

ENSEMBLE CONTRE LA HAINE

ET LES DISCRIMINATIONS

À SHERBROOKE

Racisme et discriminations à Sherbrooke

Constats et pistes d'action issus
de la consultation des milieux



Sherbrooke
INSTANCE DE CONCERTATION
EN IMMIGRATION

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada

UNE CONSULTATION RICHE, COHÉRENTE ET DÉJÀ TRÈS PARLANTE

La consultation menée à l'hiver 2025 auprès de 24 milieux (organismes communautaires, institutions, entreprises) a généré des analyses denses et complémentaires au sujet des défis, besoins, avancées et attentes par rapport au racisme et aux discriminations. Bien que certaines particularités ressortent, les constats se recoupent fortement entre les secteurs.

Une lecture globale qui permet de bien cerner les enjeux actuels

La mise en commun des analyses par secteur et des analyses transversales permet de dégager une compréhension claire des enjeux liés au racisme et aux discriminations à Sherbrooke, tant sur le plan des pratiques que des structures. Les défis, besoins, avancées et attentes s'éclairent mutuellement et forment un tout cohérent.

Trois secteurs, trois postures... un même phénomène

- Communautaire : lecture du racisme comme enjeu d'inégalités et d'injustices sociales, avec une forte orientation sur les droits, l'accompagnement et la mobilisation, mais une fragilité structurelle (financement, isolement, capacité d'action).
- Institutions : enjeu organisationnel et systémique, reconnaissance croissante du problème, mais écart majeur entre discours, politiques et pratiques (difficulté à nommer et traiter le racisme systémique et les microagressions, difficulté à traduire en actions structurantes).
- Entreprises : approche plus pragmatique et souvent défensive, centrée sur le climat de travail et la gestion RH, avec des avancées réelles mais inégales, parfois une non-perception du problème.

Ces différences sont structurelles et expliquent pourquoi une approche unique de lutte contre le racisme et les discriminations ne peut pas fonctionner.

UNE CONVERGENCE MAJEURE : LA FORMATION SEULE NE SUFFIT PLUS

Tous les secteurs nomment :

- Le besoin de formations continues et adaptées,
- parfois obligatoires,
- mais surtout arrimées à des mécanismes concrets (protocoles, suivis et responsabilités claires).

UN AUTRE CONSENSUS FORT : LES MÉCANISMES SONT FLOUS OU PEU APPLIQUÉS

On observe partout :

- des politiques qui existent « sur papier »,
- mais peu d'outils pour leur mise en œuvre réelle,
- peu de suivis,
- peu d'espaces sécuritaires crédibles pour les personnes concernées.

LE LEADERSHIP DES DIRECTIONS EST UN LEVIER CENTRAL

Institutions et entreprises le nomment clairement : sans engagement clair des directions, les actions restent ponctuelles et fragiles. C'est un point de jonction très fort entre les secteurs.

LES BESOINS

Ce que révèle l'analyse transversale des besoins

Les besoins dessinent un continuum clair allant de l'individuel au structurel :

- de la sensibilisation et du soutien interindividuel,
- vers des outils organisationnels,
- jusqu'aux transformations structurelles et systémiques,
- avec un retour attendu vers des impacts concrets sur le terrain.

Les milieux ne sont pas au même endroit, mais avancent sur une même trajectoire :

- formation continue,
- mécanismes clairs,
- accompagnement réel,
- leadership des directions.

Les besoins varient selon la **position occupée dans l'organisation** et l'exposition personnelle au racisme.

Fondamentalement, cette analyse montre que *la lutte contre le racisme ne peut pas être uniforme : elle doit être différenciée, mais articulée.*

LES AVANCÉES

Ce que révèle l'analyse transversale des avancées

Constats structurants

1. Il se passe beaucoup plus de choses qu'on le pense

- Politiques, comités, formations, personnes-ressources, outils : presque tous les milieux rencontrés ont déjà posé des gestes.
- À Sherbrooke, l'Instance de concertation en immigration (ICI-Sherbrooke) est l'avancée la plus fréquemment citée (offre un espace structurant et un lieu de mise en cohérence).

2. Les avancées sont largement portées par des personnes et des organisations déjà sensibilisées

- Milieux communautaires et certaines institutions.
- Les mêmes acteurs reviennent souvent.

3. Les avancées sont fragmentées et peu visibles

- Beaucoup d'actions « à l'interne ».
- Peu de mise en récit collective.
- Peu de reconnaissance transversale.

4. On agit beaucoup en prévention et en sensibilisation, moins en transformation

- Les outils existent.
- Les mécanismes existent.
- Mais leur impact est rarement évalué.

Fondamentalement, cette analyse montre que *le problème n'est pas l'absence d'actions, mais l'absence de cohérence, de lisibilité et de continuité.*

LES ATTENTES

Ce que révèle l'analyse transversale des attentes

Constats structurants

1. Les attentes sont étonnamment convergentes

Malgré des postures différentes, on retrouve partout :

- formations obligatoires et adaptées,
- protocoles clairs et appliqués,
- espaces sécuritaires,
- collaboration intersectorielle.

2. Les milieux ne demandent plus « quoi faire », mais « comment le faire pour vrai »

- moins de symbolique,
- plus d'opérationnalisation,
- plus de suivi et d'évaluation.

3. Une attente très forte envers les structures de gouvernance

- institutions publiques,
- directions,
- politiques municipales et organisationnelles.

La responsabilité ne peut plus reposer uniquement sur les individus.

4. Une attente explicite de reconnaissance et de légitimation

- reconnaissance du racisme systémique,
- reconnaissance des personnes racisées,
- reconnaissance des organismes qui portent ces enjeux depuis longtemps.

Fondamentalement, cette analyse montre que *les milieux sont prêts à aller plus loin, à condition que l'engagement soit clair, partagé et structuré.*

EN RÉSUMÉ...

- Les défis et les besoins nous disent où se situent les milieux.
- Les avancées nous disent ce qui existe déjà, mais de façon dispersée.
- Les attentes nous disent ce que les milieux sont prêts à assumer collectivement.

Ensemble, elles montrent que Sherbrooke est à un point de bascule : les bases sont là, la volonté est là, ce qui manque, c'est un récit commun et une structuration.

Des tensions structurantes à reconnaître

Les analyses font ressortir quelques tensions :

- dialogue vs protection,
- interculturel vs antiraciste,
- prévention vs réparation,
- visibilité vs pouvoir réel.

Les nommer permet d'éviter les malentendus et de bâtir des actions plus justes **et des actions communes.**

La consultation révèle que Sherbrooke n'est pas immobile face au racisme et aux discriminations. Des avancées existent dans tous les secteurs. Toutefois, elles demeurent fragmentées, inégales et souvent dépendantes de personnes ou d'organisations déjà sensibilisées. Le principal enjeu n'est plus de savoir s'il faut agir, mais comment passer d'actions ponctuelles à **une réponse collective, structurée et durable.**

REMERCIEMENTS

L'Instance de concertation en immigration (ICI) – Sherbrooke tient à remercier les 25 milieux communautaires, institutionnels et privés ayant accepté de partager leurs expériences relatives au racisme et aux discriminations.

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce à la contribution des personnes suivantes qui ont mené les entrevues auprès des milieux et procédé à l'analyse des données recueillies :

- Henry Mbatika
- Javorka Zivanovic
- Jim Aravélo
- Mercedes Orellana
- Michèle Laliberté
- Michèle Vatz-Laaroussi
- Patrick Amuli

Pour toutes questions sur la démarche, vous pouvez vous adresser à info@ici-sherbrooke.ca