux, renvoie à l'image de l'extériorité radicale des groupes humains considérés, qui n'ont à la limite aucun espace commun où déployer la moindre relation, qu'elle soit raciste ou non »²⁵.

Ces deux logiques adoptées par le racisme permettent à Wieviorka de définir quatre pôles du racisme.

²⁴ M. WIEVIORKA, *Le racisme, une introduction*, La Découverte & Siros, Paris, 1998, p. 36.

²⁵ *Idem*.

Le racisme combine les logiques qui le légitiment, et ce parfois de façon contradictoire, variant selon le temps et l'espace.

- Le premier pôle est le racisme universaliste. C'est le « ... racisme qui accompagne la modernité triomphante, lorsqu'elle se veut référence au progrès, à la nation universelle, ou encore à un projet d'évangélisation religieuse »²⁶.
- Le second pôle du racisme est étroitement lié aux luttes de classes. Nommé le racisme de la chute et de l'exclusion sociale par Wieviorka, il n'est pas étranger et aux considérations économiques qui préoccupent le marché global : « Un deuxième pôle correspond aux situations dans lesquelles des groupes ou des individus vivent une forte chute sociale, sont marqués par l'exclusion ou sa menace »²⁷.
- Le troisième pôle du racisme est celui de l'identité contre la modernité. Dans ce cas, un groupe peut s'opposer à la modernité en se référant à son identité propre : « Un troisième pôle correspond à la référence à une identité nationale, ethnique, religieuse ou autre lorsqu'elle est avancée pour s'opposer à la modernité »²⁸.
- Wieviorka nomme le quatrième pôle du racisme le racisme des identités en conflits. Le racisme correspond alors à :

... des attitudes et des conduites déployées au nom d'une identité culturelle, à l'encontre de groupes définis eux-mêmes comme culturellement distincts, en dehors de toute

référence à la participation à la modernité, ou à son contrôle. Le racisme surgit ici dans le cadre de tensions interculturelles ou interethniques, où peut se jouer une dialectique des identités : toute affirmation identitaire ou communautaire d'un groupe, même très minoritaire, risque d'entraîner, en effet, l'exacerbation identitaire d'autres groupes, à commencer par le groupe dominant ou majoritaire.²⁹

Concrètement, le racisme ne se réduit que rarement à un pôle en particulier. Le racisme combine les logiques qui le légitiment, et ce parfois de façon contradictoire, variant selon le temps et l'espace.

Pour Michel Wieviorka, le racisme se présente socialement à divers niveaux. Le point critique qui donne au racisme une forte cohérence est son passage au niveau politique.

1. Le premier niveau consiste en un '**infra-racisme**' : « Le racisme est ici faible, ses diverses expressions sont sans unité apparente »³⁰.

2. Wieviorka nomme le second niveau de manifestation du racisme '**racisme éclaté**', alors que le phénomène est beaucoup plus marqué socialement : « Les sondages témoignent de la vivacité des opinions et préjugés racistes, les idéologies et les doctrines circulent davantage, au-delà des cercles d'initiés et des groupuscules d'extrême droite. Les actes de violence peuvent être plus fréquents »³¹.

3. Le troisième niveau défini par l'auteur marque le passage au '**racisme institutionnel**'. Le racisme trouve alors des assises politiques, devenant un élément de débat et amplifiant par le fait même la portée de ses manifestations.

²⁶ *Idem.*, p. 40.

²⁷ *Idem.*, p. 41.

²⁸ *Idem.*, p. 43.

²⁹ *Idem.*, p. 45.

³⁰ *Idem.*, p. 80.

³¹ *Idem.*, p. 81.

4. Le quatrième et dernier niveau défini par Wieviorka correspond au '**racisme total**'. Le racisme est alors intimement imbriqué à l'idéologie politique qui gouverne un État et son action se fait alors sentir dans toute la société.

L'analyse du racisme et des relations entre les communautés ethniques doit s'inscrire, comme le souligne Danièle Juteau, dans une perspective qui tient compte de l'influence de plusieurs variables.

Les rapports interculturels se basent sur une mémoire collective, historique et culturelle, qui associe des humains entre eux, traçant une frontière entre un 'nous' et un 'eux' définis en fonction d'attributs sociaux. La notion de frontière s'avère particulièrement riche à explorer, car elle vient clarifier le processus d'essentialisation qui caractérise le racisme et ses manifestations. Ces frontières sont au cœur des critères d'exclusion et d'inclusion qui font du racisme un phénomène de domination. Danielle Juteau est claire sur ce point, les frontières ethniques ne sont pas fixes et sont définies dans les rapports intergroupes : « Ce mouvement incessant des frontières ethniques, qui résulte de changements dans les critères d'inclusion et d'exclusion, entraîne les transformations subséquentes au chapitre de l'identification, de l'appartenance, du 'nous' collectif »³².

Le racisme s'inscrit dans ces jeux de frontières qui définissent les statuts de

³² D. JUTEAU, *L'ethnicité et ses frontières*, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1999, p. 26. Elle spécifie : « Bien que les frontières ethniques ne soient pas fixes, elles ne se créent pas *ex nihilo* ; elles se constituent à partir de situations objectives et sont fondées sur des trajectoires historiques concrètes », p. 175.

Le racisme s'inscrit dans ces jeux de frontières qui définissent les statuts de majoritaire et de minoritaire dans une société donnée.

majoritaire et de minoritaire dans une société donnée. Ainsi, comme l'indique Danielle Juteau, être membre d'une minorité ethnique implique des dimensions objectives et subjectives :

La dimension objective comporte deux aspects : la présence de marques physiques ou culturelles distinctives et l'accès inégal aux ressources économiques, politiques et juridiques dans une société. La dimension subjective, qui découle des pratiques discriminatoires, implique un sentiment de persécution et un complexe d'infériorité qui peuvent donner lieu à une prise de conscience de la situation de domination.³³

Le racisme comporte lui aussi à la fois des aspects objectifs et subjectifs et il est important de considérer ces deux pôles lors de l'analyse de ses manifestations.

La notion de frontière s'avère particulièrement riche à explorer, car elle vient clarifier le processus d'essentialisation qui caractérise le racisme et ses manifestations. Ces frontières sont au cœur des critères d'exclusion et d'inclusion qui font du racisme un phénomène de domination.

L'analyse du racisme et des relations entre les communautés ethniques doit s'inscrire, comme le souligne Danièle Juteau, dans une perspective qui tient compte de l'influence de plusieurs variables : « Les relations entre les groupes ethniques ne se comprennent qu'à l'intérieur d'un cadre d'analyse plus

³³ *Idem.*, p. 134.

vaste, qui tient compte des transformations économiques et politiques, notamment du développement d'un système capitaliste mondial »³⁴.

Le radicalisme ne peut alors être pris en dehors des relations de genre et de classe, qui constituent également des rapports sociaux impliquant la domination, la hiérarchisation et les inégalités en fonction de certaines différences.

Même si les supports scientifiques et biologiques du racisme ont été déboutés, le racisme a trouvé de nouvelles voies pour se manifester. Cela a conduit à de nouvelles conceptions du racisme, que ce soit au plan institutionnel ou culturel. Par exemple, le néo-racisme institutionnel maintient les Noirs en situations d'infériorité aux États-Unis : « Aux États-Unis, le racisme institutionnel est décrit comme maintenant les Noirs dans une situation d'infériorité grâce à des mécanismes non perçus socialement »³⁵. Le racisme institutionnel souligne les formes impensées du racisme, ses manifestations étant voilées par des institutions qui déresponsabilisent les citoyens et les sociétés de la domination exercée sur certains individus ou certains groupes. C'est tout comme si personne n'était responsable des manifestations du racisme.

Avec le racisme culturel, une autre forme de néo-racisme, les attributs discriminatoires sont variés et fondés sur les différences interculturelles, posées comme immuables et infranchissables. N'importe quel marqueur identitaire, que ce soit la langue, la religion, l'ethnie, une tradition ou des mœurs particulières, peut alors être utilisé pour dominer un groupe : « Ce nouveau discours raciste se légitimerait moins par l'invocation

d'une inégalité des 'races' que par l'idée de l'irréductibilité et de l'incompatibilité de certaines spécificités culturelles, nationales, religieuses, ethniques ou autres »³⁶.

Avec le racisme culturel, ou néo-racisme, les attributs discriminatoires sont variés et fondés sur les différences interculturelles, posées comme immuables et infranchissables. N'importe quel marqueur identitaire, que ce soit la langue, la religion, l'ethnie, une tradition ou des mœurs particulières, peut alors être utilisé pour dominer un groupe.



³⁴ *Idem.*, p. 37.

³⁵ M. WIEVIORKA, *Le racisme, une introduction*, La Découverte & Siros, Paris, 1998, p. 27.

³⁶ *Idem.*, p. 33.

Comprendre le racisme : expériences vécues à Longueuil

Il y a quelques années, des Noirs s'étaient vus refuser l'entrée d'un bar et l'un d'entre eux avait porté plainte. L'été dernier, au centre Olympia et au Parc régional, des personnes ont fait des graffitis contre les Juifs. Dans le Vieux Longueuil, un homme appartenant à une minorité visible a déjà été interpellé par des policiers qui recherchaient un Noir qui venait de commettre un vol de banque.

Comme nous pouvons le constater, les recherches des spécialistes du racisme montrent que le phénomène est toujours présent dans les sociétés contemporaines et que ses effets sont vécus au quotidien par les membres de communautés ethnoculturelles. Longueuil, en tant qu'agglomération urbaine en voie de croissance et de diversification ethnoculturelle, n'est pas à l'abri du phénomène du racisme. En ce sens, le forum du 21 mars 2014 visait à rassembler divers intervenants et citoyens afin de partager, de rendre visibles et de recenser ces expériences racistes et discriminatoires vécues à Longueuil. Le forum était organisé sous forme d'ateliers où les participants échangeaient d'abord en sous-groupes, pour ensuite apporter leurs réflexions en séance plénière. Chacun des cinq ateliers regroupait une douzaine de participants. Dans chacun des ateliers, un secrétaire était nommé par le groupe et prenait des notes sur les échanges tenus entre les participants. Ces notes ont été utilisées pour rédiger le présent rapport d'activité, de même que les enregistrements des séances plénières qui ont suivies les ateliers. Les pages qui suivent rapportent les propos des participants au forum et correspondent à leurs perceptions et leurs opinions. Elles retranscrivent leurs paroles et

leurs mots, leurs façons de nommer et de comprendre le racisme.

Longueuil, en tant qu'agglomération urbaine en voie de croissance et de diversification ethnoculturelle, n'est pas à l'abri du phénomène du racisme.

Alors que certaines personnes n'ont pas perçu ou relevé de situations racistes dans les propos entendus lors du forum, certains exemples que nous avons pu y relever tendent à démontrer que le racisme est néanmoins bien présent à Longueuil. Le forum a pu réunir plusieurs personnes faisant partie d'une communauté ethnoculturelle et qui avaient elles-mêmes expérimenté des situations racistes et discriminantes. Le forum a donc été l'occasion d'un échange véritable, chargé d'émotion parfois, où des témoignages plus ou moins révélateurs de ces situations racistes ont été entendus. Il y a quelques années, des Noirs s'étaient vus refuser l'entrée d'un bar et l'un d'entre eux avait porté plainte. L'été dernier, au centre Olympia et au Parc régional, des personnes ont fait des graffitis contre les Juifs. Dans le Vieux Longueuil, un homme appartenant à une minorité visible a déjà été interpellé par des policiers qui recherchaient un Noir qui venait de commettre un vol de banque. Ainsi, en répertoriant certains exemples d'événements racistes et discriminants, nous pouvons nous faire une bonne idée du racisme et de ses manifestations à Longueuil. Nous pouvons donc, au terme de cette activité, brosser un portrait du racisme tel qu'il se manifeste pour certaines personnes membres de communautés ethnoculturelles à Longueuil.

Les questions suivantes ont guidé les échanges lors des ateliers tenus en matinée :

- 1) À votre connaissance, y a-t-il eu des incidents à caractère raciste à Longueuil ?
- 2) Avez-vous entendu parler d'intimidation et de discrimination relié à l'origine ethnoculturelle à Longueuil ?
- 3) Avez-vous remarqué, dans votre milieu, une plus grande pauvreté chez les groupes ethnoculturels (et certains quartiers) ?
- 4) À votre connaissance, les membres des communautés ethnoculturelles ont-ils de la difficulté à se trouver un emploi à Longueuil ?
- 5) Selon vous, y a-t-il du profilage racial effectué par les autorités publiques à Longueuil ?
- 6) Selon vous, les médias locaux utilisent-ils un message neutre et objectif envers les sujets concernant les groupes ethnoculturels à Longueuil ?

Certains propos racistes sont encore tenus envers les membres des communautés ethnoculturelles, tels que : 'Rentre chez toi, retourne dans ton pays' et 'les Noirs sont lents, beaucoup perdent leur travail'.

Y a-t-il eu des incidents à caractère raciste à Longueuil ?

En guise de préparation au forum, des rencontres ont été effectuées avec des associations de locataires des HLM de Longueuil. Les personnes rencontrées lors de ces réunions n'ont pas pu, en général, relater de façon précise des incidents à caractère raciste ou discriminatoire à

Longueuil. Si des incidents à caractère raciste ont été relatés lors de ces réunions, c'est plutôt le fait de l'avoir lu dans le journal ou de l'avoir entendu à la télévision.

Certains expriment que dans leur milieu de vie il y a des personnes qui disent 'le Noir', pour identifier une personne qui a la peau noire. De plus, lors des rencontres, on utilise souvent le terme 'race' ou 'les races' pour identifier les membres des groupes ethnoculturels.

Certains expriment que dans leur milieu de vie il y a des personnes qui disent 'le Noir', pour identifier une personne qui a la peau noire. De plus, lors des rencontres, on utilise souvent le terme 'race' ou 'les races' pour identifier les membres des groupes ethnoculturels. Selon certains participants :

Le racisme et la discrimination, ça vient des adultes. Les enfants vivent très bien la diversité culturelle. Ce sont leurs parents qui sont en cause dans l'adoption de comportements racistes.

Le sondage express distribué aux participants lors du forum donne un autre son de cloche³⁷. Concernant la présence

³⁷ Afin d'avoir une première idée des expériences individuelles vécues par les participants, les organisateurs leur ont d'abord demandé de remplir un sondage qui, comprenant douze questions, reprenait, à peu de chose près, les questions qui ont été abordées durant les ateliers du forum. Bien qu'une soixantaine de personnes aient participé au forum, seulement 33 répondants ont remis le sondage dûment complété. De ces 33 répondants, 24 provenaient d'organismes communautaires et 9 d'établissements publics. Fait intéressant à noter, aucun répondant ne provenait des associations ethnoculturelles qui avaient été conviées à participer au forum. De plus, aucun répondant ne s'est déclaré citoyen de Longueuil. Parmi les répondants, un seul était âgé de moins de 25 ans, 15 étaient âgés entre 36 et 49 ans et 15 avaient 50 ans ou plus.

d'incidents à caractère raciste, 76% des répondants ont donné les réponses 'oui' et 'peut-être' indiquant la présence de tels incidents. Fait intéressant à mentionner, aucun participant n'a indiqué la réponse 'non'. En ce sens, les interventions des participants au forum du 21 mars ont pu soulever certains exemples frappants de manifestations racistes.

Certains participants ont l'impression que la société d'accueil diminue leurs expériences et leurs acquis et entretient un discours racisant à l'égard des communautés ethnoculturelles. Cela se manifeste notamment lors de la recherche d'un emploi, surtout lorsque les nouveaux arrivants ne maîtrisent pas encore tout à fait le français ou ont un accent prononcé.

Certains propos racistes sont encore tenus envers les membres des communautés ethnoculturelles, tels que : 'Rentre chez toi, retourne dans ton pays' et 'les Noirs sont lents, beaucoup perdent leur travail'. Une intervenante du Centre des femmes de Longueuil rapporte l'exemple d'un garçon en bicyclette pour qui une querelle a dégénéré suite à des propos racistes tenus à son égard. Un intervenant de l'OMHL a été l'objet de propos racistes parce qu'il appartient à une minorité visible. Il a même été obligé d'engager un avocat suite à du vandalisme perpétré contre sa voiture.

L'ensemble des équipes de travail du forum ont souligné la présence à Longueuil d'incidents à caractère raciste ou discriminatoire. Par exemple, il peut arriver que des courriels à caractère islamophobe et homophobe soient envoyés à certaines personnes. En milieu scolaire, il y a

quelques années, un jeune s'est fait battre par ses confrères à cause de ses origines ethnoculturelles. Le jeune a été ciblé, il a fallu une médiation sociale pour régler l'affaire. Dans une école secondaire, il y aurait un conflit de gang entre 'arabes' et 'Québécois' depuis plusieurs années. Les participants rapportent qu'un blocus est créé par des groupes de jeunes maghrébins. De plus, certains participants rapportent que l'école est aussi le lieu d'un certain profilage effectué par des enseignants et des directions d'établissements.

Certains participants ont souligné qu'ils ressentent une meilleure ouverture dans les grands centres urbains face aux communautés ethnoculturelles. Ils soulignent toutefois l'existence sous-jacente d'un racisme caché qui se manifeste dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'accessibilité aux ressources. Certains participants ont l'impression que la société d'accueil diminue leurs expériences et leurs acquis et entretient un discours racisant à l'égard des communautés ethnoculturelles. Cela se manifeste notamment lors de la recherche d'un emploi, surtout lorsque les nouveaux arrivants ne maîtrisent pas encore tout à fait le français ou ont un accent prononcé. De plus, le nom sur un CV semble faire une grande différence dans l'accessibilité au marché du travail. Plusieurs participants au forum ont témoigné de leurs difficultés à cet égard. Cela se manifeste également dans le domaine du logement privé. Certains profilages semblent s'établir selon les quartiers ou selon les propriétaires. Par exemple, en ce qui concerne les logements privés, les femmes avec plusieurs enfants sont souvent refusées, ce qui complique leur recherche d'un

Par exemple, il peut arriver que des courriels à caractère islamophobe et homophobe soient envoyés à certaines personnes.

logement. Pour d'autres participants, il y a un manque de logements en certains endroits sur le territoire longueillois.

Deux types de racismes ont été déclinés par les participants au forum. Un premier, visible et ouvert, souvent violent et associé par exemple à l'intimidation reliée à l'origine ethnoculturelle. Un second, invisible, systémique et porteur de discriminations sous-jacentes.

En considérant les difficultés vécues par les nouveaux arrivants liées, entre autres, à l'accès au logement, au marché du travail et aux programmes publics et communautaires, certains participants se demandent s'il s'agit là simplement d'une question d'adaptation des immigrants. Ils envisagent la présence d'une forme de discrimination systémique, non avouée, qui s'effectue en fonction des statuts sociaux des immigrants.

Avez-vous entendu parler d'intimidation et de discrimination reliées à l'origine ethnoculturelle à Longueuil ?

Le sondage express distribué aux participants du forum adressait une question à ce propos. 57% des participants ont indiqué les réponses 'oui' ou 'peut-être' et 18% les réponses 'non'. Toutefois, une autre question adressée aux participants dans le sondage, y a-t-il eu des incidents discriminatoires liés à l'origine ethnoculturelle à Longueuil?, a reçu des réponses légèrement différentes, alors que 82% des répondants ont indiqué les réponses

'oui' et 'peut-être' et qu'aucun répondant n'y a donné la réponse 'non'. De plus, 70% des participants ont indiqué que certains quartiers sont plus touchés que d'autres par ce type d'incidents. En ce sens, les équipes de travail ont, pour la plupart, clairement indiqué la présence d'intimidation et de discrimination reliées à l'origine ethnoculturelle à Longueuil. Elles n'ont toutefois pas manqué de rappeler les ressemblances qui existent entre discrimination et racisme.

Deux types de racismes ont été déclinés par les participants au forum. Un premier, visible et ouvert, souvent violent et associé par exemple à l'intimidation reliée à l'origine ethnoculturelle. Un second, invisible, systémique et porteur de discriminations sous-jacentes. Les participants au forum ont souligné la présence d'intimidation et de discrimination entre les jeunes et envers les personnes âgées. Ils ont aussi souligné la présence d'une discrimination et d'une peur assez répandue face aux personnes d'origine arabe, qui prend souvent pour visage la peur avouée d'un intégrisme religieux.

En considérant les difficultés vécues par les nouveaux arrivants liées, entre autres, à l'accès au logement, au marché du travail et aux programmes publics et communautaires, certains participants se demandent s'il s'agit là simplement d'une question d'adaptation des immigrants.

Ces incidents discriminatoires se produisent dans le domaine du logement, alors que les systèmes de croyance à propos des membres de communautés ethnoculturelles de certains propriétaires sont difficiles à changer. Ces incidents discriminatoires se produisent aussi dans les démarches associées à l'emploi. Certaines personnes membres de communautés ethnoculturelles sont parfois victimes de licenciements abusifs ou d'exploitation professionnelle.

Certains incidents discriminatoires se produisent donc mais demeurent dans l'ombre du 'politically correct', car personne ne veut se voir pointé du doigt et désigné comme un raciste ou comme une personne qui pratique la discrimination envers certains membres de communautés ethnoculturelles. Ces incidents discriminatoires se produisent dans le domaine du logement, alors que les systèmes de croyance à propos des membres de communautés ethnoculturelles de certains propriétaires sont difficiles à changer. Ces incidents discriminatoires se produisent aussi dans les démarches associées à l'emploi. Certaines personnes membres de communautés ethnoculturelles sont parfois victimes de licenciements abusifs ou d'exploitation professionnelle. La plupart ne voient pas leurs formations antérieures et leurs expériences de travail reconnues. Les participants au forum ont indiqué qu'en matière d'employabilité, il existe définitivement certaines discriminations en lien avec l'origine ethnoculturelles, alors que les personnes immigrantes sont constamment dirigées vers les mêmes types d'emplois, peu rémunérés et peu aptes à leur fournir une reconnaissance sociale adéquate. Dans tous les domaines, les participants ont

souligné certains obstacles liés à la langue des nouveaux arrivants, obstacles qui engendrent parfois des discriminations à leur égard. Ainsi, en matière de discrimination, certaines difficultés sont particulièrement vécues par les nouveaux arrivants. Alors que les organismes communautaires devraient s'en occuper de façon particulière, ils peuvent parfois se sentir délaissés, selon les témoignages des participants au forum.

Dans tous les domaines, les participants ont souligné certains obstacles liés à la langue des nouveaux arrivants, obstacles qui engendrent parfois des discriminations à leur égard. Ainsi, en matière de discrimination, certaines difficultés sont particulièrement vécues par les nouveaux arrivants.

L'influence du monde politique n'est pas à négliger. L'exemple de la Charte des valeurs québécoises est révélatrice à cet égard, car elle a accentué les propos discriminatoires au sein de la population, notamment envers les personnes musulmanes. Les participants affirment également ressentir une plus grande discrimination dans les régions en comparaison avec les centres urbains où l'on constate la mise en place d'une certaine discrimination positive. En matière de discriminations, et les participants l'ont largement souligné, tout est en nuance. La discrimination adopte souvent une forme plus insidieuse, plus proche de l'ethnocentrisme ou de la xénophobie que du racisme, qui s'exprime par des phrases du type : « Ici au Québec, on fait comme ça », ou « Les bonnes valeurs viennent d'ici ». Ces propos dénotent, selon les participants, qu'on a peur de ce qu'on ne connaît pas, de l'autre, de l'étranger.

Avez-vous remarqué une plus grande pauvreté chez les groupes ethnoculturels ?

Comme nous l'avons mentionné précédemment, dans le cadre des travaux préparatoires au forum, des rencontres ont été menées avec des associations des locataires des HLM de Longueuil. Pour certains participants à ces rencontres, il y a chez les membres des groupes ethnoculturels une classe pauvre, moyenne et riche. Ils vivent en groupe, partagent leurs revenus et font preuve de plus d'entraide. Enfin, pour d'autres, ils ne sont, tout simplement, pas pauvres. Au contraire, la première question du sondage express distribué lors du forum montrait autre chose. Cette question portait sur la pauvreté des membres des communautés ethnoculturelles et 69% des répondants y ont indiqué qu'ils avaient remarqué une plus grande pauvreté chez les groupes ethnoculturels, alors que seulement 9% des répondants ont donné la réponse contraire.

Certains participants ne remarquent pas de différences socio-économiques entre les membres des communautés ethnoculturelles et la population en général. Ici, il n'y a pas de consensus. Certains croient que la pauvreté est normale et que dans chaque groupe ethnoculturel se trouvent des gens plus pauvres que d'autres. Toutefois, certains participants du forum ont fortement souligné qu'une plus grande pauvreté était observable dans les communautés ethnoculturelles de Longueuil.

Les immigrants n'ont pas souvent un emploi à la hauteur de leurs formations et de leurs expériences. Cela crée de la précarité, en particulier pour les nouveaux arrivants qui rencontrent plus d'obstacles, notamment lors de leur établissement au Québec.

En ce sens, les participants s'interrogent sur la nature de la pauvreté vécue par les membres des groupes ethnoculturels. Il s'agit parfois de pauvreté 'temporaire' qui dure, pour plusieurs nouveaux arrivants, le temps de s'intégrer ou, au contraire, de pauvreté 'chronique' liée à l'isolement et à la misère. Ainsi, l'isolement de certaines personnes et le manque d'information qui leur est apportée accentue la pauvreté. On rencontre aussi une certaine pauvreté chez les immigrants qui ne sont pas appuyés par leur communauté. L'image selon laquelle, au départ, les communautés ethnoculturelles se regroupent entre elles en fonction de leur origine n'est pas toujours vraie. Mais le réseautage, qui passe parfois par les communautés religieuses, apporte une aide à l'intégration en renforçant le sentiment d'appartenance chez les personnes immigrantes qui se retrouvent entre elles.

On rencontre aussi une certaine pauvreté chez les immigrants qui ne sont pas appuyés par leur communauté. L'image selon laquelle, au départ, les communautés ethnoculturelles se regroupent entre elles en fonction de leur origine n'est pas toujours vraie.

Le chômage, l'éducation et la langue sont les causes principales de la pauvreté chez les membres des communautés ethnoculturelles. Les immigrants n'ont pas souvent un emploi à la hauteur de leurs formations et de leurs expériences. Cela crée de la précarité, en particulier pour les nouveaux arrivants qui rencontrent plus d'obstacles, notamment lors de leur établissement au Québec. Le temps très court imparti à l'intégration des nouveaux arrivants ne leur permet pas d'acquérir les connaissances des réalités du pays d'accueil. Afin de lutter contre la pauvreté des communautés ethnoculturelles,

il s'avère important de travailler sur l'intégration socioprofessionnelle de leurs membres qui éprouvent notamment des difficultés à faire reconnaître leurs diplômes. De plus, plusieurs femmes n'ont accès qu'à des emplois 'alimentaires', selon les termes d'une participante, ce qui est aussi source de pauvreté. Se dessine alors un certain profilage à propos des candidatures posées sur certains emplois. La situation particulière des femmes immigrantes en matière de pauvreté n'a pas manqué d'être soulignée par les participantes au forum. Elles se divisent, selon elles, en deux catégories : les réseautées et les isolées. Les femmes isolées vivent plus de difficultés en lien avec la pauvreté. En plus des difficultés sociales vécues par ces femmes, la violence familiale peut parfois s'ajouter à ces réalités.

Ainsi, la pauvreté des membres de communautés ethnoculturelles semblerait aussi plus grande dans certains quartiers. Dans les habitations à loyer modique (HLM), par exemple, les participants aux rencontres avec les associations de locataires constatent une augmentation de la présence des membres des groupes ethnoculturels comme locataires depuis quelques années.

La pauvreté semble aussi déterminer le quartier de résidence de certains membres de communautés ethnoculturelles. La maxime : 'en fonction de ton statut, choisis ton secteur', se traduit pragmatiquement par un profilage qui confine certaines personnes à certains quartiers plus défavorisés, leur apposant par le fait même une étiquette, 'le pauvre immigrant'. Ainsi, selon le statut social et la situation financière, certaines personnes se retrouvent sur l'aide sociale et vont vers des quartiers où les loyers sont moins chers. On trouverait donc dans

certains quartiers une plus grande concentration de membres de communautés ethnoculturelles. Par ailleurs, certains témoignages entendus lors du forum l'ont relevé, les 'bons propriétaires' ne veulent pas de nouveaux immigrants.

Ainsi, la pauvreté des membres de communautés ethnoculturelles semblerait aussi plus grande dans certains quartiers. Dans les habitations à loyer modique (HLM), par exemple, les participants aux rencontres avec les associations de locataires constatent une augmentation de la présence des membres des groupes ethnoculturels comme locataires depuis quelques années. Nous pouvons rapporter ici leurs propos, alors que certains participants à ces rencontres ont mentionné :

À Longueuil, les citoyens se sont toujours bien entendus avec les immigrants (ex. : italiens, chinois, noirs), jusqu'à l'arrivée des arabes. Les musulmans ne veulent pas vivre avec nous, ils veulent nous imposer leur culture, leur mode de vie et leur religion. Les immigrants de longue date sont très bien acceptés partout (épicerie, écoles, lieux publics), mais depuis environ trois ans, la situation a changé, il y a plus de violence et il y a un climat de peur en présence des immigrants, surtout avec les Noirs du métro et aux abords des centre d'achat (Place Jacques-Cartier, Place Longueuil, Place Désormeaux). Enfin, plusieurs s'entendent pour dire qu'à Longueuil il y a beaucoup de Noirs.

D'autres participants indiquent :

Il y a des HLM qui comptent plus de 75% d'immigrants comme locataires. Si on ne fait rien, ça finira comme un ghetto. Aussi, certains locataires d'HLM n'ont pas d'emploi et vivent une très grande solitude, une solitude qui serait davantage vécue par les femmes immigrantes. Ces dernières ont également une grande difficulté à se trouver un emploi souvent à cause de leur code culturel (vêtement). Un code vestimentaire que certains associent au port du

voile, un voile qui peut passer mais pas le voile intégral.

Plusieurs participantes ont toutefois souligné certaines particularités liées aux réalités des femmes immigrantes, qui vivent d'autres difficultés en lien avec la famille, les enfants, l'emploi et la survie au quotidien.

En ce sens, les personnes rencontrées ont en grande partie reconnu que la présence des membres des groupes ethnoculturels a augmenté à Longueuil, de même que dans les habitations à loyer modique au cours des dernières années. Enfin, toujours selon les participants, on y trouve une présence plus accrue des membres de ces groupes ethnoculturels parce que les politiques publiques favorisent et facilitent, d'une part, l'augmentation de l'immigration et, d'autre part, l'accueil de familles nombreuses. Au niveau de la main-d'œuvre, ces personnes comblent des emplois que les Québécois ne veulent pas occuper, ils sont travaillants mais moins bien rémunérés et plus enclins à la pauvreté. Aussi, les logements sont plus abordables, les frais pour les études moins chers et certains n'ont pas fait le choix de venir ici, fuyant un contexte de guerre pour un pays plus libre. Enfin, ils reçoivent plus d'aide sociale que les gens d'ici et en arrivant, ce serait plus facile pour eux d'obtenir une voiture et une maison. En ce sens, nous pouvons remarquer ici que certains discours et certaines anecdotes de vie de quelques participants, en lien avec des situations vécues avec des membres des communautés ethnoculturelles, démontrent des 'préjugés' ou 'pensées racistes' qu'ils peuvent entretenir à l'égard de leur statut social. Alors oui, la pauvreté est plus marquée dans certains milieux, selon les différents types d'immigration notamment. Cette pauvreté peut même entraîner des conséquences tragiques dans certains cas,

qui peuvent aller jusqu'à la criminalité, à la prostitution ou aux problèmes de santé mentale.

En ce sens, les personnes rencontrées ont en grande partie reconnu que la présence des membres des groupes ethnoculturels a augmenté à Longueuil, de même que dans les habitations à loyer modique au cours des dernières années.

Les membres des communautés ethnoculturelles ont-ils de la difficulté à se trouver un emploi à Longueuil ?

La cinquième question du sondage express concernait l'emploi des membres des communautés ethnoculturelles. 66% des répondants ont indiqué que, selon eux, les membres des communautés ethnoculturelles ont de la difficulté à se trouver un emploi à Longueuil. Dans les rencontres effectuées avec les associations de locataires des HLM, les participants ont affirmé que si les membres des groupes ethnoculturels ont de la difficulté à se trouver un emploi, c'est à cause de la langue, de la non-reconnaissance de leurs diplômes, de leur expérience de travail à l'étranger, de même qu'en raison de leur nationalité et de leur culture différente.

Dans les ateliers tenus lors du forum, les participants ont fait ressortir sensiblement les mêmes éléments que lors des rencontres tenues avec les associations de locataires des HLM. Plusieurs participants ont toutefois souligné certaines particularités liées aux réalités des femmes immigrantes, qui vivent d'autres difficultés en lien avec la famille, les enfants, l'emploi et la survie au quotidien. Leur parcours sur le marché du travail est parsemé d'embûches et la multiplication des facteurs de discrimination peut s'avérer un fardeau lourd à porter pour certaines femmes immigrantes.

En ce qui concerne les difficultés vécues par les membres de communautés ethnoculturelles en matière d'emploi, les participants au forum ont trouvé un consensus sur la mauvaise reconnaissance des acquis. Cela se manifeste soit par la dévaluation des diplômes d'une personne, soit par la non-reconnaissance de ses formations et de ses expériences passées. Les membres des communautés ethnoculturelles se trouvent alors devant une contradiction : alors qu'on exige d'eux une certaine scolarisation, on ne reconnaît pas leur formation. Par ailleurs, certains membres de ces communautés sont très scolarisés et ne peuvent trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences. Le manque d'expérience au Québec est aussi un élément central qui a été largement souligné par les participants du forum. D'autres difficultés vécues par les nouveaux arrivants sont de nature transitoire. Ils ne connaissent pas la culture d'entreprise québécoise et éprouvent parfois certaines difficultés avec la langue française et anglaise.

Le manque d'expérience au Québec est aussi un élément central qui a été largement souligné par les participants du forum. D'autres difficultés vécues par les nouveaux arrivants sont de nature transitoire. Ils ne connaissent pas la culture d'entreprise québécoise et éprouvent parfois certaines difficultés avec la langue française et anglaise.

En ce qui concerne le Programme d'accès à l'égalité et à l'emploi, les participants croient qu'il serait bon d'ajuster les critères selon les besoins de l'emploi. Les participants soulignent l'existence de préjugés par rapport à différentes communautés, de même que la peur des accommodements raisonnables. Il semble

s'établir alors un profilage dans la sélection en matière d'emploi. Quelques personnes mentionnent qu'elles ont changé de nom pour obtenir plus de succès dans leur démarche de recherche d'emploi. Les employeurs n'ont pas souvent de formation pour intégrer les personnes immigrantes. De plus, la laïcité telle que présentée dans la "Charte des valeurs de la laïcité" soulève des questions, notamment par rapport aux postes attribués aux membres de minorités ethnoculturelles dans la fonction publique.

Les difficultés en matière d'emploi

En ce qui concerne les difficultés vécues par les membres de communautés ethnoculturelles en matière d'emploi, les participants au forum ont trouvé un consensus sur la mauvaise reconnaissance des acquis.

engendrent de la précarité pour beaucoup de membres de communautés ethnoculturelles qui vivent, finalement, en situation de survie selon certains participants du forum. Il s'avère évident ici que les questions d'employabilité se trouvent étroitement liées à la pauvreté des membres des communautés ethnoculturelles.

En matière d'accès au marché du travail, des compromis sont nécessaires, à la fois de la part des membres des communautés ethnoculturelles et de la société en général. Ainsi, les membres des communautés ethnoculturelles, et en particulier les nouveaux arrivants, doivent tenter de s'intégrer, faire des efforts, et leur terre d'accueil doit être ouverte. Ils doivent quitter un peu, ou même beaucoup, qui ils sont pour s'intégrer à une nouvelle culture, un nouveau pays. Et cela demande du temps et de la patience.

Y a-t-il du profilage racial à Longueuil ?

La dixième question du sondage express distribué aux participants cherchait à cerner la perception des participants à propos du profilage racial. 60% des répondants ont indiqué les réponses 'Oui' et 'Peut-être', alors que 15% ont indiqué la réponse 'Non'. Toutefois, les équipes de travail ont, lors du forum, fait ressortir l'existence d'un profilage racial systémique et non voulu en lien avec des incidents à caractère raciste.

Mais le profilage racial ne concerne pas seulement le service de police.

Quelques incidents avec les policiers ayant trait au profilage racial ont été rapportés par les participants au forum. En sortant de la banque, un homme Noir s'est fait encercler par des policiers. Suite à un vol de banque, les policiers recherchaient un suspect Noir. Selon certains témoignages des participants, les jeunes Noirs sont plus ciblés par les policiers, ils ne peuvent pas rouler dans une belle voiture sans se faire arrêter. À ce titre, le profilage racial semble s'adresser davantage aux hommes des minorités visibles, et plus particulièrement aux hommes Noirs. Un participant au forum a raconté le cas d'un policier qui a agressé verbalement une citoyenne juste au vue de sa couleur. Plus de Noirs se retrouvent en prison, ils y restent plus longtemps que les blancs et parfois pour des raisons futiles. Les jeunes garçons dans les parcs sont aussi la proie du profilage de la part des policiers. De plus, la police réagit moins rapidement suite à une plainte de gens provenant d'une origine ethnoculturelle différente. Les policiers vont voir la locataire blanche qui a un problème de santé mentale avant d'aller voir les propriétaires haïtiens.

Le profilage racial est nommé au niveau de la déontologie du service de police. Il y a eu plusieurs plaintes dans ce sens contre les policiers. Au niveau de la police communautaire, la conscientisation à propos

du profilage racial semble plus grande. Les agents semblent plus ouverts à la discussion et plus tolérants des différences ethniques et culturelles. Une policière présente lors du forum, membre de la police communautaire, raconte un cas vécu lors de l'arrestation d'une personne appartenant à une minorité visible, celle-ci lui disant 'Tu m'arrêtes parce que je suis Noir?'. Elle indique qu'il n'y a pas de système de profilage racial à Longueuil, il y a seulement des cas isolés. La police communautaire semble, somme toute, plus sensible au fait du profilage racial que les patrouilleurs.

Selon certains témoignages des participants, les jeunes Noirs sont plus ciblés par les policiers, ils ne peuvent pas rouler dans une belle voiture sans se faire arrêter. À ce titre, le profilage racial semble s'adresser davantage aux hommes des minorités visibles, et plus particulièrement aux hommes Noirs.

Mais le profilage racial ne concerne pas seulement le service de police. Les médias ont beaucoup d'impact sur la discrimination et la stigmatisation de certains groupes. Les gangs de rues sont associées par les médias aux communautés ethnoculturelles. Beaucoup de préjugés sont entretenus par les agents du centre local d'emploi, tel que « les Latinos ou les Noirs sont plus poussés vers la drogue ». Les directeurs d'établissements scolaires et les enseignants, lorsqu'ils exigent aux parents de parler français, peuvent aussi faire preuve de discrimination systémique et de profilage racial. Celui-ci peut aussi se produire dans les palais de justice ou sur le marché du travail.

Les médias locaux utilisent-ils un message neutre et objectif ?

Les réponses à cette question ont été très nuancées de la part des participants au forum. D'ailleurs, la onzième question du sondage express adressait cette question aux participants. Alors que 24% ont donné 'Oui' comme réponse, 27% ont indiqué 'Non' comme réponse.

Certains ateliers ont indiqué que les médias envoyaient un message orienté, dirigé vers les Québécois « de souche » et non vers les immigrants.

Dans les ateliers, alors que certains participants soulignaient le caractère fondamentalement biaisé des médias, orienté vers l'économie et les scandales, d'autres indiquaient que les médias tendent à faire un effort vers la neutralité. Certains ateliers ont indiqué que les médias envoyaient un message orienté, dirigé vers les Québécois « de souche » et non vers les immigrants. Les personnes membres de communautés ethnoculturelles qui passent dans les médias sont des personnes immigrantes de deuxième ou troisième génération. Somme toute, peu de modèles diversifiés sont présentés dans les médias, et à la télévision plus particulièrement, qui présente une homogénéité culturelle.

Autrefois, la radio 103.3 FM présentait des émissions spéciales pour les communautés ethnoculturelles. Maintenant, plusieurs de ces communautés ont leurs propres médias qui diffusent pour leurs membres. Selon les participants, à la radio communautaire, il n'y a plus d'émissions en différentes langues et faites par différentes cultures. Dans les journaux, les images valent mille mots. Par exemple, un article de journal portant sur la violence conjugale est représenté par une image de femme voilée. Ce type de représentation cache un néo-racisme, ce que les participants au forum n'ont pas manqué de remarquer.

Ils ont aussi remarqué que les médias 'poussent' la nouvelle. Le problème concerne ici davantage la diffusion de l'information constante, qui modifie le message, que le message en tant que tel. Les participants au forum s'interrogent : quels sont les cas qui permettent aux médias de faire de l'argent ? Quels sont les critères pour que les médias s'intéressent à la nouvelle ? Ils avancent l'exemple du cas Shafia et remettent en question notre capacité à gérer ce type de cas, avec toutes les associations qui peuvent s'y prêter, surtout au regard des membres de minorités ethnoculturelles asiatiques et musulmanes.

Les éléments importants à retenir

Soulignons d'abord que la peur de l'autre entraîne des comportements racistes et discriminatoires. Il est de première importance de parler du racisme et de problématiques connexes, telles que les questions liées à l'immigration et aux relations interculturelles, et ce afin de favoriser la sensibilisation aux réalités de la population immigrante. Ces peurs naissent dans l'incompréhension de l'autre, la méconnaissance des enjeux vécus par les immigrants. Corrélativement, il existe une crainte face au portrait sociodémographique qui change, laquelle s'associe avec la peur de la perte de l'identité québécoise, une identité construite autour de la langue française et de l'égalité homme-femme, entre autres.

L'emploi est un point sensible de la rencontre. On a remarqué que le chômage touche plus les immigrants que les Québécois, et cela dénote la présence d'une certaine forme de discrimination systémique. Ce chômage peut avoir pour cause le licenciement abusif et pour conséquences la pauvreté et l'exclusion des membres de communautés ethnoculturelles. Plusieurs participants ont souligné les réalités particulières vécues par les femmes immigrantes, notamment en matière d'accès au marché du travail. Pour ces participants, il s'avère important de distinguer les réalités vécues par les hommes et celles vécues par les femmes.

Les immigrants connaissent-ils une plus grande pauvreté ? Oui. Parmi les causes mentionnées à maintes reprises par les participants du forum : les diplômes des immigrants ne sont pas reconnus et l'expérience québécoise est plus recherchée par les employeurs.

Les immigrants connaissent-ils une plus grande pauvreté ? Oui. Parmi les causes mentionnées à maintes reprises par les participants du forum : les diplômes des immigrants ne sont pas reconnus et l'expérience québécoise est plus recherchée par les employeurs. La pauvreté existe selon les catégories d'immigration et dans certains milieux d'où l'importance, entre autres, de favoriser l'intégration socioprofessionnelle des nouveaux arrivants. Certaines discriminations vécues par les personnes immigrantes, en lien notamment avec le recours à l'aide sociale, sont aussi vécues par les Québécois établis depuis longtemps au pays. Parfois les gens ont été mal reçus au niveau des services demandés. Par exemple au centre local d'emploi, un couple se voit attribué deux agents différents pour

traiter leurs dossier : Monsieur a eu accès à un programme de soutien mais pas Madame. Devant ces difficultés, certaines personnes préfèrent renoncer aux services offerts et accepter des emplois ne répondant pas à leurs compétences. Elles préfèrent se débrouiller seules. Cela a pour conséquences des impacts sur l'accès au logement, au marché du travail et aux différents programmes publics et communautaires nécessaires à l'intégration sociale.

On a remarqué que le chômage touche plus les immigrants que les Québécois, et cela dénote la présence d'une certaine forme de discrimination systémique. Ce chômage peut avoir pour cause le licenciement abusif et pour conséquences la pauvreté et l'exclusion des membres de communautés ethnoculturelles.

Oui, il existe du racisme et du profilage racial à Longueuil. Cela a des impacts sur les conceptions sociales et les opinions de la population en général au regard des communautés ethnoculturelles. Les gangs de jeunes Noirs se font suivre par la police ; cela dépend de leur habillement par exemple. Les jeunes hommes Noirs au volant font plus souvent vérifier leurs papiers, sans motif véritable. De plus, le profilage peut aussi être vécu au contact de propriétaires de logements ou d'agents d'aide sociale par exemple.

Une famille immigrante comptant trois enfants a vécu durant plusieurs mois dans un cabanon de jardin.

Les membres des communautés culturelles connaissent-ils des problèmes de logement ? Ces problèmes touchent surtout les familles nombreuses. Mais, comme il arrive que les familles immigrantes aient plusieurs enfants, elles connaissent certaines difficultés en ce domaine. De plus, certains organismes communautaires qui œuvrent auprès des populations ont répertorié des exemples de jeunes issus des communautés ethnoculturelles qui éprouvent des problèmes de logement. D'ailleurs, situation tout à fait choquante à rapporter ici, dans un quartier longueuillois, une famille immigrante comptant trois enfants a vécu durant plusieurs mois dans un cabanon de jardin.

Les membres des communautés culturelles connaissent-ils des problèmes de logement ? Ces problèmes touchent surtout les familles nombreuses. Mais, comme il arrive que les familles immigrantes aient plusieurs enfants, elles connaissent certaines difficultés en ce domaine.



Intervention orale de Michèle Vatz Laaroussi

Michèle Vatz-Laaroussi est docteure en psychologie interculturelle et professeure de travail social à l'Université de Sherbrooke. Ses recherches portent sur l'immigration en dehors des grands centres urbains. Invitée en tant qu'analyste et experte des relations interculturelles, elle n'a pas manqué de souligner les éléments importants concernant le racisme et ses manifestations.

Voici la synthèse des propos de l'intervention de Michèle Vatz Laaroussi.

C'est vraiment une chance d'entendre tout ce que vous avez à dire les uns et les autres. On a beau faire des recherches universitaires, ce qui nourrit les recherches, c'est ce que tout le monde a à dire sur ces questions. Ce sont vraiment des rencontres très nourrissantes et fort importantes, pour deux raisons. Premièrement, ça se veut un espace de dialogue. Deuxièmement, vous avez parlé de racisme. Je pense que c'est important d'employer ce terme-là, même si ce n'est pas facile, même si ça suscite des interprétations différentes, des prises de position... Mais je pense que c'est important d'employer le terme justement à cause des débats qu'il suscite. Je vais vous faire part à la fois de ce à quoi j'ai réfléchi en écoutant ce qui se disait dans les équipes de travail, mais aussi, bien sûr, de quelques éléments que j'avais préparé auparavant.

Vous voyez, le racisme, ce n'est pas juste, je te dis : 't'es noir, t'es sale, t'es méchant, t'es imbécile'. C'est cet ensemble d'éléments qui souvent sont assez implicites, insidieux, non voulus par les personnes qui les portent ou par les institutions qui les mettent en œuvre.

Quand on parle de racisme, ça recouvre beaucoup de choses. Ça recouvre des comportements xénophobes, des préjugés, des stéréotypes, qui peuvent être appliqués à des groupes. Ça recouvre la lecture ethnocentrique des événements parfois. Ça recouvre des attitudes. Ça peut recouvrir des discours haineux, des discours blessants. Ça peut recouvrir des discriminations parfois ouvertes, ou des discriminations systémiques. Vous voyez, le racisme, ce n'est pas juste, je te dis : 't'es noir, t'es sale, t'es méchant, t'es imbécile'. C'est cet ensemble d'éléments qui souvent sont assez implicites, insidieux, non voulus par les personnes qui les portent ou par les institutions qui les mettent en œuvre.

Il faut comprendre que le racisme, ça se passe dans des rapports sociaux dont le principe est l'inégalité. Ce sont des rapports sociaux dans lesquels il y a des gens qui, pour toutes sortes de raisons, se sentent ou sont vus comme dominants, et des gens qui, pour toutes sortes de raisons, se sentent ou sont vus comme dominés. Le fait qu'on ressent quelque chose comme une agression raciste, c'est souvent lié à notre histoire, à la société dans laquelle on est aussi, à l'histoire de notre groupe social dans le monde. Ce n'est pas pour rien qu'on parle de racisme envers les Noirs : il y a eu l'esclavage, il y a cette histoire-là qui est encore bien présente. Même chose quand on parle de colonisation, on parle de colonisés et de colonisateurs. Ce sont des choses qui restent, qui sont profondément intégrés, incorporés.

Ça dessine des rapports sociaux qui peuvent être inégalitaires et qui, souvent, vont nous amener à définir le 'nous' et le 'eux'. 'Nous', la société d'accueil. Alors, c'est qui la société d'accueil ? Ça peut se décliner de

toutes sortes de façons bien sûr. Il y a des immigrants qui sont là depuis quelques années et qui se sentent tout à fait dans le 'nous' québécois. Mais il y a toujours la définition d'un 'eux'. On a toujours tendance, et c'est humain, à faire des catégories et on place les gens dedans.

Évidemment, dans nos rapports sociaux, ces catégories-là vont être vraiment importantes, parce que c'est ça qui va faire qu'on va avoir tendance à se placer dans une position face à l'autre, à l'étranger. Et quand je parle de nos rapports sociaux, ce n'est pas juste nos rapports interindividuels, c'est quelque chose qui est beaucoup plus large. Ce sont des rapports internationaux, des rapports historiques, des rapports institutionnels et politiques.

**Il y a des rapports sociaux
inégalitaires dans nos sociétés.**

Il y a des rapports sociaux inégalitaires dans nos sociétés. Ça peut être homme-femme, ça peut être les Québécois « de souche » vis-à-vis des immigrants, ça peut être les majorités invisibles vis-à-vis des minorités visibles, etc. On a parlé de discriminations systémiques, beaucoup, autour de l'emploi. Ces discriminations systémiques là, elles sont sur le nom, sur la langue, sur la couleur de la peau, sur l'accent, sur le genre et sur les valeurs aussi. Le néo-racisme, on ne le place plus tant sur la couleur de la peau ou sur des signes qui seraient génétiques, mais sur des valeurs qu'on attribue aux autres et qui seraient non intégrables. En milieu de travail, c'est très important. J'ai souvent entendu : « oui, mais si on travaille avec des hommes de telle confession religieuse, pour ne pas dire des musulmans, et bien à ce moment-là, ils ne vont pas accepter d'avoir une femme comme patronne, ou superviseure, et donc on préfère ne pas en prendre dans notre entreprise ». Là, c'est

autour des valeurs qu'on fait la discrimination.

**On a toujours tendance, et c'est
humain, à faire des catégories et on
place les gens dedans. Évidemment,
dans nos rapports sociaux, ces
catégories vont être vraiment
importantes, parce que c'est ça qui va
faire qu'on va avoir tendance à se
placer dans une position face à l'autre,
à l'étranger.**

On a parlé de la non reconnaissance des diplômes. On a peu parlé de la demande d'expérience québécoise, mais ça c'est important parce que c'est justement, dans la recherche d'emploi, un élément de discrimination systémique. Bien sûr, on ne vous dit pas : « on vous discrimine ». On ne vous dit pas : « on est raciste vis-à-vis vous ». Mais on vous met dans une situation qui est tout à fait paradoxale : vous ne pouvez pas avoir d'expérience québécoise parce que vous venez d'arriver. Donc à partir de ce moment-là, on place les gens dans une situation dont ils ne peuvent pas sortir, dans laquelle ils sont complètement impuissants et, effectivement, il s'agit là de discrimination systémique.

**Le néo-racisme, on ne le place plus
tant sur la couleur de la peau ou sur
des signes qui seraient génétiques,
mais sur des valeurs qu'on attribue
aux autres et qui seraient non
intégrables.**

Sur le nom, il y en a eu beaucoup aussi. Sur le nom, les recherches montrent que là encore, c'est systémique, ce n'est pas la mauvaise volonté des personnes, mais certains noms sont mis au bas de la pile. Et puis, quand on reçoit cent CV, on va

regarder les vingt premiers. Et les vingt premiers, il n'y aura pas Abdoul et Josephina, mais il y aura des prénoms et des noms plus habituels dans notre société. Ce n'est pas qu'au Québec, toute société occidentale fonctionne de cette façon-là.

Beaucoup dans le logement aussi, on a eu des discriminations systémiques, et parfois des discriminations ouvertes. Dans le logement, c'est très souvent ouvert, c'est-à-dire que les personnes se rendent chez les propriétaires et là, simplement en raison de la couleur de leur peau, on pense qu'ils vont faire de la nourriture qui ne sent pas bon et que ça va gêner les autres locataires. Ou bien qu'ils vont être plus bruyants que les autres, ou bien qu'ils vont avoir des petits enfants cachés ... C'est ça les stéréotypes et les préjugés qui font de la discrimination.

Sont-ils parmi les bénévoles, c'est bon ; parmi les intervenants, c'est très bon ; dans les conseils d'administration, c'est encore mieux. À ce moment-là, on reconnaît la citoyenneté pleine et complète des personnes qui font partie de notre société.

Peut-être une discrimination qui est moins évidente, dans les milieux associatifs, c'est très important d'essayer de voir où sont les immigrantes et immigrants, les gens des minorités. Sont-ils parmi les bénévoles, c'est bon ; parmi les intervenants, c'est très bon ; dans les conseils d'administration, c'est encore mieux. À ce moment-là, on reconnaît la citoyenneté pleine et complète des personnes qui font partie de notre société. Ces différents éléments là, on doit se les poser dans le monde associatif, mais dans le monde des institutions aussi, bien sûr. Est-ce qu'on a des professionnels dans nos écoles ? Est-ce qu'on en a aussi dans les conseils

d'administration de nos CSSS ? Donc on a vraiment à regarder tous ces niveaux-là. Effectivement, on se rend compte que, puisqu'ils ne sont pas là, à certains de ces niveaux, sans doute qu'il y a un processus de discrimination systémique à l'œuvre. Et c'est là qu'on peut regarder l'envers de la médaille et qu'on peut dire que c'est insidieux.

Je dirais que dans les milieux politiques, peut-être que c'est difficile de parler de discrimination, mais on peut parler d'instrumentalisation d'un certain nombre de personnes, soit des personnes noires, soit des personnes qui portent le foulard, soit des personnes qui présentent une différence. On les trouve à certains niveaux ces personnes-là et, souvent, elles vont être mises de l'avant à certains moments. Dans une société où ça fonctionne bien, où le vivre-ensemble fonctionne bien, effectivement, on devrait trouver, à tous les niveaux politiques, des gens des minorités culturelles, ethniques et religieuses.

Maintenant, je vais essayer de voir comment on passe des préjugés et des stéréotypes à des discours haineux et racistes. On peut prendre le cas des médias. Vous en avez parlé des médias, qui souvent autour d'un scandale quelconque, vont mettre le point dessus. Ça peut être n'importe quel scandale, vous avez parlé de Turcotte, c'était juste. Turcotte, on en a beaucoup parlé. Sauf qu'on n'a pas associé tous les médecins à Turcotte. Quand on a parlé de Turcotte dans les médias, on n'a pas dit : « tous les médecins ils sont comme Turcotte et ils vont tuer leurs enfants ». On n'a pas ces préjugés-là contre les médecins. Alors que quand on pense à Shafia, là il y a une espèce de contagion et dès qu'on voit un arabo-musulman, on dit : « crime d'honneur, sharia, ce sont des gens qui sont dangereux, ils sont menaçants, les hommes sont

menaçants pour les femmes, les femmes sont des victimes, etc.» Voyez, l'effet de contagion a été très fort. Je pense que la différence qu'on pourrait faire, c'est que les médias, ils sont bien prêts à tout scandale, quel que soit la sorte, mais les effets dans la population vont être différents. Souvent, les médias vont jouer un rôle important, en amenant quelques-uns de ces éléments qui vont être au cœur des préjugés.

Autour de l'immigration, il y a un discours international, un discours politique, qui est un discours de fermeture des frontières.

Il y a aussi, en dehors des médias, le bouche-à-oreille. Et j'entendais ce matin dans les groupes des personnes qui disaient encore : « les immigrants, ce sont des voleurs de jobs ». Ou encore : « ils sont sur l'aide sociale, donc ils prennent notre argent, l'argent des contribuables, ils viennent se faire vivre ici tranquillement ». Donc là, un certain nombre de stéréotypes bougent au travers du bouche-à-oreille, de ce qui se dit, des rumeurs ... « Moi j'en ai connu, ils ont eu une voiture en arrivant, c'est sûrement la Ville de Longueuil qui leur a payé une voiture ». Il y a aussi des stéréotypes qui sont ancrés depuis longtemps et qui se perpétuent : les chinois sont travailleurs, les africains sont paresseux, les latinos font la fête ... Et tout ça, ça reste, on l'a incorporé, quelque part ça nous paraît presque naturel. On en rit ensemble, mais c'est à travers ces filtres là qu'on regarde les choses aussi.

Il y a beaucoup de désinformation de la part des médias. Désinformation, ça veut dire beaucoup d'informations, une surinformation, avec des mots qui sont mis de l'avant, des mots qu'on entend tout le temps : 'intégrisme' par exemple.

Alors il y a des choses qui sont individuelles, il y a les médias... Ce qui se passe aussi, c'est que, dans notre environnement international, il y a de plus en plus de discours xénophobes, de pays qui ferment leurs frontières. Et ça on le dit dans les journaux, on l'entend aux informations. Autour de l'immigration, il y a un discours international, un discours politique, qui est un discours de fermeture des frontières. C'est une espèce, on pourrait dire, de xénophobie ambiante et de discours d'extrême droite, dans le cas de certains pays, qui font qu'on se trouve dans une situation où nos préjugés individuels, nos stéréotypes individuels se trouvent comme renforcés par des éléments internationaux et par nos médias.

Il y a aussi des stéréotypes qui sont ancrés depuis longtemps et qui se perpétuent : les chinois sont travailleurs, les africains sont paresseux, les latinos font la fête ... Et tout ça, ça reste, on l'a incorporé, quelque part ça nous paraît presque naturel.

Donc là on voit qu'il y a plusieurs éléments qui sont ensemble et finalement, on passe du discours des gens ordinaires à des discours politiques populistes d'extrême droite. Il y a beaucoup de désinformation de la part des médias. Désinformation, ça veut dire beaucoup d'informations, une surinformation, avec des mots qui sont mis de l'avant, des mots qu'on entend tout le temps : 'intégrisme' par exemple. Aujourd'hui, tout le monde entend parler d'intégrisme, personne ne sait toujours ce que c'est, ce n'est pas grave, mais on entend parler d'intégrisme. Donc, ces éléments-là vont faire partie de la désinformation.

Il y a une utilisation politique de thématiques populaires, c'est-à-dire, le niveau politique a sa responsabilité là-dedans, parce qu'on utilise des thématiques dont on pense qu'elles vont être populaires, qu'elles vont nous faire avoir des votes. Avec la question des rapports sociaux entre des gens d'origines, de confessions différentes, bien là, effectivement, on commence à se trouver dans des thématiques qui non seulement sont populaires, mais qui peuvent être populistes. En même temps, il y a un questionnement identitaire. C'est quoi être Québécois ? C'est normal de se poser la question et d'essayer de se redéfinir. Sauf que, avec notre contexte international, avec nos médias, avec nos préjugés, bien cette question ne se pose plus de manière sereine. Il y a une certaine peur de l'autre qui naît de tout ça. On définit son identité par rapport à l'autre et pas par rapport à soi-même. Et la peur de l'autre induit un certain nombre de rapports sociaux qui sont des rapports sociaux d'exclusion ou d'inclusion, qui ne sont pas des rapports sociaux de vivre-ensemble, qui ne sont pas des rapports sociaux égalitaires. Et ces rapports sociaux là font que l'autre a peur de nous. C'est-à-dire, la peur de l'autre amène l'autre à avoir peur de nous. C'est-à-dire que les gens des minorités ont peur des comportements qui vont leur être adressés. Donc, on a cette peur qui monte des deux côtés, des stéréotypes et des préjugés. Les peurs sont médiatisées, ce qui les fait encore plus monter.

En terminant, il y a deux phénomènes dont, à mon avis, on doit parler uniquement quand on parle de racisme ou de rapports sociaux inégalitaires. Le premier, c'est le phénomène d'infériorisation. Le racisme, d'abord et avant tout, c'est un phénomène où l'on considère que l'autre nous est inférieur. Que ce soit pour la couleur de sa peau, son orientation sexuelle, son genre ou encore le foulard qu'elle porte sur la tête. On

considère que les personnes en question ne sont pas capables de prendre en main leur destin, d'être autonomes, de se débrouiller.

C'est quoi être Québécois ? C'est normal de se poser la question et d'essayer de se redéfinir. Sauf que, avec notre contexte international, avec nos médias, avec nos préjugés, bien cette question ne se pose plus de manière sereine. Il y a une certaine peur de l'autre qui naît de tout ça.



Donc on ne les voit pas comme des sujets pensant, agissant, intelligents, etc. C'est un phénomène très important, ce phénomène d'infériorisation. Le deuxième phénomène dont on n'a pas parlé et qui est majeur dans le racisme, c'est l'humiliation. Le racisme entraîne, chez la personne qui le vit, l'humiliation. Et l'humiliation c'est quelque chose qui reste. Quand vous avez été humilié, ou quand votre groupe a été humilié, bien ça c'est une blessure qui va rester. Parce qu'on peut blesser des gens par racisme, pas volontairement, mais ces blessures-là s'accumulent aux autres et ça reste. Donc, cette humiliation fait partie profondément du phénomène du racisme, elle reste, et ressort, de manière violente parfois aussi.

Mieux vivre-ensemble à Longueuil : échanges entre les participants du forum

Lutter contre le racisme, au-delà de la simple gestion de la diversité culturelle et religieuse, n'est pas une mince affaire. C'est ce que les participants au forum ont tenté de faire en apportant des pistes de solutions visant un meilleur vivre-ensemble à Longueuil. En ce sens, les propos qui sont rapportés dans les pages qui suivent sont ceux qui ont été tenus par les participants du forum, il s'agit de leurs perceptions et opinions, ne reflétant pas nécessairement les positions du Comité Longueuil-Ville sans racisme. Lorsque cela est nécessaire, nous avons apporté certaines spécifications à ces points de vue en notes de bas de page.

La plupart ont insisté sur des éléments relationnels favorisant la lutte contre le racisme et les discriminations, tel que le partage et le respect du vécu des gens, de leurs expériences, de leur cheminement. De telles réponses suggèrent de laisser les préjugés de côté et de s'ouvrir davantage à l'autre, en faisant preuve d'une plus grande ouverture d'esprit.

La lecture des réponses à la douzième question du sondage express distribué aux participants lors du forum apporte quelques pistes préliminaires de solutions. Cette question s'énonçait comme suit : que pouvons-nous faire pour mieux vivre-ensemble à Longueuil ? La question étant formulée de façon ouverte, certains répondants y ont donné des réponses plus élaborées. Certaines personnes ont rapporté des solutions s'adressant aux individus, telles que mieux se connaître en favorisant le développement de soi ou dénoncer les injustices lorsqu'elles surviennent et apprendre à dialoguer. D'autres ont rapporté des solutions s'adressant davantage aux

organisations et aux institutions en proposant de donner des formations interculturelles aux employés du domaine public ou encore favoriser la participation citoyenne et l'engagement social. La plupart ont insisté sur des éléments relationnels favorisant la lutte contre le racisme et les discriminations, tel que le partage et le respect du vécu des gens, de leurs expériences, de leur cheminement. De telles réponses suggèrent de laisser les préjugés de côté et de s'ouvrir davantage à l'autre, en faisant preuve d'une plus grande ouverture d'esprit.

Parmi les solutions préliminaires rapportées ici, certains éléments ont été grandement soulignés tout au long de l'après-midi du forum, notamment en ce qui concerne les éléments relationnels favorisant la lutte contre le racisme et les discriminations. Ainsi, selon la formule organisationnelle adoptée pour le forum, et à l'instar de ce qui avait été fait en matinée, cinq équipes se sont rencontrées en après-midi pour formuler leurs réflexions à propos d'un meilleur vivre-ensemble à Longueuil et pour trouver des pistes de solutions afin de lutter contre le racisme et les discriminations. Les trois questions suivantes ont dirigé les discussions des participants :

- 1) Quelles solutions peut-on mettre en place dans mon organisation afin de lutter contre le racisme et les discriminations ?
- 2) Quelles solutions peut-on mettre en place dans les différentes structures institutionnelles et communautaires (par exemple, à la Ville, dans les CSSS, à la Commission scolaire, au niveau de la concertation locale, etc.) ?

3) Comme citoyen, ai-je un rôle à jouer dans la lutte contre le racisme et la discrimination ?

Sur la piste des solutions à mettre en place au niveau organisationnel

Une certaine forme de mentorat des nouveaux arrivants, jumelés avec une famille établie au Québec depuis un certain temps, favoriserait chez les immigrants le sentiment d'intégration à la société d'accueil.

D'une façon générale, les participants ont insisté sur le rôle des organisations dans le processus d'intégration des immigrants à Longueuil. Il est important ici pour les organisations de travailler à favoriser l'intégration de toute la famille, et ce selon les objectifs gouvernementaux, et dans une perspective systémique. Certains participants ont insisté sur le fait que la femme et toute la famille aient leur place dans la communauté. En ce sens, les organismes doivent faire preuve de patience face au processus d'intégration, notamment en ce qui concerne l'apprentissage d'une nouvelle langue.

Les organisations ont aussi un rôle à jouer en ce qui concerne les formations données à la fois aux nouveaux arrivants et aux membres de la société d'accueil. Par exemple, des formations-rencontres (mini-formations) auprès des enseignants pourraient être mises sur pied afin de favoriser la formation du personnel scolaire. Certaines formations plus spécifiques, en lien avec différents codes sociaux en vigueur au Québec, pourraient également être données aux immigrants. Ceci serait un pas de plus vers leur intégration, en favorisant leur conscientisation. Ces formations pourraient concerner, entre autres, les

services publics et parapublics offerts aux immigrants ou encore la rétention des travailleurs ayant une culture différente. D'autres formations pourraient être offertes par le service de police, à propos de la sécurité des aînés par exemple ou du fonctionnement des lois et de la justice au Québec. En ce sens, il s'avère important d'investir dans la société d'accueil, de lui donner des ressources afin de lui permettre de bien accueillir les nouveaux arrivants. Dans cette optique, il s'avère aussi important, et les participants l'ont souligné à maintes reprises, de bien outiller le milieu communautaire, car c'est souvent le premier contact que les nouveaux arrivants ont avec leur société d'accueil.

En ce sens, il s'avère important d'investir dans la société d'accueil, de lui donner des ressources afin de lui permettre de bien accueillir les nouveaux arrivants. Dans cette optique, il s'avère aussi important, et les participants l'ont souligné à maintes reprises, de bien outiller le milieu communautaire, car c'est souvent le premier contact que les nouveaux arrivants ont avec leur société d'accueil.

Les organisations devraient, en outre, travailler au jumelage des nouveaux arrivants avec les membres de la société d'accueil. Une certaine forme de mentorat des nouveaux arrivants, jumelés avec une famille établie au Québec depuis un certain temps, favoriserait chez les immigrants le sentiment d'intégration à la société d'accueil. Par le jumelage, on favorise notamment leur intégration aux activités professionnelles et aux structures sociales, telles que les écoles, les CLSC et les centres de bénévolat. Cette forme de parrainage, qui

se fait ailleurs en région, permet de briser l'isolement des nouveaux arrivants. Le jumelage a pour incidence positive de guider les nouveaux arrivants dans leur processus d'intégration. Ainsi, en matière de lutte contre le racisme et les discriminations, les organisations peuvent venir en aide aux immigrants lors de leur arrivée et tout au long de leur processus d'intégration, en les accompagnant dans ce processus. Certaines structures particulières, telles qu'un comité d'accueil dans les HLM, pourraient aussi œuvrer au cœur de ce processus d'intégration.

Selon les participants au forum, il est du ressort des organisations de mettre en place des actions de sensibilisation pour tous, qui regroupent tout le monde, qui visent tout le monde. À ce titre, les organisations devraient se donner comme mandat d'être des lieux commun de fréquentation et d'échange, sans hiérarchie, et ce afin de favoriser les échanges dans un contexte égalitaire.

En matière d'emploi, et les participants au forum l'ont souligné, les organisations jouent un rôle dans l'intégration des immigrants à la société d'accueil. Les organisations, en plus de pratiquer la discrimination positive dans l'embauche, peuvent favoriser l'accueil des nouveaux arrivants au Québec en leur fournissant des formations. Les organisations peuvent aussi favoriser la reconnaissance des compétences et de l'expérience des personnes immigrantes. Ou encore, ils peuvent œuvrer à la mise en place de certaines ressources afin de leur fournir cette expérience, notamment par l'accès à des stages, à des présences sur des conseils d'administration (de l'école, des HLM, etc.) En ce sens, afin de lutter contre le racisme et les

discriminations systémiques, il est important d'inclure des personnes membres de communautés ethnoculturelles dans les milieux décisionnels.

En matière de lutte contre le racisme et les discriminations, les organisations doivent remettre en question leurs actions et tenter des choses. Une part de leurs actions devrait se destiner à faire connaître les ressources existantes, telles que les capsules *R-Sud*. Leurs actions novatrices devraient s'inspirer de ce qui se fait ailleurs, à Saint-Michel par exemple. Selon les participants au forum, il est du ressort des organisations de mettre en place des actions de sensibilisation pour tous, qui regroupent tout le monde, qui visent tout le monde. À ce titre, les organisations devraient se donner comme mandat d'être des lieux commun de fréquentation et d'échange, sans hiérarchie, et ce afin de favoriser les échanges dans un contexte égalitaire. Par ailleurs, les organisations doivent mettre en place des activités pour créer des liens entre les gens. Par exemple, les moments forts de chaque culture, que ce soit le nouvel an chinois ou certaines fêtes autochtones par exemple, pourraient être soulignés et célébrés par certaines organisations. Le but de ces rencontres serait de créer des activités interculturelles visant le rapprochement des citoyens et l'abandon des préjugés et des stéréotypes qui engendrent le racisme et les discriminations. Selon une approche de proximité, ces rencontres interculturelles peuvent aussi prendre la forme de forums, d'activités sportives, de fêtes de familles, de quartiers, de festins interculturels, de fêtes du citoyen de Longueuil. La Ville de Longueuil, à ce titre, pourrait mettre à la disposition de ses citoyens un calendrier des fêtes des différentes cultures présentes sur son territoire.

Toujours en lien avec la lutte contre le racisme et les discriminations, les participants au forum ont finalement mis en lumière l'importance des solutions concernant le développement organisationnel, le partage des informations et des connaissances. Ainsi, apprendre à connaître et comprendre l'autre, à connaître son histoire, c'est une façon de faire tomber les préjugés. Les participants ont donc largement souligné que les organisations ont un rôle à jouer au niveau du partage de l'information. Ainsi, certaines organisations pourraient mettre en place des rencontres de dialogue avec témoignages de nouveaux arrivants et de membres de la société d'accueil. Ceci pourrait contribuer à défaire certains mythes et à transformer certaines représentations que les membres de la société d'accueil et les nouveaux arrivants entretiennent.

L'important, selon les participants au forum, est d'aller vers les gens, dans un esprit d'ouverture et un environnement non menaçant. Pour se faire, il est important que les organisations travaillent à la sensibilisation des divers milieux et au rapprochement à la fois des immigrantes et immigrants et de la société d'accueil. Notons aussi que le Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) a un rôle à jouer en matière d'intégration des nouveaux arrivants, notamment dans les partenariats qu'il a déjà établi et qu'il pourra éventuellement établir avec les différentes organisations de Longueuil.

Sur la piste des solutions à mettre en place au niveau institutionnel et communautaire

Selon les participants au forum, c'est le rôle des institutions de faire connaître la société d'accueil aux nouveaux arrivants, notamment en ce qui concerne les systèmes de santé et d'éducation. Ceci devrait,

idéalement, se faire sous forme d'ateliers, et pas uniquement par des dépliants remis aux nouveaux arrivants. Selon les propos d'un participant au forum : « Il faut faire venir les gens dans les institutions si on veut qu'ils s'y intègrent ». Les institutions gagneraient aussi à bonifier et à actualiser certains de leurs outils, tel que le Guide de la Ville par exemple. Elles devraient également fournir aux immigrants certaines ressources qui s'avèrent primordiales, tel que l'accès à des interprètes par exemple.

Les institutions ont aussi un rôle à jouer au niveau de l'embauche des nouveaux arrivants, par exemple à l'OMHL. Car, comme les participants l'ont souligné, embaucher, c'est partager et cela équivaut à une forme d'accompagnement des nouveaux arrivants. Par ailleurs, afin de lutter efficacement contre le racisme et les discriminations, les entreprises gagnent à adopter une gestion ethnoculturelle des ressources humaines et à offrir des stages destinés aux nouveaux arrivants afin de leur donner une expérience de travail en sol québécois. Il s'agit là d'une façon d'offrir un soutien aux immigrants, d'outiller les gens qui arrivent au Québec. Par ailleurs, dans l'optique d'une véritable lutte contre le racisme et les discriminations, nous devrions trouver au moins une personne des communautés ethnoculturelles sur les conseils d'administration des structures institutionnelles et des organismes communautaires.

Comme l'ont souligné les participants du forum, certains organismes jouent déjà un rôle de première ligne auprès des nouveaux arrivants. Par exemple, Vision Inter-Cultures fait un travail d'intervention et de médiation, notamment en tissant des ponts entre les parents et les écoles et en trouvant des interprètes pour les nouveaux arrivants.

De plus, les structures institutionnelles et communautaires devraient faire des efforts pour s'adapter aux communautés ethnoculturelles. Par exemple, les organismes communautaires gagnent à compter dans leur rang des travailleurs de rue formés en intervention interculturelle. Les institutions gagnent à œuvrer à l'adaptation des nouveaux arrivants, que ce soit au niveau de la langue, du bénévolat, de l'animation auprès des écoles, ou de la formation des citoyens. Comme l'ont souligné les participants du forum, certains organismes jouent déjà un rôle de première ligne auprès des nouveaux arrivants. Par exemple, Vision Inter-Cultures fait un travail d'intervention et de médiation, notamment en tissant des ponts entre les parents et les écoles et en trouvant des interprètes pour les nouveaux arrivants. La bibliothèque Georges d'Or met à la disposition de ses visiteurs une pochette répertoriant les organismes existant à Longueuil. Il s'avère aussi important que les familles vulnérables soient mises en contact avec les organismes, afin de leur permettre

En matière de lutte contre le racisme et les discriminations, toutes les structures institutionnelles et les organismes communautaires gagneraient, selon les participants, à multiplier les collaborations.

d'avoir accès aux ressources dont elles ont besoin.

Le volet des formations à la diversité ethnoculturelle concerne aussi directement les structures institutionnelles et communautaires. La formation continue des intervenants en cette matière serait souhaitable. De plus, le cours ECR, dans les écoles secondaires, devrait rapporter une histoire moins ethnocentrée en donnant une couleur pluriethnique au programme, tout comme l'immigration au Québec, et ce afin de développer une histoire commune et une solidarité entre tous les citoyens de la province.

Ces formations, s'adressant à la fois aux nouveaux arrivants et aux membres de la société d'accueil, pourraient contribuer à défaire des mythes persistants à propos de certaines communautés ethnoculturelles.

Les structures institutionnelles et communautaires pourraient également adapter certains de leurs outils ou de leurs programmes de formation, notamment ceux donnés aux jeunes et aux adultes qui ne sont pas rejoints autrement. Ces formations, s'adressant à la fois aux nouveaux arrivants et aux membres de la société d'accueil, pourraient contribuer à défaire des mythes persistants à propos de certaines communautés ethnoculturelles. Ce type de formation pourrait aussi parfois permettre d'éviter certains conflits à propos de règles inhérentes à une culture (par exemple, comment entrer dans la maison d'un citoyen membre d'une communauté ethnoculturelle particulière).

En matière de lutte contre le racisme et les discriminations, toutes les structures institutionnelles et les organismes

communautaires gagneraient, selon les participants, à multiplier les collaborations. La collaboration avec les milieux universitaires est aussi souhaitable, de même qu'avec le service de police, le tout visant un échange de services. Ces collaborations pourraient permettre la promotion des connaissances à travers des tables de concertation par exemple. La participation citoyenne est aussi encouragée par les participants et ce, à tous les niveaux, ce qui devrait, par ailleurs, conduire à la mise en avant de certains leaders membres de communautés ethnoculturelles, qui prendraient alors une place au sein des structures institutionnelles et des organismes communautaires.

toi+moi+il+elle+l'autre = NOUS

Sur la piste des solutions à mettre en place comme citoyen

Les participants du forum n'ont pas manqué de le souligner, le Québec est un endroit accueillant. Toutefois, devant un taux d'immigration très élevé depuis quelques années, la société québécoise exige de ses citoyens des ajustements et de la patience. Le racisme est parfois lié à des craintes et la méconnaissance, nos préjugés sont parfois basés sur l'ignorance. Au-delà des préjugés, il est important de tenir compte de l'histoire de chacun, hommes, femmes, jeunes plus âgés, d'être sensible à l'autre, aux réalités différentes qu'il a pu vivre au cours de son cheminement. En ce sens, les citoyens devraient s'entraîner à mieux communiquer les informations qui les concernent afin de mieux comprendre les réalités de chacun. Le citoyen pourrait alors lui-même se transformer en éducateur, instruit des valeurs démocratiques qui sont chères au

Québec³⁸. Favoriser le bon voisinage peut ainsi, à ce titre, permettre d'avoir une plus grande ouverture vers l'autre, favorisant par le fait même la circulation des informations entre les citoyens.

Chaque citoyen a un rôle à jouer en matière de lutte contre le racisme et les discriminations. En faisant un travail en eux-mêmes, en prenant conscience de toutes les diversités (genre, culture, etc.), les citoyens devraient prendre conscience de ce qui crée l'exclusion. Ceci devrait aussi diminuer la peur de l'autre et contribuer à créer un 'nous' inclusif. Car, ne l'oublions pas, l'identité se construit au contact des autres. Il s'avère donc nécessaire que les citoyens soient informés à propos de l'immigration, comment elle fonctionne et pourquoi la société québécoise en a besoin³⁹.

De leur côté, les nouveaux arrivants, en tant que citoyens en phase d'adaptation, doivent apprendre à connaître leur nouvelle société. Par exemple, dans certains cas, ils pourraient être amenés à démystifier les rôles joués par le service de police au Québec, alors que certains immigrants ont connu des expériences négatives avec des policiers dans d'autres pays. Ces représentations

³⁸ Nous pouvons remarquer ici que ces propos de certains participants au forum exprimaient une logique binaire d'infériorisation qui pourrait correspondre à un ethnocentrisme fortement marqué. Ce type de discours peut même renvoyer à une forme de néo-racisme en s'appuyant sur les différences de valeurs.

³⁹ Comme l'indique le MIDI : « Le Québec est une société pluraliste qui accueille chaque année plus de 45 000 personnes immigrantes qui proviennent d'une centaine de pays. Le gouvernement souhaite que l'immigration fasse partie des enjeux collectifs des Québécois : le redressement démographique, la prospérité économique et la pérennité de la langue française. », <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/placeauquebec/fr/pourquoichoisirlequebec-pourquoilequebecrecherchedesimmigrants.php>

négatives peuvent être transformées, notamment par des mises en situations où seraient impliqués à la fois des policiers et des membres de communautés ethnoculturelles. De plus, la formation de quatre jours offerte aux nouveaux citoyens gagnerait à se voir révisée et actualisée.

Avant tout, et les participants n'ont pas manqué de le souligner, chaque citoyen a le devoir de réagir auprès des gens qui expriment le racisme, d'intervenir auprès d'eux, de mieux les informer. Il est important que chacun dénonce le racisme lorsqu'il en est le témoin. Le citoyen se trouve donc investi intrinsèquement d'un devoir d'agir en matière de lutte contre le racisme et les discriminations. Car on ne peut pas tolérer des discours et des comportements racisant. Les citoyens ont aussi le devoir de briser l'isolement vécu par les nouveaux arrivants, en allant vers eux, en leur offrant de participer à des activités sportives et interculturelles par exemple. Ce type de partage spontané aide à construire la confiance entre les membres des diverses communautés ethnoculturelles. La participation citoyenne peut aussi favoriser la réciprocité des échanges entre les divers acteurs sociaux. L'inclusion de représentants de communautés ethnoculturelles sur les différentes tables de concertation permet aussi une meilleure participation citoyenne et crée un sentiment d'inclusion pour les membres des communautés ethnoculturelles.

L'essentiel à retenir en matière de lutte contre le racisme et les discriminations

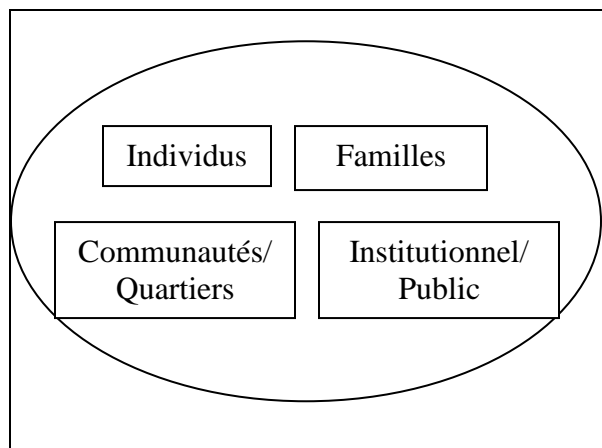
Il s'avère primordial d'instruire la société d'accueil à propos de l'immigration, du racisme et des discriminations afin de lui donner des moyens de comprendre les changements de sa propre société. Car il lui incombe une responsabilité, celle de créer des ponts entre les nouveaux arrivants et la

culture québécoise. Ces ponts interculturels cherchent à médiatiser les relations entre les citoyens, les familles, les organismes et les institutions. Dans un effort de responsabilisation collective, tous doivent montrer une ouverture, à la fois les immigrants et les Québécois d'origine canadienne française. À cet effet, des formations auraient avantage à être offertes à la fois aux nouveaux arrivants et aux Québécois « de souche ».

Il est important que chacun dénonce le racisme lorsqu'il en est le témoin. Le citoyen se trouve donc investi intrinsèquement d'un devoir d'agir en matière de lutte contre le racisme et les discriminations. Car on ne peut pas tolérer des discours et des comportements racisant.

Il faut encourager les citoyens à laisser tomber leurs préjugés, à aller les uns vers les autres. Selon une approche de proximité, les nouveaux arrivants devraient être en mesure d'entreprendre une démarche de jumelage citoyen avec des Québécois établis depuis quelque temps. Cette approche de proximité encourage aussi les familles vulnérables et isolées à briser leur isolement. Les intervenants doivent être présents pour ces familles et alertes à y mener des interventions.

D'après une vision systémique de la lutte contre le racisme et les discriminations, une participante du forum a soumis le croquis suivant :



Son équipe de travail soulignait d'ailleurs l'importance d'entamer des actions à tous les niveaux, autant au niveau de l'accueillant que de l'accueilli. Selon cette équipe de travail, il s'avère important d'aller plus en profondeur dans les rencontres interculturelles que la nourriture, le vêtement et la danse. En somme, de dépasser le folklore qui marque souvent les relations interculturelles pour faire place à un véritable dialogue interculturel.

Il s'agit d'abord d'apporter un soutien aux organisations qui œuvrent déjà à la lutte contre le racisme et les discriminations, en encourageant les projets conjoints et communs, les associations déjà existantes et leurs leaders ethnoculturels. Le milieu communautaire est souvent pour les nouveaux arrivants le milieu du premier contact. Il faut bien outiller le milieu communautaire. Il faut souligner les bons coups du milieu communautaire. Mais dans une optique de leadership inclusif et partagé entre les générations, chacun a une responsabilité et il importe alors d'aller plus loin que de soutenir les milieux communautaires et institutionnels. Il s'agit de rejoindre et de toucher l'entrepreneuriat et les chambres de commerce. D'augmenter, dans les conseils d'administration, le nombre de personnes provenant des communautés ethnoculturelles. D'augmenter

la sensibilisation, la circulation des informations en matière de lutte contre le racisme et les discriminations, de même que la formation des employés de tous les milieux. Il s'agit d'adapter continuellement les services offerts aux nouveaux arrivants, notamment en matière d'interprètes. De réviser les outils utilisés auprès des personnes immigrantes, de partager ces outils et les connaissances qui les sous-tendent. Le partage de ces pratiques, sur les tables de concertation par exemple, permet cette circulation de l'information et peut éventuellement donner des idées aux acteurs qui œuvrent à la lutte contre le racisme et les discriminations. Par ailleurs, les activités offertes par ces acteurs et concernant la lutte contre le racisme et les discriminations devraient être ouvertes à tous et pas seulement aux groupes visés. Il pourrait aussi être intéressant de trouver dans les médias des alliés à la lutte contre le racisme et les discriminations. Ces derniers pourraient offrir des modèles d'inclusion pour la société

Il s'agit d'abord d'apporter un soutien aux organisations qui œuvrent déjà à la lutte contre le racisme et les discriminations, en encourageant les projets conjoints et communs, les associations déjà existantes et leurs leaders ethnoculturels. Le milieu communautaire est souvent pour les nouveaux arrivants le milieu du premier contact. Il faut bien outiller le milieu communautaire.

Enfin, en ce qui a trait au mieux vivre ensemble à Longueuil, on peut noter l'ouverture des participants à trouver des solutions pour permettre de meilleures relations avec les membres des groupes ethnoculturels dans leur milieu de vie. Des solutions qui pourraient se traduire par les

activités suivantes et dont plusieurs d'entre elles ont été proposées par les participants eux-mêmes :

Ça fait du bien d'en parler, c'est comme ça qu'on va apprendre à mieux vivre-ensemble.

- Fêtes/danse/musique/costume/met culinaire : pour mieux connaître la culture des groupes ethnoculturels mais aussi de la culture québécoise
- Fête des voisins
- Party de Noël à la mode québécoise et un party du Nouvel an, comme par exemple, à la mode chinoise, et fêter avec eux selon les traditions respectives

- Activité d'information et de sensibilisation afin de faire tomber les préjugés entretenus de part et d'autre
- Activité pour mieux connaître le parcours migratoire des membres des groupes ethnoculturels
- Former un comité d'accueil des nouveaux arrivants dans les HLM
- Rencontre sur divers sujets qui pourraient intéressés les locataires des HLM
- Rencontre où les intervenants de milieu expliquent leur rôle au sein des HLM.



Diagnostic : essai d'interprétation

Nous établirons maintenant quelques liens entre les conceptions du racisme présentées dans la première partie du rapport et les données que nous avons pu recueillir lors du forum. Ainsi, comme nous avons pu le constater, Longueuil, en tant qu'agglomération urbaine en voie de diversification, se trouve particulièrement interpellée par la question du racisme. Le forum du 21 mars 2014 nous a permis notamment de dresser un portrait du racisme et de la discrimination à Longueuil. En ce sens, le forum nous a permis de relever des incidents à caractère raciste et discriminatoire qui attestent de la présence du racisme à Longueuil. Ne seraient-ce seulement des cas isolés ? Pas exactement compte tenu de la quantité et de la nature des actes. Nous pouvons remarquer ici l'établissement d'une toile qui converge vers une récurrence des comportements racistes et discriminatoires. Ce n'est pas un phénomène qui va s'estomper au regard de l'établissement à Longueuil de nombreux nouveaux arrivants.

Élément qui a été soulevé lors du forum, le racisme se présente encore sous des formes classiques, en référence à la couleur.

Nous avons largement souligné que le racisme et le néo-racisme conjuguent catégorisation et essentialisation pour mieux dominer les minorités visées⁴⁰. Selon la

⁴⁰ Danielle Juteau (1999), définit le processus d'essentialisation comme suit : « L'essentialisme attribue des caractéristiques fixes, des attributs de nature anhistorique à l'ensemble des membres d'un groupe. Il peut reposer sur une idéologie expliquant le comportement en termes de nature ou de différences biologiques, mais il n'en est pas toujours ainsi [...] En effet, l'essentialisme peut aussi renvoyer à des qualités psychologiques ou culturelles

définition que le Comité Longueuil-Ville sans racisme a retenu au départ, nous avons cherché à relever lors du forum les indices du racisme et du néo-racisme, ceux-ci se trouvant dans les préjugés, la discrimination, la ségrégation, la stigmatisation et la violence et dénotant diverses formes de catégorisation et d'essentialisation. Toutes ces manifestations du racisme ont pu être relevées lors du forum, y compris une certaine forme de ségrégation et certains actes de violence. Par exemple, nous avons pu relever un cas de vandalisme perpétré envers une personne membre d'une minorité visible. Ici, on verse définitivement dans la violence.

Nous pouvons remarquer ici l'établissement d'une toile qui converge vers une récurrence des comportements racistes et discriminatoires. Ce n'est pas un phénomène qui va s'estomper au regard de l'établissement à Longueuil de nombreux nouveaux arrivants.

Élément qui a été soulevé lors du forum, le racisme se présente encore sous des formes classiques, en référence à la couleur. Des commentaires désobligeants sont encore formulés à l'endroit des minorités visibles, comme cela a été mentionné dans le rapport des rencontres avec les associations de locataires des HLM de Longueuil. Ainsi, lors de ces rencontres, les termes 'race' et 'les races' ont été fréquemment employés. La persistance du racisme classique a aussi été constatée dans des lieux publics, comme dans un bar ou dans le Vieux Longueuil. En ce sens, le racisme est exposé dans les lieux

communes (intuition, dévouement, sens des affaires, etc.) qu'on trouverait nécessairement chez tous les membres d'une catégorie donnée », p. 179.

publics, il déborde de la sphère privée pour s'enraciner à même l'espace public. Associé à ce racisme classique se trouve aussi à Longueuil une certaine forme de profilage de la part des autorités. Les policiers sont concernés ici, mais pas uniquement eux car le profilage peut aussi se faire sentir dans d'autres sphères de la société comme l'éducation, l'emploi et le logement. Ce profilage concerne surtout les hommes Noirs, pour qui les arrestations en voiture et les contrôles dans les parcs sont plus nombreux. Les médias ont beaucoup d'impact sur la discrimination et la stigmatisation de certains groupes. Les gangs de rues sont associées par les médias aux communautés ethnoculturelles. Des préjugés sont aussi entretenus par certains agents du centre local d'emploi, tel que « les Latinos ou les Noirs sont plus poussés vers la drogue ». Les directeurs d'établissement scolaire et les enseignants, lorsqu'ils exigent aux parents de parler français, peuvent aussi faire preuve de discrimination systémique et d'une certaine forme de profilage racial. Celui-ci peut aussi se produire dans les palais de justice ou sur le marché du travail.

En tant qu'outil de domination résultant de l'histoire, le racisme vient définir une frontière entre un 'eux' et un 'nous'. À Longueuil, nous pouvons constater qu'en général le 'eux' inclut dans la même catégorie les immigrants et les membres de groupes ethnoculturels qui sont présents au Québec depuis très longtemps. Par ailleurs, le 'nous' semble renvoyer à une identité fondée sur la langue, le français, et sur la descendance, européenne. En ce sens, le racisme, avoué ou non, s'inscrit dans ces jeux de frontières qui confinent certaines personnes à un statut de minoritaire.

Le racisme comporte à la fois des aspects objectifs et subjectifs. En ce sens, deux types de racismes ont été déclinés par les

participants au forum. Un premier, visible et ouvert, souvent violent et associé par exemple à l'intimidation reliée à l'origine ethnoculturelle. On pourrait rapprocher ces manifestations d'un racisme objectif. Un second, invisible, systémique et porteur de discriminations sous-jacentes. On pourrait rapprocher ces manifestations d'un racisme subjectif.

Selon les niveaux établis par Wieviorka, le racisme dépasse le simple épiphénomène à Longueuil. Il atteint une certaine unité apparente qui se dessine notamment dans le profilage qui existe envers certains membres de minorités ethnoculturelles. On atteint sans aucun doute le second niveau de racisme selon Wieviorka, celui du racisme éclaté. À ce niveau, le phénomène est beaucoup plus marqué socialement, et c'est ce que des graffitis contre les Juifs démontrent ici. Il n'y a pas encore de passage au racisme institutionnel à Longueuil, le troisième niveau du racisme, mais nous avons pu constater certains actes de violence perpétrés envers des membres de minorités ethnoculturelles.

À Longueuil, nous pouvons constater qu'en général le 'eux' inclut dans la même catégorie les immigrants et les membres de groupes ethnoculturels qui sont présents au Québec depuis très longtemps.

Le racisme s'est transformé et se présente plus souvent qu'autrement avec le visage du néo-racisme. Ce que l'on nomme néo-racisme ne se réfère plus nécessairement à la race ou à la couleur de la peau. N'importe quel marqueur identitaire, que ce soit la langue, la religion, l'ethnie, une tradition ou des mœurs particuliers, peut alors être utilisé pour dominer un groupe ou des individus. Par exemple, avec le racisme culturel, les

attributs discriminatoires sont variés et fondés sur les différences interculturelles, posées comme immuables et infranchissable. Nous avons retracé des manifestations du néo-racisme à Longueuil, en lien avec certains marqueurs spécifiques. La religion, et surtout l'islam, retient une attention particulière. Les participants ont souligné la présence assez commune de la peur de l'arabe, qui se traduit par la peur de « l'extrémisme religieux ». Comme l'a souligné Michèle Vatz-Laaroussi, ce terme, très vague, ne renvoie qu'à des stéréotypes et des préjugés envers les Musulmans. D'autres comportements racistes ayant pour fondement le marqueur religieux ont été relevés. Une forme d'antisémitisme a été observée, alors que des graffitis contre les Juifs ont été faits dans des endroits publics (au centre Olympia et au Parc régional). Le racisme envers les Musulmans se dessine de façon subtile et parfois difficile à détecter. Par exemple, un élève d'une école secondaire efféminé a été la cible de railleries. Mais on a immédiatement référé aux Musulmans qui, supposément, ont réagi beaucoup plus fortement, ce qui n'est pas si certain. Par cette situation, nous pouvons constater qu'on cible automatiquement un groupe religieux sans se questionner à propos des préjugés sous-jacents au jugement porté. Aussi, il peut arriver que des courriels à caractère islamophobe et homophobe soient envoyés à certaines personnes. Le néo-racisme trouve, avec les nouvelles technologies, de nouvelles voies d'expression qui peuvent passer inaperçues, mais qui sont tout aussi potentiellement dommageables pour l'individu.

Comme l'a démontré Juteau, il est important, lorsqu'on interprète les manifestations du racisme, de tenir compte de l'influence de plusieurs variables en lien avec l'appartenance ethnoculturelle telles que le genre, la religion et la classe sociale.

Ces variables entrent en interaction et deviennent des facteurs discriminatoires qui s'additionnent. Certaines personnes se trouvent parfois confinées à un espace reclus, exclues par la force des représentations sociales négatives présentées à leur égard. La source du profilage se trouve dans le croisement de ces variables discriminatoires. Dans le logement, les femmes avec plusieurs enfants sont ciblées. Par les policiers, les hommes appartenant à une minorité visible sont ciblés. Mentionnons que la situation particulière des femmes a été soulignée par plusieurs participants. Elles femmes vivent d'autres difficultés en lien avec la famille, les enfants, l'emploi et la survie au quotidien. Leur parcours sur le marché du travail est parsemé d'embûches et la multiplication des facteurs de discrimination peut s'avérer un fardeau lourd à porter pour certaines femmes immigrantes. Il existe pour elles un danger d'isolement.

Certaines personnes se trouvent confinées à un espace identitaire reclus, exclues par la force des représentations sociales négatives présentées à leur égard. La source du profilage se trouve dans le croisement de ces variables discriminatoires.

Le racisme s'enracine globalement dans divers domaines qui peuvent être ciblés, car les membres des communautés ethnoculturelles éprouvent justement des difficultés dans ces domaines. Il s'agit ici des domaines d'emploi, du logement, dans l'apprentissage de la langue et en matière de pauvreté. Sur le marché du travail, des incidents discriminatoires se produisent dans les démarches associées à la recherche d'un emploi. Ainsi, un profilage peut être effectué par les employeurs en fonction du nom. Généralement, le manque d'expérience au Québec et la non-reconnaissance des acquis

constitue des éléments qui contribuent à créer une discrimination systémique à l'égard des nouveaux arrivants, mais également à l'égard des membres des communautés ethnoculturelles en général. En ce qui concerne le logement, nous pouvons directement lier la question à la possibilité d'une ghettoïsation grandissante à Longueuil. Lorsqu'un profilage s'installe dans le domaine du logement, les membres des communautés ethnoculturelles se voient rapidement concentrés dans certains quartiers, ce qui n'aide en rien leur intégration et ce qui renforce certains préjugés du type « les immigrants, ils se tiennent entre eux autres ». Ces incidents discriminatoires se produisent dans le domaine du logement, alors que les croyances à propos des membres de communautés ethnoculturelles de certains propriétaires sont difficiles à changer. Les stéréotypes et les préjugés sont ici au fondement de ces comportements. La situation particulière vécue par les femmes est encore à souligner. En matière de pauvreté, comme nous l'avons mentionné, le chômage, l'éducation et la langue sont les principales causes de précarité. En ce sens, nous pouvons remarquer que les domaines de l'emploi, du logement, de la langue et de la pauvreté ne sont pas isolés les uns des autres et que la langue devient un élément charnière dans l'ensemble des domaines où s'enracine le racisme.

Lorsqu'un profilage s'installe dans le domaine du logement, les membres des communautés ethnoculturelles se voient rapidement concentrés dans certains quartiers, ce qui n'aide en rien leur intégration et ce qui renforce certains préjugés du type 'les immigrants, ils se tiennent entre eux autres'.

D'une façon ou d'une autre, la personne immigrante se trouve diminuée et humiliée, comme si on lui offrait la facilité, alors qu'un parcours migratoire est, la plupart du temps, parsemé d'embuches, et particulièrement au plan socio-économique.

Une toile se tisse entre la langue, l'accès à un emploi adéquat, aux ressources sociales et à un logement. Nous pourrions parfois parler de conditions synergiques qui engendrent la pauvreté, alors que semble se créer un vortex qui conduit certains membres des minorités ethnoculturelles à l'ostracisme et à diverses situations discriminantes récurrentes. Par ailleurs, l'importance de la variable économique dans ce processus n'est pas à sous-estimer, et elle est aussi prétexte à une forme de racisme que Wieviorka nomme le racisme de la chute et de l'exclusion sociale. En matière d'appartenance à une classe sociale, le racisme plonge les membres des communautés ethnoculturelles devant un paradoxe insoluble. Ainsi, si une personne membre d'une communauté ethnoculturelle est aisée économiquement parlant et a des moyens financiers, le raciste pourra dire « C'est facile pour elle, elle vole nos emplois ». Toutefois, si une personne membre d'une communauté ethnoculturelle se trouve en difficulté économique, le raciste pourra dire « C'est facile pour elle, elle vient se faire vivre par notre société ». D'une façon ou d'une autre, la personne immigrante se trouve diminuée et humiliée, comme si on lui offrait la facilité, alors qu'un parcours migratoire est, la plupart du temps, parsemé d'embuches, et particulièrement au plan socio-économique.

Nous pouvons constater que le racisme naît dans la peur et dans le refus de s'ouvrir aux différences de l'autre. Comme l'a souligné Michèle Vatz-Laaroussi, cette peur et cette mise à distance sont synonymes d'infériorisation et d'humiliation vécues au quotidien par les membres des minorités ethnoculturelles. Cela laisse des traces sur l'individu, qui en vient à se demander ce qui cloche. Comme l'a indiqué un participant au forum dans un atelier de l'après-midi : « Ne pas se sentir bien dans sa société ou bienvenu où l'on vit, ça peut à long terme être nuisible, et pour les personnes, et pour la société dans son ensemble ». Cela peut notamment amener le migrant à regretter son geste d'immigration et à remettre en question à la fois ses décisions et sa valeur intrinsèque. Subies de façons répétées, ces remises en questions peuvent troubler l'estime que ces personnes ont d'elles-mêmes. Ce peut même être la voie vers la ghettoïsation, l'isolement et la maladie mentale.

L'intervention en matière de lutte contre le racisme et les discriminations mérite d'être menée avec l'objectif de construire des ponts interculturels entre tous les acteurs concernés, à la fois les organisations et les institutions, mais aussi les communautés ethnoculturelles et les nouveaux arrivants.

L'intervention afin de lutter contre le racisme et les discriminations s'avère, selon cette optique, un travail de prévention qui vise, d'une part, à sensibiliser, et, d'autre part, à conscientiser par l'éducation populaire. L'importance de ce travail n'est pas à démontrer compte-tenu des situations expérimentées dans d'autres pays d'immigration, en France notamment. Ce travail de prévention gagne à cibler certains

lieux d'intervention en fonction des pistes de solutions apportées au forum. Ces lieux d'interventions concernent notamment l'emploi, le logement, la pauvreté et l'apprentissage de la langue, soit les domaines problématiques d'intégration qui ont été ciblés lors du forum. Concrètement, la lutte contre le racisme et les discriminations se mène sur deux fronts, chez la société d'accueil, d'une part, et auprès des communautés ethnoculturelles et des nouveaux arrivants, d'autre part. La lutte contre le racisme et les discriminations concerne la société d'accueil, qui a à travailler sur elle-même afin d'accueillir les différences des citoyens portant diverses appartenances ethnoculturelles. La lutte contre le racisme et les discriminations devrait aussi veiller à redonner aux minorités ethnoculturelles un pouvoir sur elles-mêmes.

L'intervention afin de lutter contre le racisme et les discriminations s'avère, selon cette optique, un travail de prévention qui vise, d'une part, à sensibiliser, et, d'autre part, à conscientiser par l'éducation populaire. L'importance de ce travail n'est pas à démontrer compte-tenu des situations expérimentées dans d'autres pays d'immigration, en France notamment.

Il est du ressort des organisations et des institutions de favoriser les rencontres et la connaissance mutuelle en multipliant les collaborations dans une approche de proximité. Cela peut se faire par divers moyens : formations, rencontres, échanges, médiations, jumelage et parrainage, partage d'informations, collection des informations pertinentes en un seul centre, coordination des actions. Le rôle pivot des tables de concertation est à souligner ici, elles

permettent un échange d'information entre les partenaires du milieu. L'intervention en matière de lutte contre le racisme et les discriminations mérite d'être menée avec l'objectif de construire des ponts interculturels entre tous les acteurs

concernés, à la fois les organisations et les institutions, mais aussi les communautés ethnoculturelles et les nouveaux arrivants.



Conclusion

Alors que le racisme se légitimait à l'origine par une référence à la biologie, le néo-racisme se fonde sur n'importe quel critère socioculturel, qu'il instrumentalise pour mieux dominer les populations visées. C'est le cas par exemple de l'islamophobie ou de l'antisémitisme. Trois ingrédients fondamentaux composent toujours le racisme et le néo-racisme : catégorisation, essentialisation et stigmatisation, ceux-ci impliquant d'abord la désignation d'un bouc-émissaire, soit disant « hérétique », puis sa persécution qui peut dégénérer jusqu'à l'agression d'individus ou de groupes.

Sur le plan de la collectivité longueuilloise, nous pouvons conclure qu'il y a du racisme à Longueuil. Selon la typologie proposée par Wieviorka, celui-ci atteint le second niveau sur une échelle de quatre, en se manifestant par un racisme éclaté.

Les causes du racisme méritent qu'on s'y attarde si l'on veut éviter son développement. Toutefois, il est tout aussi important de s'attarder aux conséquences du racisme, qui sont tangibles et parfois dramatiques. « [L]a haine d'un bouc émissaire » (1991, 160), selon les mots de Wieviorka, et son agression sont les conséquences générales du racisme. Plus particulièrement, il peut engendrer diverses formes de souffrances individuelles et collectives : pauvreté, exclusion, discriminations institutionnelles, et même apartheid et esclavage.

Sur le plan de l'individu, le racisme se trouve lié aux questions associées au développement identitaire et à la

subjectivité. Si le racisme marque de façon indélébile les personnes qui en sont les victimes, il arrive également que certaines personnes ressentent un racisme à leur égard alors que l'intention n'est pas de les agresser ou de leur causer un tort. D'autres personnes font preuve d'une résilience hors pair afin de surmonter les difficultés qu'elles ont vécues en matière de racisme et de discrimination. En ce qui concerne la construction identitaire individuelle, tout est sujet à la nuance et à la contextualisation.

Sur le plan de la collectivité longueuilloise, nous pouvons conclure qu'il y a du racisme à Longueuil. Selon la typologie proposée par Wieviorka, celui-ci atteint le second niveau sur une échelle de quatre, en se manifestant par un racisme éclaté. Comme nous l'avons mentionné, ce second niveau de racisme s'associe aussi avec les conditions socio-économiques d'une population et est étroitement lié aux luttes de classes. Toutefois, comme l'indique Wieviorka, le racisme ne suit aucune logique qui pourrait faire en sorte d'en prévoir les prochaines manifestations :

Les changements qui affectent chacun des éléments composant le racisme au sein d'une société donnée ne sont pas nécessairement convergents, et il n'y a pas davantage de progression inéluctable, dans laquelle, à partir des formes les plus légères du phénomène, on verrait s'alourdir progressivement la barque du racisme, avec au départ des préjugés, puis de plus en plus de discrimination et de ségrégation, et des violences de plus en plus conséquentes et meurtrières (Wieviorka, 1991, 90).

Voilà pourquoi le racisme et le néo-racisme exigent une vigilance constante, afin d'en comprendre les manifestations changeantes et les dynamiques instables et d'initier des actions concrètes afin de les contrer.

Le forum du 21 mars 2014 a permis ce type de travail, en cherchant à approfondir la compréhension des manifestations du racisme à Longueuil. Il a permis l'observation de propos racistes qui sont fort révélateurs des représentations de l'autre que certaines personnes entretiennent. Ainsi, nous pouvons remarquer que le racisme n'est pas associé seulement à l'immigration récente, aux communautés culturelles ou aux groupes religieux, les autochtones vivent, depuis la colonisation, un racisme qui continu encore aujourd'hui.

Le forum a aussi permis de montrer qu'alors que le racisme conventionnel passe souvent sous couvert, l'ethnocentrisme est nettement plus clair dans les propos des gens. Cet ethnocentrisme s'exprime par une logique binaire qui départit « nos valeurs » de « leurs valeurs ». Cet ethnocentrisme suppose aussi l'idée que les citoyens d'ici portent « les vraies valeurs de la démocratie » et qu'ils doivent l'enseigner aux « autres venus d'ailleurs qui ne portent pas ces valeurs ». Par exemple, l'égalité entre les hommes et les femmes serait le propre des sociétés occidentales. En matière de relations interculturelles, il y a une attention particulière à apporter lorsque nous tentons de définir un 'nous' par rapport à un 'eux'.

Les pistes de solutions à suivre concernent l'ensemble de la société d'accueil, et pas seulement les nouveaux arrivants et les

communautés ethnoculturelles. Il s'agit de développer, selon une logique de partage et de dialogue non-hiérarchisé, une stratégie globale pour la communauté qui s'enracine à trois niveaux : micro, méso, macro. Cette stratégie s'adresse donc à la fois aux citoyens en général, mais aussi aux milieux communautaires, institutionnels et politiques. Pour les citoyens, une vigilance quotidienne envers les gestes à caractère raciste permet une lutte plus efficace. Pour les milieux communautaires et institutionnels, le principe de la communauté apprenante permet la sensibilisation et l'éducation populaire en matière de lutte contre le racisme. Pour la Ville, en tant que palier gouvernemental local, plusieurs leviers d'action peuvent être utilisés pour améliorer la reconnaissance du racisme sur son territoire et pour y apporter des solutions concrètes.

<p>Les pistes de solutions à suivre concernent l'ensemble de la communauté, et non pas seulement les nouveaux arrivants. Il s'agit de développer, selon une logique de partage et de dialogue non-hiérarchisé, une stratégie globale pour la communauté qui s'enracine à trois niveaux : micro, méso, macro. Cette stratégie s'adresse donc à la fois aux citoyens en général, mais aussi aux milieux communautaires, institutionnels et politiques.</p>
--

Le Comité Longueuil-Ville sans racisme et la Chaire de recherche sur les religions en modernité avancée concluent ce rapport en formulant quelques recommandations :

Forum Vivre Ensemble à Longueuil, une question à réfléchir...

Recommandations

- 1. Travailler sur la reconnaissance de l'existence du racisme et du néo-racisme à Longueuil.**
 - Mieux comprendre les manifestations du racisme et néo-racisme dans les rapports sociaux ;
 - Développer des outils d'éducation populaire pour favoriser la reconnaissance de la problématique.

- 2. Sensibiliser les différentes organisations en visant trois objectifs**
 - Sensibiliser et conscientiser les décideurs (milieux communautaires, politique et institutions publiques) sur l'existence et les conséquences du racisme pour les personnes, les groupes et la communauté ;
 - Sensibiliser et conscientiser les équipes de travail des différentes organisations locales afin d'accueillir et faciliter l'intégration des personnes portant une forme de différence (ethnique, linguistique, religieuse...);
 - Favoriser l'émergence de comités tripartites (organismes communautaires, institutions publiques et citoyens) portant sur les actions à entreprendre pour contrer le racisme et la discrimination au sein des institutions publiques locales (en prenant exemple de la Ville de Longueuil).

- 3. Organiser sur une base régulière des rencontres avec les différents acteurs sociaux et les citoyens sur les manifestations du racisme.**
 - Organiser un événement annuel permettant de créer un espace de dialogue non hiérarchisé ;
 - Développer et offrir des formations spécialisées destinées aux acteurs sociaux de divers milieux ;
 - Mettre en commun les expériences et les expertises développées au sein de chaque milieu ;
 - Envisager des actions collectives à partir d'analyses partagées.

- 4. Favoriser des espaces de dialogue interculturel dans les différents milieux de vie (écoles, quartier, HLM...) pour faciliter le vivre-ensemble.**

- 5. Développer un service local et spécialisé destiné aux victimes de racisme et de discrimination.**

Glossaire

Dialogue interculturel

Le dialogue interculturel est un processus d'échange de vues, ouvert et respectueux entre des personnes et des groupes de différentes origines, culturelles, religieuses et linguistiques, dans un esprit de compréhension et de respect mutuels. Le dialogue interculturel est une caractéristique essentielle des sociétés inclusives. Il est un puissant instrument de médiation et de réconciliation : par un engagement essentiel et constructif au-delà des clivages culturels, il répond aux préoccupations relatives à la fragmentation sociale et à l'insécurité, en favorisant l'intégration et la cohésion sociale.⁴¹

Discrimination

Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur l'âge, le sexe, la 'race', la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

Espace de dialogue non hiérarchisé

Pour déployer le potentiel de l'intelligence collective et mettre en valeur la richesse du groupe, la communauté apprenante privilégie le dialogue où toutes les voix sont entendues. Le dialogue permet l'émergence d'un sens partagé. Un espace de dialogue non hiérarchisé doit pouvoir être reconnu et utilisé par chaque partie. Les rôles différents sont complémentaires, non superposables encore moins substituables.⁴²

Essentialisme

L'essentialisme attribue des caractéristiques fixes, des attributs de nature anhistorique à l'ensemble des membres d'un groupe. Il peut reposer sur une idéologie expliquant le comportement en termes de nature ou de différences biologiques, mais il n'en est pas toujours ainsi (Grosz, 1990). En effet, l'essentialisme peut aussi renvoyer à des qualités psychologiques ou culturelles communes (intuition, dévouement, sens des affaires, etc.) qu'on trouverait nécessairement chez tous les membres d'une catégorie donnée.⁴³

Ethnocentrisme

Loyauté ou fidélité envers son groupe d'appartenance, défini en terme d'ethnie, accompagnée d'un jugement négatif et dévalorisant des autres ethnies. L'ethnocentrisme juge les autres du seul point de vue des valeurs et des normes du groupe d'appartenance.⁴⁴

⁴¹ Extrait du *Livre blanc sur le dialogue interculturel « Vivre ensemble dans l'égalité »*, Lancé par les Ministres des Affaires Étrangères du Conseil de l'Europe, 2008, p.17.

⁴² Définition inspiré des travaux de Pierre PETRY, Peter SENGE, David BOHM, Donald FACTOR et Peter GARRETT.

⁴³ D. JUTEAU, *L'ethnicité et ses frontières*, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1999, p. 179.

⁴⁴ BARRETTE, GAUDET et LEMAY, *Interculturalisme et pratiques pédagogiques au collégial*, Collège Bois-de-Boulogne, 1988, p. 59.

Préjugés

Signifie littéralement juger d'avance. Le préjugé caractérise un individu qui porte un jugement, habituellement défavorable, sur un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui attribuant des caractéristiques attachées au groupe auquel il appartient⁴⁵.

Racisme

Vision du monde qui se traduit par des préjugés, des pratiques de discrimination, de ségrégation et de violence impliquant des rapports de pouvoir subis par les individus ou des groupes sociaux. Cette vision du monde a une fonction de stigmatisation, de légitimation et de domination dont les logiques d'infériorisation et de différenciation peuvent varier dans le temps et dans l'espace.

Stéréotypes

Images figées attribuant certaines caractéristiques et certaines habitudes à un groupe ethnique ou racial donné⁴⁶.

Xénophobie

Rejet de l'étranger qui naît de la compétition entre groupes et de la concurrence des cultures.⁴⁷

⁴⁵ Gouvernement du Canada, *L'égalité ça presse*.

⁴⁶ *Idem*.

⁴⁷ D. LAPEYRONNIE, M. FRYBES et al., *L'intégration des minorités immigrées. Étude comparative France-Grande-Bretagne*, Paris, ADRI, 1990, p. 291.

ANNEXES

Programme du forum

8h30-9h00

Accueil et café (Salle 3625, 3^e étage - Campus Longueuil de l'Université de Sherbrooke)

9h00-9h30

Mot de bienvenue et présentation de la journée - **David Koussens (Université de Sherbrooke) et Norma Miranda (Vision Inter-Cultures)**

9h30-10h30

Ateliers : Comprendre le racisme

10h30-10h45

Pause

10h45-11h45

Séance plénière, partage des expériences et des réflexions (Salle 3625)

11h45-12h15

Synthèse et discussion - Michèle Vatz-Laaroussi (Observatoire canadien de l'immigration dans les zones à faible densité d'immigrants, Université de Sherbrooke) (Salle 3625)

12h15-13h15

Dîner (Agora, salle 3400, 3^e étage)

13h15-13h30

Présentation de l'après-midi, rappel du fonctionnement (Salle 3625)

13h30-14h30

Ateliers : Quelles pistes de solutions pour Longueuil ?

14h30-14h45

Pause

14h45-15h45

Séance plénière, partage des expériences et des réflexions (Salle 3625)

15h45-16h00

Synthèse et clôture – par le Comité Longueuil – Ville sans racisme (Salle 3625)

Questions préparatoires posées aux participants

1. Avez-vous remarqué, dans votre milieu, une plus grande pauvreté chez les groupes ethnoculturels ? Comment l'expliquez-vous ?
2. Avez-vous remarqué à Longueuil une présence plus grande des membres de groupes ethnoculturels dans certains quartiers ? Où et pourquoi selon vous ?
3. À votre connaissance, les membres des communautés ethnoculturelles ont-ils de la difficulté à se trouver un logement à Longueuil ? Pourquoi ? Pouvez-vous donner des exemples ?
4. Avez-vous entendu parler d'intimidation et de discrimination relié à l'origine ethnoculturelle à Longueuil ? Donnez des exemples.
5. Selon vous, les membres des groupes ethnoculturels ont-ils de la difficulté à se trouver un emploi à Longueuil ? Pourquoi ?
6. À votre connaissance, existe-t-il des leaders provenant des groupes ethnoculturels à Longueuil ? Quelles sont les retombées, positives ou négatives, de la présence de ces leaders ? Pourquoi ?
7. À votre connaissance, y a-t-il eu des incidents à caractère raciste à Longueuil ? Pouvez-vous donner des exemples.
8. À votre connaissance, y a-t-il eu des incidents discriminatoires liés à l'origine ethnoculturelle à Longueuil ? Donnez des exemples.
9. Certains quartiers sont-ils plus touchés par ces types d'incidents ? Si oui, lesquels ?
10. Selon vous, y a-t-il du profilage racial effectué par les autorités publiques à Longueuil ? Donnez des exemples.
11. Selon vous, les médias locaux utilisent-ils un message neutre et objectif envers les sujets concernant les groupes ethnoculturels à Longueuil ?
12. Que pouvons-nous faire pour mieux vivre-ensemble à Longueuil ?