



Comité contre le racisme et les discriminations

Mardi 3 octobre 2023 de 14h à 15h30

PRÉSENCES :

- Djamila Ousmane, Pôle régional en enseignement supérieur de l'Estrie (PRESE).
- Marianita Hamel, Solidarité populaire Estrie (SPE).
- Ines Nijimbere, Initiative sherbrookoise pour le développement des communautés (ISDC).
- Vincent Bourbeau, Carrefour accès loisirs (CAL)
- Ionna Villa, Fédération des communautés culturelles de l'Estrie (FCCE).
- Michèle Vatz-Laaroussi, Rencontre interculturelle des familles de l'Estrie (RIFE).
- Michèle Laliberté, Rencontre interculturelle des familles de l'Estrie (RIFE).
- Maude Doré-Caillouette, CIUSSS de l'Estrie – CHUS.
- Nathalie Ouellet, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).
- Sabruna Dorceus, Université de Sherbrooke (UdeS).
- Roukayatou Abdoulaye, Ville de Sherbrooke.

COMPTE – RENDU :

1. ACCUEIL ET BRISE-GLACE

La rencontre débute à 14h et terminera à 15h30.

L'activité brise-glace du baromètre permet aux personnes présentes d'exprimer comment elles se sentent en amorçant la rencontre et comment elles souhaitent quitter la rencontre.

En général, les membres du comité souhaitent repartir avec du concret (idées, actions, collaborations).

2. RETOUR SUR LE COMPTE-RENDU DU 9 MAI 2023

Il n'y a aucune modification à apporter au compte-rendu précédent.



Sherbrooke

INSTANCE DE CONCERTATION
EN IMMIGRATION

3. SUIVI | RECOMMANDATIONS DE L'ÉTUDE SUR LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS

- Santé et services sociaux

Maude met en contexte : une demande au service d'organisation communautaire du CIUSSS-CHUS a été faite en s'inspirant de la démarche du comité Longueuil Ville sans Discrimination ni Racisme (CLVSRD). C'est ainsi que Maude a été "recrutée". En amont à cette rencontre, elle a réfléchi à la contribution qu'elle pouvait avoir pour le comité contre le racisme et les discriminations. Elle s'est demandée comment avancer trois ans après la publication de l'étude. Maude voit le travail du comité comme une occasion de travailler avec le CIUSSS et de mobiliser des acteurs contre le racisme et les discriminations. Selon elle, il faut que le comité cible des priorités et s'entende sur une stratégie. Dans le but d'accélérer la démarche, elle a croisé les recommandations avec celles du rapport du Groupe d'actions contre le racisme (approuvées à l'Assemblée nationale) afin d'arriver avec **des propositions plus concrètes :**

- Axer sur la formation aux compétences interculturelles (un peu comme l'a fait l'Université de Sherbrooke avec le réseau des allié-es de l'interculturel).
- Organiser un événement trois ans après la publication de l'étude (ex. Sherbrooke, assez inclusive?) dont l'objectif serait de mobiliser les acteurs intéressés par la question du racisme,, de voir où on en est, ce qui se fait...

Ce qui est intéressant avec l'organisation d'un événement, c'est que ça permet de mobiliser des acteurs à l'interne du CIUSSS et de la communauté et ce afin de créer un réseau d'allié-es qui pourront appuyer les efforts. Une démarche qui engage au lieu de confronter.

Les membres du comité échangent sur ce qui existe à l'interne au CIUSSS.

Une démarche EDI a débuté l'année dernière au CIUSSS. C'est une démarche très large et le terme racisme n'est pas utilisé. Certaines actions sont en branle dans des directions mais Maude ne les connaît pas toutes.

Au niveau de la réception et de l'accompagnement des personnes, ainsi que de la compilation des données liées au plainte, Maude a essayé de comprendre ce qui existe à l'interne. Encore une fois le terme racisme n'est pas utilisé. Il faut que ce soit du harcèlement au travail ou une incivilité.

Les membres du comité s'entendent pour dire que la non-reconnaissance du racisme au sein de l'appareil du CIUSSS est préoccupante et devrait être à la base de tout changement positif. Dans d'autres CISSS ou CIUSSS il existe un ombudsman contre le racisme.

Comment le comité peut-il se positionner et se mobiliser pour apporter une pression collective?



Sherbrooke

INSTANCE DE CONCERTATION
EN IMMIGRATION

Rouka souligne qu'un éventuel événement organisé par le comité pourrait s'inscrire dans la campagne de la Ville dont le lancement est prévu pour la Semaine d'action contre le racisme (21 mars 2024). Cette campagne doit se dérouler sur 12 semaines activement puis jusqu'en 2025.

On passe donc au point 5 de l'ordre du jour.

4. PARTAGE DE L'ACTUALITÉ DES MEMBRES

CARREFOUR ACCÈS LOISIRS (Vincent) : le CAL a reçu un financement pour le volet 2 de **Sherbrooke Collectivité accueillante**. Il s'agit de la tenue d'ateliers culinaires et de sensibilisation contre le racisme. Douze ateliers en 2024, le dernier vendredi de chaque mois. Partenariats à établir avec la FCCE et le RIFE et autres pour les sujets des ateliers.

SOLIDARITÉ POPULAIRE ESTRIE (Marianita) : SPE tiendra son Assemblée générale annuelle le 18 octobre prochain et discutera alors du mandat annuel pour son comité Racisme et discrimination systémique.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (Sabruna) : Une équipe de chercheurs de la Faculté d'éducation de l'UdeS (dont Sabruna fait partie) en collaboration avec le Service de stages et de développement professionnel (SSDP) de l'UdeS et Sherbrooke Innopole ont déposé une demande de subvention dans le cadre du Programme Évolution-Compétences, volet innovation et connaissance du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Estrie au printemps 2023. Le titre du projet : Intégration de la diversité ethnoculturelle au sein de petites et moyennes entreprises : une adaptation aux parcours des personnes étudiantes issues de l'immigration réalisant des stages coop universitaires. Cette action s'inscrit dans une des recommandations en matière de recherche du rapport sur les enjeux de discrimination à Sherbrooke : «*Dans le secteur d'emploi, il serait pertinent d'examiner la discrimination à l'embauche en Estrie en mobilisant la méthode du testing (envoi de pairs de curriculum vitae (CV) fictifs en réponse à de réelles offres d'emploi) en s'inspirant des études réalisées dans d'autres villes québécoises. En complémentarité, il serait aussi intéressant de questionner les personnes responsables de l'embauche des ressources humaines quant à leur processus de choix aux différentes étapes du recrutement (p. ex. : tri des CV, entrevues d'embauche)*». Cette demande s'inscrit également dans la recommandation 2 en matière d'embauche et de représentation en emploi (Questionner le processus d'embauche pour vérifier s'il n'est pas discriminatoire et le formaliser).

5. IDÉATION - SEMAINE D'ACTION CONTRE LE RACISME

Une campagne médiatique sera organisée par la Ville de Sherbrooke et le lancement aura lieu lors de la Semaine d'action contre le racisme. Cette campagne va se déployer autour du slogan "Sherbrooke accueillante et inclusive #contreleracismeetlesdiscriminations" (slogan qui pourrait encore être changé mais qui évidemment met de l'avant la lutte contre le racisme et les discriminations).

La campagne vise les commerçants et institutions/organismes qui ont pignon sur rue qui ont des pratiques inclusives. La Ville a du financement dans le cadre de cette campagne.

Donc, est-ce que ce comité avec toute son expertise peut s'arrimer avec la Ville pour organiser un événement cohérent mais indépendant? Étant donné qu'il n'y a pas de programmations globales en place



Comité contre le racisme et les discriminations

Lundi 09 mai 2023 de 10h30 à 12h00

pour la Semaine d'action contre le racisme, il y a une belle occasion à saisir. Seulement des initiatives ponctuelles pour l'instant.

Maude propose que l'événement s'articule autour d'ateliers, de groupes de discussion sur différents sujets, de présentations de projets, avec une prise d'engagement collective pour conclure.

Michèle fait référence à une rencontre à laquelle elle a participé sur les enjeux des aînés. Il y avait eu une brève présentation de la thématique (mini-conférences), puis les personnes présentes travaillaient par sous-groupes pour faire remonter les préoccupations, les enjeux et les engagements. Il y avait en suite une sélection des priorités. Le processus avait été intéressant et on pourrait s'en inspirer.

Maude rappelle que pour elle, l'objectif d'un tel événement serait de repérer les allié-es, les personnes intéressées par la question du racisme dans les différents milieux ou qui souhaitent mettre en place des choses. Pour créer un réseau de contacts qui pourront s'investir par la suite pour faire avancer les recommandations.

Les tables de discussion pourraient toucher différentes thématiques, pas seulement santé et services sociaux. Un genre de bilan des recommandations du rapport mais en allant davantage vers la prise d'actions. Il serait intéressant aussi de mettre en lumière des bons coups et des pratiques gagnantes pour inspirer.

Inès souligne l'importance de nommer le terme racisme dans le titre de l'événement.

Devenir un allié-e contre le racisme, c'est positif!

Prochaines étapes : définir un nom et un processus d'organisation de l'événement. Création d'un sous-comité qui pourrait se rencontrer plus régulièrement (avec des personnes des autres comités également).

6. PROCHAINE RENCONTRE

La prochaine rencontre aura lieu à la fin du mois de novembre (idéalement en personne, au CAL, à la Ville ou au Couvent). Un planificateur d'agenda sera envoyé pour trouver une date commune.

Les actualités des membres peuvent être partagées à Alexane en dehors des rencontres afin qu'elles circulent de façon plus régulière et pour pouvoir entrer plus rapidement dans l'action lors des rencontres.

7. VARIA

Il n'y a aucun point à ajouter.

8. FIN DE LA RENCONTRE

La rencontre termine à 15h30.