



**Sherbrooke**  
INSTANCE DE CONCERTATION  
EN IMMIGRATION

# COMPTE-RENDU

## COMITÉ RACISME ET DISCRIMINATIONS

Mercredi 07 avril 2021 de 10 h 30 à 12 h 00

### PRÉSENCES :

- [X] Sabruna Dorceus (Université de Sherbrooke)
- [X] Jacqueline Belleau (Actions interculturelles)
- [X] Marie-Claire Akamendo-Bita (ISDC)
- [X] Michèle Vatz-Laaroussi (RIFE)
- [X] Abdelaziz Laaroussi (RIFE)
- [X] Fritzna Blaise (Agente de recherche)
- [X] Roukayatou I. Abdoulaye (Ville de Sherbrooke)
- [X] Inès Nijimbere (TQ4S)
- [X] Charles Rodrigue (MIFI)

## COMPTE-RENDU

1. Tour de table	S/O.
<b>1. Présentation des recommandations (par Sabruna Dorceus et Michèle Vatz-Laaroussi) – voir ppt</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 4 Recommandations générales (s'adresse aux instances politiques, décideurs de la Ville de Sherbrooke et des différentes institutions sur le territoire).</li><li>• Et recommandations à la Ville de Sherbrooke (à la demande de Roukayatou I. Abdoulaye)</li><li>• Création d'un organisme régional indépendant (ex. : Ligue des droits et libertés, CDPDJ)?</li></ul> <hr/> <p>1. <b>Bien différencier la gestion de la diversité et la lutte contre le racisme et les discriminations</b> qui représentent deux axes</p>



**Sherbrooke**

INSTANCE DE CONCERTATION  
EN IMMIGRATION

distincts. Cette distinction devra être apparente dans les politiques, les formations, les mesures, les comités, etc.

2. **Médiatiser des prises de position claires** contre le racisme et les discriminations.
3. **Créer et financer un organisme régional indépendant** avec deux missions : **1) recevoir les plaintes et diriger/accompagner les personnes vers leur traitement; 2) faire un accompagnement psychosocial** (en individuel et en groupe) des personnes victimes
  - Coordination de formations et d'activités de sensibilisation
  - Création d'une éventuelle plateforme virtuelle et ligne téléphonique
4. Mettre en œuvre un **comité ou une personne-ressource responsable de la lutte contre le racisme dans chaque institution sherbrookoise** (p. ex. : CIUSS, cégeps, universités, Agence des services scolaires)
  - Gestion des plaintes
  - Compilation de statistiques en lien avec les manifestations du racisme et des discriminations
5. **Intégrer des articles sur la tolérance zéro au racisme et aux discriminations dans les règlements et codes de vie** des organismes et institutions, tant pour le personnel que pour les personnes usagères.
6. Envisager une **campagne antiraciste régionale en lien avec les divers médias de l'Estrie** et plus spécifiquement de Sherbrooke.
7. Mettre en œuvre des **formations et activités de sensibilisations** dont certaines s'adressant à la fois aux **personnes racisées** (ex. rappel de leurs droits) et aux **personnes majoritaires** pour permettre des échanges et des



**Sherbrooke**

INSTANCE DE CONCERTATION  
EN IMMIGRATION

sensibilisations réciproques. Il sera nécessaire d'y inclure des contenus et témoignages sur le racisme ordinaire et les micro-agressions.

8. Assurer un **maillage solide et pérenne** entre toutes les institutions, les organismes et la communauté sherbrookoise dans la lutte contre le racisme et les discriminations.
9. Prendre des **décisions politiques claires avec des objectifs réalisables, des dates et des critères d'évaluation ainsi que des personnes responsables et imputables** de la mise en œuvre du processus.
10. Assurer un **financement récurrent de ces diverses mesures.**

#### **En bref :**

- Une campagne médiatique régionale antiraciste? Un lien avec la campagne nationale mais avec une couleur régionale? Les bases régionales sont-elles assez solides pour qu'une campagne régionale soit portée? Des recommandations pourraient être transmises au niveau du Réseau d'accueil estrien (RAE) ou même à Vision attractivité pour une éventuelle campagne régionale antiraciste. Il est important d'avoir des éléments quantifiables pour pérenniser le financement. Mesure d'impact social?

#### **Priorisation dans les recommandations générales :**

- À court terme – formation et sensibilisation (point 7) : Mettre en œuvre des **formations et activités de sensibilisations** dont certaines s'adressant à la fois aux **personnes racisées (ex. rappel de leurs droits)** et aux **personnes majoritaires** pour permettre des échanges et



**Sherbrooke**

INSTANCE DE CONCERTATION  
EN IMMIGRATION

des sensibilisations réciproques. Il sera nécessaire d'y inclure des contenus et témoignages sur le racisme ordinaire et les micro-agressions.

**Qui?** RIFE, bassin de personnes (Longueuil, Granby). Importance de mettre en place des formations sur le plan expérientiel. Qui les financerait? Qui va prendre en charge? Les modalités restent à définir. Un groupe du comité racisme et discriminations pourraient être mis en place pour dispenser ces formations? L'importance de sensibiliser le groupe majoritaire dans les activités de formations et non uniquement d'informer les groupes minoritaires de leur droit.

- **À court terme - Intégrer des articles sur la tolérance zéro au racisme et aux discriminations dans les règlements et codes de vie** des organismes et institutions, tant pour le personnel que pour les personnes usagères. Assurer un **maillage solide et pérenne** entre toutes les institutions, les organismes et la communauté sherbrookoise dans la lutte contre le racisme et les discriminations. Mettre en œuvre un **comité ou une personne-ressource responsable de la lutte contre le racisme dans chaque institution sherbrookoise** (p. ex. : CIUSS, cégeps, universités, Agence des services scolaires). Gestion des plaintes -Compilation de statistiques en lien avec les manifestations du racisme et des discriminations. Priorité à travailler avec les institutions et d'avoir des représentant.e.s sur le comité racisme et discriminations (ex. CIUSSSE-CHUS, CSSRS, Udes, Cégep, Bishop's.etc..).



**Sherbrooke**

INSTANCE DE CONCERTATION  
EN IMMIGRATION

- À moyen terme - **Créer et financer un organisme régional indépendant** avec deux missions : **1) recevoir les plaintes et diriger/accompagner les personnes vers leur traitement; 2) faire un accompagnement psychosocial** (en individuel et en groupe) des personnes victimes. Coordination de formations et d'activités de sensibilisation. Création d'une éventuelle plateforme virtuelle et ligne téléphonique

#### **Recommandations à la Ville de Sherbrooke**

1. Mettre en œuvre une **politique et un plan d'action municipaux contre le racisme et les discriminations** en concertation avec les personnes citoyennes, organismes et institutions
2. Mettre en œuvre un **plan de recrutement selon des cibles de représentativité (p. ex. personnes racisées et immigrantes)** au sein de la Ville et des sociétés parapubliques qui lui sont rattachées
3. **Compiler des statistiques populationnelles différentielles** permettant de mesurer les écarts entre les populations racisées et/ou des communautés culturelles et immigrantes et le reste de la population dans les domaines couverts et ciblés par la municipalité (logement, sécurité publique, emploi, vie démocratique, développement social et économique).
4. **Mettre en œuvre des formations en matière de racisme et discrimination** pour tout le personnel de la municipalité et des organismes para-municipaux et évaluer l'impact des



**Sherbrooke**

INSTANCE DE CONCERTATION  
EN IMMIGRATION

formations sur les pratiques.

## **Recommandations avec la recherche**

### **1. Emploi :**

- Examiner la discrimination à l'embauche en Estrie en mobilisant la méthode du testing (envoi de pairs de curriculum vitae (CV) fictifs)
- Questionner les personnes responsables de l'embauche des ressources humaines quant à leur processus de choix

### **2. Relations avec les services de police :**

- Analyser les données policières en matière d'interpellations à partir d'indicateurs de traitement différencié
- Consulter un plus grand nombre de personnes issues des communautés racisées afin d'obtenir un portrait plus complet de la situation

### **3. Logement :** documenter et analyser les plaintes déposées à la régie du logement afin d'évaluer la proportion des plaintes liées à des motifs de discrimination

### **4. Santé et services sociaux :** en s'appuyant sur les données existantes dans les principales institutions (CHUS, services sociaux, DPJ), mener des recherches supplémentaires visant à quantifier et analyser les processus 1) de recrutement du personnel et 2) d'accueil, de prise en charge, de suivi des personnes issues des différentes communautés.



**Sherbrooke**

INSTANCE DE CONCERTATION  
EN IMMIGRATION

## Recommandations en matière d'emploi

1. Adopter une **politique à visée préventive et répressive** pour favoriser un meilleur accès à l'égalité dans les entreprises privées et les organismes sans but lucratif
  2. **Questionner le processus d'embauche** (p. ex : tri des CV, critères de sélection, outils d'évaluation) pour vérifier qu'il n'est pas discriminatoire et le formaliser
  3. **Questionner la représentativité des personnes racisées** au sein des organisations et **compiler des données de représentation** par groupe cible
  4. Au-delà du recrutement, **formaliser le processus d'accueil et d'intégration** des personnes racisées au sein des organisations
  5. **Intégrer les personnes racisées à différents niveaux hiérarchiques**, notamment des postes décisionnels, afin de contrer le phénomène de tokénisme
  6. Assurer une offre de **formation continue** en matière **d'équité, de diversité et d'inclusion** (ÉDI) dans les organisations avec un axe spécifique sur le racisme et les discriminations
- Soumettre ces recommandations au comité employabilité (Julien et Matthieu)

## Recommandations en matière d'accès au logement (voir présentation)

1. **OMH : se concerter avec le SANC** afin de cibler les **informations sur les droits et responsabilités de locataires** qui pourraient être transmises à ses locataires (voir atelier de sensibilisation) - à retenir principalement.



**Sherbrooke**

INSTANCE DE CONCERTATION  
EN IMMIGRATION

	<p>2. Offrir une <b>formation antiraciste au personnel de la régie du logement, aux propriétaires et aux locataires</b> - à retenir principalement.</p> <p><b>Recommandations en matière de relations avec les services de police (voir ppt)</b></p> <p><b>Recommandations en matière de santé et services sociaux (voir ppt)</b></p> <p>1. <b>Augmenter le recrutement de personnels issus des communautés culturelles et racisées aux divers niveaux des organisations</b> (p. ex. : personnes gestionnaires, cadres, professionnelles, cliniciennes, employées, préposées, etc.)</p> <p>Proposition : se revoir le mois prochain pour activer les points de recommandations générales. Associer d'autres acteurs autour du comité. Importance d'élargir le comité pour porter les recommandations.</p>
<b>2. Calendrier</b>	Un planificateur d'agenda sera envoyé pour la prochaine rencontre (à la mi-mai).
<b>3. Partage de l'actualité des membres</b>	S/O.
<b>4. Divers</b>	S/O.
<b>5. Levée de la réunion</b>	Levée de la réunion à 14 h 30