

**Présentation de Mme Myrlande Pierre devant le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale de l'ONU**

**« Racisme systémique et structurel et les impacts sur les droits des minorités dans différents domaines: sécurité publique, travail, santé »**

**24 août 2022**

Madame la Présidente,

Distingués membres,

Je suis Myrlande Pierre, vice-présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, responsable des mandats relatifs à la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup> du Québec et à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*<sup>2</sup>.

Tout d'abord, je tiens à remercier la Présidence du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale pour cette invitation adressée à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, afin de participer par cette présentation et cette discussion à la réflexion entourant le phénomène du racisme systémique et structurel et de leurs impacts sur les droits des minorités dans différents domaines, soit la sécurité publique, le travail et la santé.

J'en profite également pour souligner la contribution d'Ibrahima Guissé, membre du Comité, qui fait partie des experts consultés par la Commission en 2021 et ayant contribué à la bonification du *Document de réflexion sur la notion de racisme systémique* sur lequel la présentation d'aujourd'hui porte en partie.

Cela dit, avant d'entrer dans le cœur du sujet, j'aimerais exposer brièvement le rôle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse que je représente, ainsi que son cadre d'analyse.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est un organisme public et indépendant du gouvernement du Québec constitué par la *Charte des droits et libertés de la*

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. C-12 (ci-après « Charte »).

<sup>2</sup> RLRQ, c. A-2.01.

*personne* du Québec. La Charte québécoise, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale en 1975, a constitué la Commission qui a débuté ses activités l'année suivante.

Il faut le souligner, en inscrivant les droits et libertés dans un texte de nature supra-législative, le Québec a cherché à ce que ceux-ci soient « garantis par la volonté collective et mieux protégés contre toute violation ». La Charte québécoise a pour objectif de protéger la dignité inhérente à toute personne ainsi que le droit à l'égalité. Par le fait même, elle vise à supprimer toute forme de discrimination.

Notons par ailleurs que la portée de la Charte est large. Sont tenus de s'y conformer :

- tous les citoyens dans leurs rapports sociaux ;
- les groupes et organismes ;
- les entreprises ;
- les services, publics ou privés ;
- les syndicats ;
- les administrations gouvernementales, le gouvernement du Québec et ses institutions ;
- et,
- le législateur.

La mission de la Commission est d'assurer le respect et la promotion des principes énoncés dans la Charte. Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse*<sup>3</sup>. Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Conformément à la Charte, la Commission intervient dans les matières qui sont de la compétence législative du Québec.

Ses membres – tant le président et les deux vice-présidentes que les dix membres à temps partiel – sont nommés par l'Assemblée nationale du Québec sur proposition du premier ministre

---

<sup>3</sup> RLRQ, c. P-34.1.

et ces nominations sont approuvées par les deux tiers de la députation. La Commission a entre autres responsabilités :

- celle de faire enquête, sur plainte ou de sa propre initiative, sur toute situation de discrimination, sur les situations d'exploitation de personnes âgées ou de personnes handicapées ou les situations où les droits d'un enfant peuvent être lésés;
- d'élaborer et d'appliquer un programme d'information et d'éducation sur les droits de la personne et les droits de la jeunesse;
- de diriger et encourager les recherches et publications sur les libertés et droits de la personne ou sur les droits de la jeunesse;
- de relever les dispositions des lois du Québec qui seraient contraires à la Charte et faire au gouvernement les recommandations appropriées;
- de recevoir les suggestions, recommandations et demandes touchant les droits et libertés de la personne;
- et de coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés de la personne, au Québec ou à l'extérieur.

Vous l'aurez constaté, la mission et les responsabilités de la Commission équivalent à celles requises des institutions nationales des droits de l'homme dans les Principes de Paris.

La Commission exerce d'ailleurs sa mission à la lumière du droit international, porteur d'engagements clairs en matière de promotion et de défense des droits et libertés, mais aussi de lutte au racisme et à la discrimination raciale. Sans s'y limiter, les travaux plus récents sur le racisme systémique s'inscrivent notamment dans le contexte plus large de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, proclamée en 2014 par l'Organisation des Nations Unies. Parmi les principaux objectifs de la Décennie, rappelons qu'elle vise à « promouvoir le respect, la protection et la réalisation de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales des personnes d'ascendance africaine, comme le prévoit la Déclaration universelle des droits de l'homme » et celui « [d'] adopter et de renforcer les cadres juridiques internationaux, régionaux et nationaux, conformément à la Déclaration et au Programme d'action de Durban et à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les

formes de discrimination raciale, et de veiller à les mettre en œuvre intégralement et effectivement »<sup>4</sup>.

Dans cet esprit, la Décennie invite les États à mettre en place des actions et des stratégies structurantes et pérennes pour assurer leur pleine et égale participation des personnes d'ascendance africaine à la société.

Au sujet plus particulièrement de la mise en œuvre de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*<sup>5</sup>, précisons qu'en vue de sa ratification par le Canada, le gouvernement du Québec s'est d'ailleurs engagé à se conformer aux termes de celle-ci<sup>6</sup>. Cet important instrument du droit international contribue entre autres à l'interprétation du droit interne.

De plus, lors de la présentation des rapports périodiques du Canada dans le cadre de l'examen des instruments internationaux, il arrive que la Commission transmette ses observations aux comités responsables. Ainsi, en 2017, elle a soumis ses commentaires au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale dans un rapport portant sur trois sujets de préoccupations, à savoir le profilage racial, l'accès à l'égalité en emploi des personnes racisées et des Autochtones de même que certaines considérations relatives à la situation socio-économique des personnes racisées et des Autochtones<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> ONU, « Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine 2015-2024 », [En ligne.] <https://www.un.org/fr/observances/decade-people-african-descent/programme-activities>

<sup>5</sup> *Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale*, 7 mars 1966, 660 R.T.N.U. 195, [1970] R.T. Can. n° 28 (entrée en vigueur pour le Canada le 13 novembre 1970).

<sup>6</sup> CHAMBRE DU CONSEIL EXÉCUTIF, « Arrêté en conseil concernant la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale », no. 1471-78, 10 mai 1978.

<sup>7</sup> Dans son rapport au Comité, la Commission a de plus présenté « les constats et les recommandations que la Commission a faits à l'État québécois, notamment en vue d'assurer la mise en œuvre des articles 2, 5 et 7 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ». COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires présentés au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale relativement à l'examen des 21ème à 23ème rapports périodiques du Canada dans le cadre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, (Cat. 2.102.5.8.1), 2017, p. 1-2.

La Commission suit ainsi avec beaucoup d'intérêt les travaux du Comité, dont les recommandations que ce dernier formule à l'endroit du gouvernement canadien, ainsi que la mise en œuvre de celles-ci ou non. À titre d'exemple, lorsqu'elle analyse des projets de loi et rédige des commentaires et recommandations à l'Assemblée nationale ou au gouvernement du Québec, la Commission s'appuie notamment sur les travaux du Comité. Elle fait de même dans certaines de ses recherches.

À titre d'exemple, dans le cadre de commentaires destinés à l'Assemblée nationale entourant un projet de loi portant sur les discours haineux ou incitant à la violence, elle s'est référée à la *Recommandation générale no 25*, portant sur *La dimension sexiste de la discrimination raciale*, notamment le fait que les femmes racisées risquent d'être exposées à des formes de discours haineux et de discours incitant à la violence qui les ciblent particulièrement ou qui les affectent de façon disproportionnée<sup>8</sup>.

Dans son avis portant sur *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, la Commission a souligné que la Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale protège les travailleurs qui sont victimes de discrimination en raison de leur race, de leur couleur, de l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

Puis, dans d'autres mémoires et avis, elle a rappelé que le droit à la santé était entre autres inscrit à la Convention<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> « Dans certaines circonstances, la discrimination raciale vise seulement ou essentiellement les femmes ou a des effets différents ou d'un degré différent sur les femmes que sur les hommes. Une telle discrimination raciale échappe souvent à la détection et il n'y a aucune prise en considération ou reconnaissance explicite des disparités que présente le vécu des hommes et des femmes dans la sphère de la vie publique aussi bien que privée. » COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION RACIALE, *Recommandation générale no 25, La dimension sexiste de la discrimination raciale*, Doc. N.U. A/55/18, annexe V (20 mars 2000), par. 1 cité dans COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 59, Loi édictant la Loi concernant la prévention et la lutte contre les discours haineux et les discours incitant à la violence et apportant diverses modifications législatives pour renforcer la protection des personnes*, (Cat. 2.412.122), 2015, p. 39.

<sup>9</sup> *Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale*, préc., note 6 citée dans COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la santé et des services sociaux de l'Assemblée nationale - Projet de loi n° 83, Loi concernant principalement l'admissibilité au régime d'assurance maladie et au régime général d'assurance médicaments de certains enfants dont les parents ont*

Pour le sujet qui nous intéresse aujourd’hui, notons que le *Document de réflexion sur la notion de « racisme systémique »* se rapporte entre autres à la définition de la discrimination raciale que l’on retrouve dans la Convention. Les engagements impartis aux États signataires y sont rappelés, dont celui visant « à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l’égalité devant la loi sans distinction de “race”, de couleur ou d’origine nationale ou ethnique ». Leur rôle vis-à-vis de la protection des personnes victimes de discrimination raciale et par rapport à la mise en œuvre des recours afin que ces personnes victimes de discrimination fassent valoir leurs droits<sup>10</sup> est également mis en évidence.

### **Éléments de définition de la notion de racisme systémique ou structurel**

Si je reviens maintenant à l’objet de mon allocution, c’est conformément au mandat de diriger et d’encourager des recherches et publications sur les libertés et droits de la personne que la Commission a entrepris une démarche à l’été 2020 entourant la notion de « racisme systémique », un phénomène qui, comme vous savez, affecte les personnes autochtones et les personnes racisées, dont les personnes des communautés noires.

Cette démarche est arrimée au cadre de la Charte québécoise et fondée sur l’expertise développée au fil des ans par la Commission. Elle s’inscrit dans la suite de différents travaux qu’elle a effectués au fil des décennies sur la discrimination raciale et le racisme. On peut référer par exemple :

- à l’Enquête sur les allégations de discrimination dans l’industrie du taxi à Montréal (en 1984) ;
- à l’Enquête par testing sur la discrimination et le racisme subis par les minorités racisées dans le secteur du logement (en 1988) ;

---

*un statut migratoire précaire*, (Cat. 2.412.139), 2021, p. 51; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La conformité du délai de carence imposé par la Loi sur l’assurance maladie du Québec avec les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne*, (Cat. 2.111-2.16), 2013, p. 33-34.

<sup>10</sup> *Convention internationale sur l’élimination de toutes formes de discrimination raciale*, préc., note 6, art. 6 et 7.

- au Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences sur les jeunes racisés (en 2011) ;
- à l'Enquête par testing sur la discrimination à l'embauche subie par les membres des minorités racisées (en 2012) ;
- ou encore à la recherche portant sur la progression en emploi des minorités visibles dans le secteur privé du Grand Montréal (2018).

En matière de formation et de coopération, notons en outre que la Commission a contribué avec Webster et Amel Zaazaa qui ont co-imaginé « *Fugitifs!* », une exposition virtuelle portant sur la présence afro-descendante et la résistance à l'esclavage au Québec et qui est aujourd'hui accessible au public via une plateforme web.

Au Québec, la notion de racisme systémique a été beaucoup mobilisée, tout particulièrement dans le contexte ayant suivi le meurtre de Georges Floyd aux États-Unis, mais aussi, à un niveau plus local, le décès de Joyce Echaquan sur lequel je reviendrai dans la dernière partie de cette présentation.

Du point de vue de la Commission, cependant, la notion de racisme systémique est demeurée peu ou inadéquatement définie.

Et quand elle était définie par certains acteurs, les rapports de pouvoir inégalitaires, un élément central du racisme, se trouvaient généralement omis de la définition.

Bien comprendre et circonscrire un phénomène représente pourtant un préalable incontournable pour s'attaquer à ce dernier.

C'est pourquoi il est primordial de tenter de mieux cerner le concept de racisme systémique en faisant ressortir ses principales dimensions. Ce choix de la Commission a également été motivé par une volonté de dépasser certaines oppositions qui caractérisent cet objet de polémiques.

Point important toutefois, le document de réflexion n'a pas prétendu mettre un terme à la discussion publique sur le concept de racisme systémique. L'objectif de la Commission avec ce

document n'était pas de proposer une définition définitive du racisme systémique, mais plutôt de fournir des éléments de définition associés au racisme systémique.

Pour mener à bien cette démarche, la Commission s'est d'abord intéressée à la prise en compte du racisme et des discriminations à travers le discours public au cours des dernières décennies, une prise en compte qui est demeurée somme toute assez faible en contexte québécois. En effet, même des documents normatifs importants, comme l'Énoncé de politique du Gouvernement du Québec en matière d'immigration et d'intégration de 1991, sont demeurés peu loquaces au sujet du racisme. Historiquement, on a plutôt abordé la question du rapport à l'autre à travers le prisme de l'interculturel, des facteurs d'intégration, de la citoyenneté et de la cohésion sociale, voire de la gestion de la diversité<sup>11</sup>.

Une fois cette rétrospective effectuée, le document de réflexion de la Commission analyse environ une quinzaine de positions d'acteurs institutionnels produites surtout au Québec depuis 2016 et qui ont abordé l'enjeu du racisme, voire du racisme systémique.

Cette étape a fait ressortir la manière dont la notion de racisme systémique a été saisie par différents acteurs, voire comment elle a été définie. Cette analyse a par ailleurs permis de cartographier le champ dans lequel la réflexion de la Commission s'inscrit. Elle a aussi mis en évidence la trame chronologique ayant mené à l'essor de la notion de racisme systémique.

Cette étape a également mis en lumière certains écueils à éviter dans la saisie de ce phénomène, dont l'amalgame entre les notions de racisme systémique et de discrimination systémique. Les deux concepts ont en effet été bien souvent présentés comme des équivalents et utilisés de façon interchangeable au Québec.

---

<sup>11</sup> Bien que louable, ces approches demeurent incomplètes, comme la Commission l'a souligné à plusieurs reprises au cours des quinze dernières années. En effet, si on ne tient pas suffisamment compte des mécanismes discriminatoires et des formes subtiles de racisme qui continuent à renforcer l'exclusion et la marginalisation des minorités, la discrimination et le racisme peuvent alors se développer sans contrainte.



Or, la discrimination représente une qualification juridique associée au cadre de la Charte dont les formes (directe, indirecte et systémique) ont été définies par les tribunaux. Dit simplement, la discrimination est une actualisation ou une manifestation du racisme.

Et comme vous le savez, le racisme constitue plutôt une réalité sociale ou sociologique qui est antérieure à la discrimination. Il représente le terreau dans lequel la discrimination ethnoraciale ancre ses racines.

Pour bien effectuer les distinctions qui s'imposent, il a donc fallu revenir sur le racisme en tant que processus de construction et d'infériorisation de l'altérité. Le document de réflexion met à contribution plusieurs définitions du phénomène, dont celle proposée par l'UNESCO en 1978 selon laquelle le racisme englobe « les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale, ainsi que l'idée fallacieuse que les relations discriminatoires entre groupes sont moralement et scientifiquement justifiables ; il se manifeste par des dispositions législatives ou réglementaires et par des pratiques discriminatoires, ainsi que par des croyances et des actes antisociaux ».

De l'avis de la Commission, en appréhendant les aspects idéologiques, culturels, institutionnels, voire étatiques du phénomène, cette définition de l'UNESCO est demeurée une référence qui permet de dépasser une vision trop souvent réductrice du racisme. On peut ainsi se déprendre d'une conception individualisante de ce phénomène.

Le document de réflexion insiste sur la dimension historique du racisme en rappelant la popularisation au 19<sup>e</sup> siècle du concept pseudoscientifique de « race », jusqu'à sa remise en cause au cours du 20<sup>e</sup> siècle et sa récusation au tournant des années 60 et 70.

Sont abordées parallèlement la persistance du mythe selon lequel les « races » seraient réelles, différentes et inégales et selon lequel ces inégalités seraient fondées, ainsi que la fonction sociale qu'assure le racisme, soit la création et la justification de rapports sociaux inégalitaires

et, en contrepartie, la distribution de privilèges, avantages ou protections réservés à certains sur la base de critères raciaux.

Le problème est que, comme le dit Laënek Hurbon, « le racisme se moque de la question de la race ». La race n'est pas un concept scientifique et le racisme crée les races à sa convenance.

Tout en abordant la dimension historique du racisme, la Commission insiste sur le fait qu'il ne faut pas réduire celle-ci à une expérience passée, comme si nos sociétés se trouvaient par-delà le racisme, comme en témoignent des exemples contemporains, dont le profilage racial ou la sous-représentation en emploi des personnes racisées et des personnes autochtones.

D'autre part, les désavantages subis historiquement par certains groupes, dont la dépossession territoriale ou le colonialisme et l'assimilation imposés aux peuples autochtones, représentent des expériences dont les impacts perdurent encore aujourd'hui. En effet, ces expériences demeurent dommageables, tant d'un point de vue social, politique, économique, culturel qu'individuel.

En somme, il apparaissait important pour la Commission d'élargir l'angle d'analyse afin de mieux comprendre le racisme et se détacher d'une approche qui le présenterait comme un phénomène strictement individuel dont les manifestations seraient isolées ou exceptionnelles. C'est à ce changement de registre que nous invite la perspective systémique du racisme.

L'enjeu demeure aussi de mettre en exergue la nécessité stratégique, tant pour l'analyse des politiques publiques que pour la recherche, de la prise en compte de la « race », comme le genre l'est dans l'analyse féministe. Certes, dans le discours politique, la « race », peut servir la production de processus de différenciation et de hiérarchisation. Cela dit, la « race », en tant que catégorie d'analyse critique, permet de mettre en lumière les dispositifs de domination.

Dans son document de réflexion, la Commission a jugé important de revenir à l'origine des travaux entourant la dimension systémique du racisme. Elle explique ainsi comment cet aspect a été thématiqué à partir des années 60 par des auteurs et militants afro-américains qui ont

réfléchi au départ à la prévalence du « racisme institutionnel », et ce, malgré certaines avancées des droits civiques. En s'intéressant à ses causes historiques et idéologiques, ils ont voulu mettre en évidence le racisme qui demeure dissimulé à travers les secteurs de la société et ont cherché à débusquer les mécanismes institutionnels qui permettent de perpétuer les privilèges raciaux. Pour ce faire, ces auteurs engagés ont notamment souhaité mettre en lumière les voix et les positions valorisées dans la société et en contrepartie celles qui sont gardées inaudibles et inférieures. Ainsi, cette approche a tenté de tenir compte des privilèges dont bénéficient certains, ce qui pose la question de la responsabilité sur laquelle je reviendrai plus loin.

Il faut le souligner, le racisme systémique n'est pas tant une forme distincte de racisme qu'une approche différente de ce phénomène social; la notion invite à une compréhension globale de ses sources, de ses conditions de reproduction et de ses effets, en insistant sur le fait qu'il y a plus d'un facteur à prendre en compte pour expliquer le racisme. Ces causes peuvent par ailleurs être de nature historique, idéologique, politique, économique et culturelle.

Le document de réflexion explique que l'approche systémique du racisme concentre son attention sur les dynamiques et leurs effets, notamment les dynamiques entre institutions ou entre secteurs d'activités. Des dynamiques qui en viennent à désavantager certains groupes, dont les communautés noires, les autres minorités racisées et les peuples autochtones.

Cela dit, sans s'y limiter, la perspective systémique du racisme peut tenir compte de l'angle individuel, soit les croyances, les attitudes, les paroles et les gestes. La perspective systémique comprend aussi le niveau méso, soit l'angle institutionnel qui s'intéresse aux normes et pratiques des institutions et à leur agencement interne. Insistons toutefois, la perspective systémique ne se limite ni au niveau individuel, ni à celui institutionnel, bien qu'elle en tienne compte.

Pour la Commission, il est par ailleurs important de nommer les dénis de droits causés par le racisme systémique. Fondé sur des rapports de pouvoir inégaux, le racisme systémique crée des catégories de personnes désavantagées, et ce, malgré les différents outils élaborés pour garantir le droit à l'égalité.

Ses effets néfastes peuvent être durables pour les groupes racisés que ce soit en termes d'exclusion, de subordination, de marginalisation, de paupérisation ou encore d'auto-exclusion.

À titre de rappel, de nombreux indicateurs témoignent aujourd'hui encore des inégalités persistantes que les personnes racisées, immigrantes et autochtones rencontrent dans divers secteurs de la société québécoise : le domaine de l'emploi, de la sécurité publique, de l'éducation, la santé, le système judiciaire, la protection de la jeunesse, le logement, etc. On remarque effectivement pour ces groupes :

- un taux de chômage supérieur à celui de l'ensemble de la population ;
- une occupation d'emplois précaires, peu ou pas qualifiés et à faible revenu ;
- une sous-représentation dans la composition du personnel des institutions publiques et privées ;
- une surveillance disproportionnée des jeunes dans les institutions scolaires ;
- une proportion plus grande d'interpellations policières et une surjudiciarisation des personnes racisées ;
- une surreprésentation des jeunes Noirs et Autochtones dans le système de protection de la jeunesse ;
- un taux de décrochage scolaire élevé parmi les Autochtones ainsi qu'un taux plus élevé de sortie sans diplôme ni qualification pour les élèves immigrants de la première génération ;
- un accès moindre à des logements abordables, salubres et de qualité, de taille suffisante.

Une analyse systémique du racisme tient aussi compte du fait que les barrières produites sur les membres des groupes racisés dans un secteur donné peuvent avoir des impacts dans d'autres secteurs d'activités. Les répercussions de l'exclusion peuvent en effet se faire sentir dans différentes sphères, et sur plusieurs générations.

La Commission souligne par ailleurs que le racisme systémique n'a pas seulement des conséquences pour les groupes qui en sont victimes. Il a aussi des contrecoups pour la société dans son ensemble, créant possiblement un déficit de confiance entre les groupes, des risques de conflit et de violence intercommunautaire ainsi que des enjeux de cohésion sociale, pour n'en nommer que quelques-uns.

Par ailleurs, au nombre des avantages de l'angle systémique, celui-ci peut permettre de dévoiler ce qui se trouvait jusque-là dans l'impensé des politiques publiques et qui était demeuré latent

dans les fonctionnements des institutions communes, tout particulièrement pour celles et ceux qui ne sont pas négativement affectés par le racisme.

L'angle systémique peut favoriser la mise en œuvre de solutions porteuses et plus égalitaires. Les transformations que la perspective systémique appelle comportent toutefois certains défis en termes de concertation et de responsabilités partagées. En effet, dans la mesure où les causes et les facteurs à l'origine du racisme peuvent être multiples, il devient nécessaire de bien coordonner les rôles et responsabilités des acteurs, mais aussi de s'assurer de leur complémentarité et de leur imputabilité.

À cet égard, les décideurs politiques doivent être interpellés pour combattre le racisme et ses effets afin qu'ils s'engagent entre autres vers des actions qui favoriseront la transformation des institutions, de leurs normes et pratiques, des attitudes de leurs membres, notamment par l'amélioration de la représentation des groupes racisés et des peuples autochtones en emploi ainsi que par l'éducation antiraciste et la sécurisation culturelle. Ces actions devraient également viser à corriger les effets des dynamiques entre institutions.

Afin de mettre en place des actions transformatives, il importe d'appréhender globalement le phénomène du racisme. Il faut également avoir une hauteur de vue qui permette de se saisir collectivement des mesures visant à combattre ce phénomène dans tous les domaines et secteurs d'activités.

La position de surplomb du gouvernement, par rapport à des secteurs d'activités pour lesquels il a des responsabilités évidentes, fait de lui un acteur incontournable. C'est pourquoi la Commission a réitéré à plusieurs reprises au cours des quinze dernières années l'importance que le Québec se dote d'une politique de lutte au racisme et à la discrimination systémiques, assortie d'un plan d'action prévoyant une évaluation régulière des mesures établies.

Cette politique et ce plan de lutte au racisme et à la discrimination systémiques devraient tenir compte des réalités particulières que vivent les personnes autochtones, les personnes racisées, les personnes des communautés noires et les personnes immigrantes. Cette politique devrait

par ailleurs être élaborée de concert avec les groupes concernés. Cette politique devrait également tenter de saisir la complexité des différentes dimensions et manifestations du racisme et de la discrimination systémiques, qu'on pense aux refus d'embauche, à la sous-représentation en emploi, au profilage racial, aux actes haineux à caractère raciste, etc.

Pour la Commission, cette politique devrait enfin adopter une perspective intersectionnelle qui favorise une appréhension du racisme et de la discrimination à travers l'ensemble des motifs de discrimination en cause dans les dynamiques qui les provoquent ou qui y contribuent, que ce soit la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la condition sociale, l'âge, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, le handicap (incluant les problèmes de santé mentale) ou le croisement de plusieurs de ces motifs.

En effet, dans de nombreux travaux, la Commission insiste sur l'importance d'adopter une approche intersectionnelle de la discrimination. Une telle approche permet de prendre en compte les diverses interactions que peuvent avoir différents facteurs de discrimination dans une même situation. En fait, l'approche intersectionnelle de la discrimination consiste à considérer « la complexe articulation des identités et des inégalités multiples ».<sup>12</sup> Il s'agit de reconnaître que les systèmes d'oppression et de pouvoir dont le racisme, le sexisme et le classisme, à l'instar des catégories individuelles du genre, de la « race », ou de la classe sociale, ou des motifs de discrimination tel le sexe, la « race », et la condition sociale, doivent être pris comme un tout<sup>13</sup>. Ainsi, l'intersectionnalité renvoie à une approche « transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une approche intégrée. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et

---

<sup>12</sup> Sirma BILGE, « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogenes*, 2009, 225 (1).

<sup>13</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémique*, (Cat. 2.120-1.35), 2019, p. 16-18.

orientation sexuelle»<sup>14</sup>. L'analyse intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et se penche sur leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales<sup>15</sup>.

Ces premiers éléments de contenu étant exposés, j'aimerais maintenant m'attarder à certains enjeux et secteurs d'activités spécifiques, notamment au profilage racial, aux obstacles discriminatoires en emploi qui affectent les personnes racisées et les personnes autochtones, ainsi qu'à des problématiques qui affectent davantage ces groupes dans le secteur de la santé.

### **La sécurité publique**

Dès 2003, la Commission a commencé à traiter des plaintes de profilage racial. La Commission a d'ailleurs été, au Québec, l'une des pionnières dans le travail de réflexion et de sensibilisation visant à faire reconnaître l'existence de cette problématique. En 2005, la Commission a adopté une définition qui désigne le profilage racial comme :

« toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée. »<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> S. Bilge, préc., note 12, p. 70 citée dans Myrlande PIERRE et Pierre BOSSET, « Racisme et discrimination systémique dans le Québec contemporain : présentation du dossier », *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 31, no 2, Hiver 2021.

<sup>15</sup> Kimberle CRENSHAW, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Practice", *University of Chicago Legal Forum* 1989, 89, 138-167; Patricia Hill COLLINS, *Black Feminist Thought : Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Routledge. 2000 [1990]; Avtar BRAH et Ann PHEONIX, "Ain't I a Woman : Revisiting Intersectionality", *Journal of International Women's Studies*, 5(3), 75-86; cités dans Myrlande PIERRE et Pierre BOSSET, préc., note 14.

<sup>16</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Profilage racial : mise en contexte et définition*, Me Michèle TURENNE, (Cat. 2.120-1.25), 2005, p. 15.

Du point de vue de la Commission, le profilage racial est une manifestation du racisme systémique. Il ne saurait être réduit à la seule intention raciste d'un acteur en position d'autorité.

En ce sens, le profilage racial peut certes découler, directement ou indirectement, de décisions ou d'actions individuelles, mais aussi de normes, de lois, de politiques ou de pratiques plus largement établies. Ces normes et pratiques sont souvent fondées sur des préjugés ou des stéréotypes, conscients ou non, et ont pour effet d'exposer une personne ou un groupe de personnes, selon des caractéristiques réelles ou présumées, à un traitement différent ou à une application disproportionnée de certaines mesures, notamment des règles de surveillance et de contrôle.

La définition du profilage racial de la Commission lui a permis de cerner les principaux indicateurs associés à ce phénomène. Largement reprise depuis, notamment par le gouvernement du Québec, certaines municipalités et les tribunaux, dont la Cour suprême du Canada, le plus haut tribunal du Canada.

Notons en outre, que le profilage racial est contraire à de nombreux engagements internationaux qui lient le Québec. À titre d'information, plusieurs recommandations formulées par la Commission en la matière rejoignent celles énoncées par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale.

Ne s'arrêtant pas à définir le phénomène ou à traiter des plaintes individuelles, d'importants travaux sur le profilage allaient être menés par la Commission au cours des années qui ont suivi. En 2009, la Commission a lancé une large consultation sur cet enjeu qui a été orientée autour du vécu des jeunes âgés de 14 à 25 ans issus des communautés racisées.

L'expérience des jeunes Noirs en matière de profilage racial et de discrimination systémique dans les secteurs de l'éducation, de la protection de la jeunesse<sup>17</sup> et de la sécurité publique s'est ainsi trouvée au centre de l'attention de la Commission durant ces travaux.



Il faut souligner que la question du profilage des jeunes racisés interpelle la double mission que s'est vu confier la Commission, que ce soit en vertu de la Charte québécoise ou de la *Loi sur la protection de la jeunesse*. Ces deux lois confèrent en effet à la Commission d'importantes responsabilités en matière de droits de l'enfant et de protection de la jeunesse, lesquelles peuvent être exercées dans une perspective globale en se fondant sur la prémisse que l'enfant est titulaire d'un ensemble de droits. En plus des droits que leur confère la *Loi sur la protection de la jeunesse*, les enfants peuvent invoquer, comme toute personne, la protection garantie par la Charte québécoise qui reconnaît à l'enfant des droits fondamentaux, le droit à l'égalité, des droits judiciaires, des droits politiques ainsi que des droits économiques et sociaux. Vu l'intérêt du Comité pour la question de la sécurité publique et du profilage racial, je m'attarderai moins aux constats et recommandations liés à l'éducation ou à la protection de la jeunesse qui ont découlé de cette consultation<sup>18</sup>, mais nous pourrions y revenir durant la période de discussion.

Cette consultation qui avait pour but d'amener une prise de conscience collective du phénomène du profilage racial, une reconnaissance du besoin de changement et la mise en place d'actions concrètes, a permis de rassembler 54 communications écrites et d'entendre 75 personnes, soit des chercheurs, des représentants d'organismes communautaires ou d'institutions et des citoyens engagés.

---

<sup>18</sup> Au sujet de la surreprésentation des jeunes racisés, notamment des jeunes issus des communautés noires, dans le système de protection de la jeunesse, la Commission expliquait en 2011 qu'elle découlait de signalements trop hâtifs de la part de professionnels de l'éducation, de la santé et des services sociaux qui avaient « tendance à préjuger d'une situation d'abus physique ou de négligence sur la base de soupçons non fondés ou de signes mal interprétés ». Ainsi, la Commission soulignait notamment que « les stéréotypes ethnoculturels peuvent contribuer à fausser l'interprétation de la situation que font les professionnels de la santé et de l'éducation ». Elle précisait de plus que « les signalants auraient davantage tendance à négliger le poids des inégalités socioéconomiques dans leur évaluation de la situation », une tendance d'autant plus dommageable pour les familles racisées ou issues de l'immigration récente qui se trouvent en situation de pauvreté dans une plus forte proportion.

Les résultats d'une étude récente démontrent que les enfants des communautés noires sont encore surreprésentés de nos jours, notamment à l'étape du signalement et de l'évaluation. Ils représentent ainsi 9,6 % des enfants dont le signalement est retenu pour évaluation au Québec alors qu'ils ne comptent que pour 6,5 % de l'ensemble des enfants âgés entre 0 et 17 ans. À Montréal, leur taux de (sur)représentation parmi les enfants dont le signalement est retenu pour évaluation est encore plus important et s'élève à 29,6 % alors que les enfants noirs constituent 14,5 % de la population des enfants de Montréal âgés de 0 à 17 ans. Chantal LAVERGNE, Marie-Joelle ROBICHAUD et Janet SARMIENTO, « Disproportion des enfants racisés comparativement aux enfants issus du groupe majoritaire dans le système de protection de la jeunesse au Québec » dans Sarah DUFOUR et Chantal LAVERGNE, *Les familles issues de la diversité culturelle et la protection de la jeunesse au Québec*, Constats et recommandations. Document soumis à la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse, 2020.

Ces travaux ont mené à la publication en 2011 du *Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences* qui interpellait directement le gouvernement, le milieu scolaire, le système de la protection de la jeunesse et le secteur de la sécurité publique. Je tiens à préciser que cette consultation ne concernait pas le profilage racial à l'endroit des personnes autochtones, ce qui n'a pas empêché la Commission de rappeler à plusieurs occasions depuis l'importance pour le gouvernement de s'attaquer au profilage à leur endroit, notamment le profilage visant les personnes autochtones en situation d'itinérance.

Tout au long du processus de consultation publique, plusieurs participants ont fait état d'une surveillance policière abusive et harcelante des jeunes personnes racisées, de même que du déploiement des ressources policières de manière disproportionnée dans les quartiers qu'elles fréquentent. Cela a mené la Commission à émettre le constat suivant : « l'application inégale et discriminatoire de la loi qui se fait dans le contexte de la sécurité publique donne une fausse image de la réalité. En conséquence, les personnes appartenant à une communauté "profilée" vont courir plus de risques d'être interpellées, arrêtées, traduites en justice et exposées à un traitement différent et inégal à toutes les étapes du processus judiciaire »<sup>19</sup>.

Le Rapport de consultation de 2011 contient plus spécifiquement 93 recommandations ainsi que six axes d'interventions qui ont été soumis aux institutions concernées afin de mettre en place des actions qui soient porteuses de changements. La Commission a ainsi souligné l'importance :

- qu'une formation antiraciste et interculturelle soit dispensée autant aux gestionnaires qu'au personnel appelé à travailler ou travaillant dans les secteurs institutionnels concernés, donc tant en formation initiale que continue;

---

<sup>19</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés — Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*, Paul Eid, Johanne Magloire et M<sup>e</sup> Michèle Turenne, (Cat. 2.120-1.29), 2011, p. 26.

- qu'une meilleure représentation de la diversité ethnoculturelle de la population desservie se retrouve parmi le personnel des établissements concernés, et ce, à tous les niveaux de la structure hiérarchique;
- que l'interdiction du profilage racial et de la discrimination soit formellement inscrite, selon le cas, dans une loi, un cadre réglementaire ou une politique organisationnelle, et que des recours soient prévus pour sanctionner les infractions;
- que les institutions publiques mettent sur pied des mécanismes rigoureux de collecte et d'analyse de données, afin de mieux détecter les manifestations du profilage racial et de la discrimination;
- que des mécanismes de reddition de comptes soient mis en place à tous les niveaux de la structure organisationnelle, afin de rendre chaque acteur responsable de ses actions en matière de prévention du profilage racial et de la discrimination;
- et enfin que les institutions publiques concernées devraient établir davantage de partenariats durables avec les organismes communautaires qui interviennent auprès des minorités ethniques et racisées, afin de bénéficier de leur expertise<sup>20</sup>.

Le rapport de la consultation sur le profilage présentait en outre 11 engagements destinés à la Commission elle-même, dont celui de « porter une attention particulière, dans son traitement des plaintes pour profilage racial, aux éléments de preuve contextuels, tels que des données statistiques révélant des modèles suspects récurrents dans les interventions policières ou encore des politiques organisationnelles aux effets potentiellement discriminatoires ». Les matériaux accumulés à travers la consultation et les constats qui en ont été tirés ont par ailleurs alimenté les interventions de la Commission que ce soit dans le traitement des plaintes, dans les dossiers judiciaires, en matière d'éducation ou de recherche.

Conformément à ces engagements, la Commission a de plus effectué un suivi des recommandations adressées aux différents acteurs institutionnels afin qu'elles soient effectivement mises en œuvre<sup>21</sup>. À ce sujet, dix ans après avoir mené la consultation sur le

---

<sup>20</sup> *Id.*, p.110.

<sup>21</sup> Depuis le Rapport sur le profilage racial de 2011, diverses recommandations de la Commission ont porté sur le parcours et la réussite scolaires des enfants racisés, à l'adaptation des services aux élèves racisés à besoins particuliers, aux élèves allophones fréquentant les classes d'accueil et aux élèves dirigés vers l'éducation aux

profilage, la Commission a rendu public un bilan de mise en œuvre des recommandations, ce qui lui a permis de conclure que plusieurs des recommandations suivies ne l'ont pas été de manière uniforme par l'ensemble des acteurs visés.

De l'avis des participants et chercheurs ayant contribué à ce bilan, des enjeux demeurent quant aux recours disponibles en matière de profilage racial et de discrimination systémique, par exemple en regard de la connaissance et de la disponibilité de ceux-ci, de la méfiance encore exprimée par les minorités racisées à l'égard de différentes institutions de même que du phénomène de sous-protection des personnes racisées par la police.

La situation continue en effet d'être préoccupante si on se réfère aux résultats d'une recherche plus récente menée pour le compte du Service de police de la Ville de Montréal. Cette recherche visant à « produire des indicateurs statistiques pour l'analyse des interpellations en lien avec les données sur les appartenances « raciales », a d'ailleurs confirmé de façon évidente « des disparités et des disproportions dont les causes suggèrent la présence de biais systémiques »<sup>22</sup>. De plus, pour la période étudiée qui s'échelonne de 2014 à 2017, si la hausse

---

adultes, ainsi qu'à la surreprésentation des jeunes racisées en protection de la jeunesse. Parmi les solutions liées à cette dernière question, la Commission a recommandé à plusieurs reprises que les ministères concernés dispensent aux professionnels de l'éducation, de la santé et des services sociaux, une formation interculturelle et antiraciste visant à réduire les mauvaises interprétations de la dynamique familiale qui a cours chez les jeunes racisés et issus de l'immigration.

Les travaux de la Commission ont également permis d'illustrer l'inadéquation des outils d'évaluation clinique à la réalité des familles racisées. C'est pourquoi la Commission a recommandé en 2020 que tous les Directeurs de la protection de la jeunesse se dotent d'un document de référence pour intégrer l'approche interculturelle et antiraciste à leurs processus d'évaluation clinique et qu'ils s'assurent que les orientations et les principes de ce document soient bien compris et appliqués par les intervenants. La mise en œuvre d'un tel cadre devrait mener les Directeurs de la protection de la jeunesse à prendre en compte les besoins spécifiques des enfants et parents racisés, considérant leurs conditions de vie socio-économiques, leur rapport à l'institution, notamment au système de protection de la jeunesse, mais aussi leur statut d'immigrant, leur parcours migratoire et leur processus d'intégration, le cas échéant.

Au cours de la dernière année, la Commission a en outre proposé des recommandations législatives visant à apporter des modifications à la *Loi sur la protection de la jeunesse*, dont l'ajout à l'un de ses articles des caractéristiques de l'identité culturelle des enfants racisés et des enfants des minorités ethniques aux facteurs à prendre en considération lorsque des décisions doivent être prises en vertu de cette loi, et ce, dans l'intérêt de l'enfant et dans le respect de ses droits.

<sup>22</sup> Victor ARMONY, Mariam HASSAOUI et Massimiliano MULONE, *Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées. Analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial*, Rapport final remis au SPVM, 2019, p. 115.

des interpellations a été observée pour tous les groupes, ce sont les personnes autochtones et les personnes arabes qui ont subi, en termes relatifs, la plus forte augmentation des interpellations, soit une augmentation de l'ordre de 7 fois pour les personnes autochtones et de 4 fois pour les personnes arabes<sup>23</sup>. Concernant les personnes autochtones, non seulement sont-elles « disproportionnellement interpellées par rapport à leur poids dans la population mais, contrairement à tous les autres groupes racisés, le nombre de contraventions municipales émises à leur égard est plus élevé (5 184) que le nombre total de personnes autochtones qui sont interpellées par le SPVM (2 369) »<sup>24</sup>. Toujours selon les résultats de cette étude, « les interpellations auprès de personnes arabes et noires sont disproportionnées, autant en tenant compte de leur poids démographique dans la population de Montréal qu'en considérant leur « contribution » relative aux infractions aux règlements municipaux [...] et aux infractions criminelles [...] »<sup>25</sup>.

Des actions apparaissent ainsi toujours nécessaires pour lutter contre le profilage racial et ses effets.

Suivant cet objectif, des recommandations plus récentes de la Commission ont ainsi demandé à la Ville de Montréal d'interdire dès maintenant et définitivement les interpellations sans motifs des piétons et passagers de sur son territoire<sup>26</sup>. Dans le *Positionnement stratégique de la Commission dans le cadre des travaux du Groupe d'action contre le racisme*, dans lequel la Commission a fait part en 2020 au gouvernement du Québec de sept enjeux prioritaires, la cessation des interpellations policières constitue l'une des priorités de notre institution. De plus, tant dans son *Mémoire au Comité consultatif sur la réalité policière*<sup>27</sup> (2020) que dans celui sur

---

<sup>23</sup> *Id.*

<sup>24</sup> *Id.*, p. 116.

<sup>25</sup> *Id.*

<sup>26</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc. note 13.

<sup>27</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire au Comité consultatif sur la réalité policière*, (Cat. 2.412-62.4), 2020.

le *Projet de loi n° 18, Loi modifiant diverses dispositions en matière de sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver les personnes disparues*<sup>28</sup> (2022), la Commission a insisté sur la nécessité d'interdire immédiatement et définitivement toutes les interpellations policières sans fondement sur tout le territoire du Québec.

En décembre dernier, lors du dépôt du premier bilan du Groupe d'action contre le racisme, la Commission, de concert avec l'École nationale de police du Québec et le Commissaire à la déontologie policière, ont été identifiés comme partenaires devant élaborer « une offre de formation pour contrer le racisme et le profilage racial et social, destinée aux organisations policières »<sup>29</sup>. En plus des nouveaux budgets alloués à la Commission, cela vient démontrer la reconnaissance témoignée à l'endroit de celle-ci qui demeure un acteur incontournable de la lutte au racisme et à la discrimination systémiques au Québec.

L'initiative relative à la formation continue en matière de racisme et de profilage racial, tout comme les recommandations précédemment énoncées en matière de sécurité publique, sont porteuses d'avancées eu égard à la reconnaissance et à la lutte au profilage racial et à la discrimination systémique au Québec.

En 2020, dans l'affaire DeBellefeuille, le Tribunal des droits de la personne a imposé au Service de police de Longueuil de mettre en place des actions structurantes, en plus d'imposer des dommages moraux et punitifs aux policiers en cause<sup>30</sup>. Ainsi, le Tribunal a ordonné à ce service de police de mettre en place une formation sur le profilage racial à l'intention de ses policiers et policières, de procéder à la collecte de données concernant l'appartenance raciale perçue ou présumée des personnes qui sont interpellées, afin de documenter le phénomène du profilage racial. Ce jugement est également venu renforcer la demande de la Commission au sujet de

---

<sup>28</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale, Projet de loi n° 18, Loi modifiant diverses dispositions en matière de sécurité publique et édictant la loi visant à aider à retrouver les personnes disparues*, (Cat. 2.412.62.5), 2022.

<sup>29</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, « Lutte contre le racisme et le profilage racial et social — Québec investit 930 000 \$ dans la formation du personnel policier pour contrer le profilage racial et social », Communiqué, 5 décembre 2021.

<sup>30</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (DeBellefeuille) c. Ville de Longueuil*, 2020 QCTDP 21.

l'interdiction définitive des interpellations policières sans motif, qui visent de façon disproportionnée certains groupes, dont les communautés noires.

Si ce jugement insiste sur le contexte social du profilage racial et sur l'urgence d'agir pour contrer ce phénomène, la bataille n'est toutefois pas terminée. À cet égard, la Commission s'est dit déçue dernièrement au sujet d'une décision en profilage visant le Service de police de Repentigny, en banlieue de Montréal. Tout en reconnaissant que l'interpellation policière constitue un traitement différencié découlant de préjugés et de biais inconscients entretenus à l'égard d'un homme noir conduisant un véhicule de luxe, le jugement du Tribunal des droits de la personne ne donne pas suite à la demande de la Commission que le Service de police de la Ville de Repentigny se dote d'une politique anti-profilage et procède à la collecte de données concernant l'appartenance raciale perçue ou présumée des personnes qui sont interceptées. Cette dernière recommandation de la Commission à tous les corps policiers du Québec aurait pourtant l'avantage de documenter le phénomène du profilage racial via une base de données indépendante.

## **L'emploi**

L'emploi représente l'un des secteurs incontournables à prendre en compte dans la lutte au racisme et à la discrimination systémiques, car il contribue à perpétuer, volontairement ou involontairement, les inégalités subies par les personnes racisées et les personnes autochtones.

La Charte québécoise interdit toute discrimination ou harcèlement fondé sur la « race », la couleur et l'origine ethnique ou nationale, à tous les niveaux du système d'emploi : dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Charte, art. 10 et 16.

Par ailleurs, la Charte protège le droit de toute personne à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique<sup>32</sup>. Comme le reconnaît d'ailleurs le plus haut tribunal au pays, le travail joue un rôle central dans la sauvegarde de la dignité des personnes, un droit garanti par l'article 4 de la Charte québécoise<sup>33</sup>.

Depuis plusieurs décennies maintenant, la discrimination systémique à l'endroit des personnes racisées et des personnes autochtones est un fait documenté qui est reconnu juridiquement et qui a amené des développements du point de vue des politiques publiques, notamment à travers la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Or, l'identité autochtone, l'appartenance à une minorité racisée et le statut d'immigration sont autant de facteurs qui entravent encore aujourd'hui l'accès au marché du travail, ainsi que le maintien et la progression en emploi, en pleine égalité.

Dans le cadre de ses mandats, notamment ceux de surveiller l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, de faire enquête et de mener des recherches sur des enjeux liés aux droits et libertés, la Commission constate d'ailleurs année après année l'ampleur des obstacles discriminatoires systémiques qui persistent dans l'accès, le maintien et la promotion en emploi.

Concernant la situation des personnes immigrantes en emploi, l'absence d'expérience de travail au Québec ainsi que la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle et des diplômes acquis à l'étranger font particulièrement obstacle à l'accès à l'emploi. Cela dit, des obstacles systémiques, discriminatoires, persistent également dans notre société à l'endroit de personnes pourtant nées et ayant grandi au Québec, notamment envers les personnes autochtones et les personnes racisées.

---

<sup>32</sup> Charte, art. 46.

<sup>33</sup> *Terre-Neuve (Conseil du Trésor) c. N.A.P.E.*, 2004 CSC 66, par. 49.



C'est ce qu'a démontré du moins une étude en emploi menée par la Commission dont les résultats ont été rendu publics en 2012. Utilisant la méthode du testing, un dispositif méthodologique fonctionnant par l'envoi de curriculum vitae fictifs, la Commission a souhaité mesurer l'ampleur de la discrimination subie à l'étape du recrutement par les minorités racisées au sein du marché du travail francophone montréalais. Durant une période d'environ six mois, des curriculum vitae fictifs ont été envoyés à près de 600 offres d'emploi d'entreprises privées, d'organismes publics et d'organismes sans but lucratif. Tous les candidats fictifs avaient acquis une expérience de travail, fait leurs études ou obtenu leurs diplômes au Québec.

Les résultats de cette étude ont démontré qu'à caractéristiques et à compétences égales, un candidat au patronyme québécois a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'une personne qui a un nom à consonance africaine, arabe ou latino-américaine. Ainsi, un peu plus du tiers des refus essuyés par les candidats des minorités racisées pourraient être attribuables à la discrimination, tant pour les emplois qualifiés que les emplois non-qualifiés. Cette étude de la Commission a ainsi permis de mettre en lumière le fait que les difficultés d'insertion en emploi que rencontrent certains groupes ethniques et racisés, issus de l'immigration ou non, ne tiennent pas à une distribution inégale des acquis et des compétences, mais aussi aux préférences discriminatoires des employeurs. Ces derniers tendraient inconsciemment à rechercher des « personnes qui leur ressemblent », ou parfois même à éviter certains groupes évalués négativement, parce que socialement stigmatisés.

Ainsi, les membres des communautés noires continuent d'être sérieusement désavantagés dans le secteur de l'emploi, comme je le soulignais en 2019 :

« [ils] sont moins susceptibles d'avoir accès à des emplois gratifiants dans les postes stratégiques de direction. Plus souvent qu'autrement, les Noirs sont relégués dans des positions hiérarchiques moins favorables au sein des organisations publiques comme dans le secteur privé. Ces lieux où se concentre le pouvoir décisionnel demeurent-ils "la prérogative d'un segment relativement homogène de la population ? La composition de ces lieux stratégiques de pouvoir est-elle représentative de la population québécoise et canadienne, caractérisée par une grande diversification des origines ethnoculturelles ?" »<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> Myrlande PIERRE, « Les Noirs du Canada, éradiquer le racisme structurel », *Options politiques*, 29 mars 2019, citant la TABLE SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, *L'inclusion et l'égalité des chances et*

Toujours en lien avec la mobilité en emploi, j'aimerais insister sur le déficit de représentation dans les postes stratégiques et dans les corps décisionnels.

La littérature existante sur le phénomène du plafond de verre à l'égard des femmes fait ressortir certains constats. Par exemple, on y met en exergue la persistance d'une culture ou d'un paradigme de gestion dominant et le phénomène des stéréotypes sexuelles comme facteurs historiques explicatifs de la faible présence des femmes dans les postes de la haute direction et de pouvoir. La théorisation et l'analyse féministes, tout en prenant les précautions qui s'imposent, apportent un éclairage sur le phénomène du plafond de verre à l'égard des minorités racisées sous l'angle de la racisation historique de la division du travail. Il va sans dire que la discrimination basée sur la «race»<sup>35</sup>, au même titre que celle fondée sur le sexe ou le genre, renvoie à la production sociale de différents marqueurs des positions hiérarchiques des groupes institués par ces rapports. Ces marqueurs, tels que la couleur de la peau, la nationalité, l'ethnicité et la religion sont utilisés pour produire l'Autre et légitimer la domination. La «race» et le sexe, lorsque combinés, peuvent produire des situations d'inégalités intersectionnelles particulièrement inquiétantes.<sup>36</sup>

Notre compréhension de la division racisée du travail et les rapports de pouvoir qui en découlent sera renforcée en portant un regard sur la complexité de leurs origines sociohistoriques. Il est d'autant plus pertinent d'explorer les logiques de différenciation et de hiérarchisation selon la «race» et l'impact de ces déterminants sur la mobilité des minorités racisées dans les postes stratégiques de gestion et de la haute direction.<sup>37</sup>

---

*des opportunités à l'emploi selon le principe de non-discrimination, Rapport présenté à la Ville de Montréal, sous la responsabilité de Myrlande Pierre, 2019, p. 11.*

<sup>35</sup> Nous utiliserons la notion de «race» entre guillemets afin de mettre en exergue le caractère éminemment sociologique, artificiel et composite - la «race» regroupe notamment des rapports de pouvoir liés, entre autre, à la «couleur» et à l'ethnicité.

<sup>36</sup> Myrlande PIERRE, « La haute fonction publique «administrante»: un regard contrasté sur les déterminants de la représentation des minorités racisées », *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, 2012, vol.8, no. 2, p. 13-16.

<sup>37</sup> *Id.*

En somme, ces obstacles persistants à tous les niveaux du système d'emploi démontrent l'importance de reconnaître la dimension systémique du racisme et de la discrimination. Cette reconnaissance permettra de mettre en place des solutions à même de combattre les inégalités socioéconomiques subies par les personnes racisées et les personnes autochtones.

À ce titre, la reddition de comptes et l'imputabilité des détenteurs de charges publiques constituent la pierre angulaire de toutes stratégies propres à lever les obstacles structurels et systémiques qui compromettent l'accès à l'égalité en emploi.

Parmi les autres solutions structurantes, on pense également à la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité, dont le but est de corriger la sous-représentation en emploi des personnes faisant partie de groupes visés par regroupement d'emploi. Ces programmes demeurent toutefois largement méconnus des syndicats et des employeurs, comme en témoigne une étude de la Commission de 2018<sup>38</sup>. À ce sujet, la Commission suit l'avancement de la situation dans les organismes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, loi qui est entrée en vigueur le 1er avril 2001 et qui compte à ce jour 338 organismes assujettis.

Pour précision, cette loi institue un cadre normatif particulier d'accès à l'égalité en emploi pour corriger les situations de discrimination envers certains groupes visés. En effet, elle a pour objectif d'assurer une meilleure représentation dans certains organismes publics, et ce pour cinq groupes, soit, les femmes, les personnes qui font partie des minorités visibles<sup>39</sup> en raison de leur « race » ou de la couleur de leur peau, les personnes appartenant à une minorité ethnique, les Autochtones et les personnes handicapées dans certains organismes publics<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La progression en emploi dans le secteur privé du Grand Montréal : les minorités visibles face à des inégalités de traitement*, Rapport de recherche, Amina Triki-Yamani avec la collab. de Mélissa Goupil-Landry et Karima Mokarram, (Cat. 2.126.24), 2018.

<sup>39</sup> Une minorité visible est une personne autre qu'un Autochtone qui n'est pas de race ou de couleur blanche.

<sup>40</sup> En plus de la Sûreté du Québec, les organismes assujettis à la loi sont regroupés en neuf grands secteurs : les commissions scolaires, les cégeps, les établissements d'enseignement privés, les établissements d'enseignement

J'aimerais partager certains résultats avec vous concernant la situation des personnes autochtones et des personnes des minorités visibles, en date de mars 2019. Comme l'a relevé le plus récent Rapport triennal réalisé par la Commission, si on établit une moyenne des résultats pour l'ensemble des secteurs couverts par la Loi, pour les personnes autochtones, « malgré une hausse de leur représentation en nombre dans certains réseaux, ceux-ci n'ont pas connu de variation significative de leur taux de représentation entre 2009 et 2019 au Québec, celui-ci étant de 0,3% »<sup>41</sup>. Pour les personnes des minorités visibles, nous observons une hausse de la représentation au Québec, « le taux passant de 2,7% en 2009 à 6,3% en 2019, ce qui n'est pas très élevé comparée aux cibles à atteindre »<sup>42</sup>.

À ce titre n'oublions pas que le gouvernement du Québec a d'importantes responsabilités en matière d'amélioration de la représentation des groupes visés, en plus d'être un levier indispensable au développement de politiques de lutte au racisme et à la discrimination systémiques et d'inclusion afin de garantir l'égalité réelle dans le domaine de l'emploi.<sup>43</sup>

La Commission a plusieurs fois souligné que le gouvernement devait servir d'exemple en matière d'accès à l'égalité en emploi, et ce à tous les échelons. La sous-représentation des membres des minorités visibles et des Autochtones dans les effectifs de la fonction publique québécoise, notamment dans les catégories d'emplois de haute direction et de cadres, illustre cependant l'ampleur du défi qu'il reste à relever par l'État québécois. Nous avons plusieurs fois recommandé que les programmes d'accès à l'égalité en emploi de la fonction publique soient assujettis aux mécanismes de reddition de compte et de contrôle de la Commission. Il a également été recommandé que les ministères concernés à l'intérieur du gouvernement du Québec identifient la proportion que représentent les minorités visibles et les Autochtones au

---

universitaire, les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, les municipalités, les sociétés de transport, les sociétés d'État de même que les régies intermunicipales de police.

<sup>41</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Rapport triennal 2016-2019, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, 2020, p. 6.

<sup>42</sup> *Id.*

<sup>43</sup> M. PIERRE, préc., note 36.

sein de la fonction publique et que soient établis des objectifs de représentativité propres à ces groupes.

La Commission a de plus recommandé que le gouvernement québécois s'assure d'uniformiser, dans les lois, décrets et arrêtés ministériels, les catégories utilisées pour nommer les groupes ciblés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi. De l'avis de la Commission, les minorités visibles qui constituent, avec les minorités ethniques, le groupe des « communautés culturelles » devraient former un groupe cible distinct dans ces programmes de la fonction publique. Cette recommandation a été reprise par la Commission en 2020<sup>44</sup> et mise en œuvre par le gouvernement en 2021<sup>45</sup>.

En ce qui concerne le secteur privé de l'emploi, la Commission a recommandé d'étendre l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité à toutes les entreprises québécoises.

Dans ses travaux sur la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques en emploi, la Commission insiste en outre sur l'obligation et l'évaluation de la formation antiraciste, notamment des personnes en situation d'autorité ainsi qu'aux responsables des ressources humaines, étant donné les impacts de leurs décisions sur la composition du personnel des institutions publiques<sup>46</sup>.

## **La santé**

Au regard de la discrimination et du racisme systémiques dans le système de santé, il convient de distinguer les réalités vécues par les minorités racisées de celles des Premières Nations et

---

<sup>44</sup> Voir : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lettre au président de la Commission des finances publiques sur la conformité à la Charte du projet de loi n° 60, Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions*, 13 octobre 2020.

<sup>45</sup> *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et d'autres dispositions*, L.Q. 2021, c. 11, art. 46.

<sup>46</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé Vers une nouvelle politique en matière d'immigration – Cahier de consultation*, (Cat. 2.120-7.30), 2015, p. 35.

Inuit puisque les inégalités de santé<sup>47</sup> concernant les peuples autochtones sont largement tributaires de conditions socioéconomiques, de traumatismes collectifs et de l'organisation inéquitable des services et découlant du colonialisme<sup>48</sup>. La Commission de vérité et de réconciliation du Canada a d'ailleurs appelé les gouvernements à reconnaître que la situation actuelle au niveau des inégalités de santé est le résultat des politiques passées et à mettre en œuvre les droits des Autochtones en matière de soin de santé<sup>49</sup>.

Nous savons que les personnes autochtones ont des besoins de services de santé relativement plus importants que les personnes non autochtones. Ainsi, pour la période allant de 2011 à 2014, environ 22% des personnes membres des Premières Nations estimaient avoir une santé passable ou mauvaise, contre un peu moins de 9% des personnes non autochtones<sup>50</sup>. Non seulement les personnes autochtones ont-elles globalement des résultats de santé inférieurs aux personnes allochtones, mais elles font face à des obstacles discriminatoires dans l'accès aux services de santé de qualité.

Le public québécois a récemment pu prendre conscience de l'actualité de la discrimination et du racisme dans le secteur de la santé, décriés depuis longtemps par des personnes autochtones et documentés par divers rapports d'enquête publique au fil des ans. Le 28 septembre 2020, Joyce Echaquan, une femme autochtone de la nation atikamekw de Manawan est morte tragiquement dans un hôpital de Joliette, près de Montréal. Peu avant sa mort, elle a filmé et

---

<sup>47</sup> Voir COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LES RELATIONS ENTRE LES AUTOCHTONES ET CERTAINS SERVICES PUBLICS AU QUÉBEC, *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès*, Rapport final, 2019, pp. 116-122 (ci-après « Commission Viens »).

<sup>48</sup> Voir RAPPORTEUSE SPÉCIALE SUR LES DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES, *Visite au Canada*, Doc. N.U. A/HRC/43/41/ADD.2, 19 décembre 2019, par. 33; Chantelle A. M. RICHMOND et Catherine COOK, « Creating conditions for Canadian aboriginal health equity: the promise of healthy public policy », (2016) 37(2) *Public Health Reviews* 7; Billie ALLAN et Janet SMYLLIE, *First Peoples, Second Class Treatment. The role of racism in the health and well-being of Indigenous peoples in Canada*, Wellesley Institute, 2015; Charlotte READING et Fred WIEN, *Inégalités en matière de santé et déterminants sociaux de la santé des peuples autochtones*, Centre de collaboration nationale de la santé autochtone, 2009; COMMISSION DE VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION DU CANADA, *Pensionnats du Canada : les séquelles*, Rapport final, volume 5, 2015, pp. 170-211.

<sup>49</sup> *Id.*, p. 170.

<sup>50</sup> STATISTIQUE CANADA, « Profil d'indicateur de la santé, par identité autochtone, le sexe, taux normalisé selon l'âge, estimations de quatre ans », Tableau 13-10-0099-01, 2016.

diffusé sur Facebook Live des images du personnel soignant lui proférant des insultes racistes. La coroner chargée d'enquêter sur les circonstances de son décès a conclu que Mme Echaquan a été ostracisée et que sa mort aurait pu être évitée. Pour la Commission, cela est venu démontrer à nouveau le fait que des institutions sont encore traversées par des rapports inégalitaires et des stéréotypes qui se traduisent par des attitudes et des comportements racistes. Cet événement choquant a ravivé les discussions entourant la reconnaissance du racisme systémique au Québec. Bien plus qu'un cas isolé, il s'agit, pour de nombreuses personnes autochtones, d'un révélateur des expériences de discrimination subies dans les établissements de santé hors-communautés. Plusieurs personnes autochtones, majoritairement des femmes ont d'ailleurs parlé publiquement de discriminations subies dans le système de santé, dont des cas de stérilisation sans le consentement éclairé et ce que l'on appelle des « alertes bébés », soit le signalement aux services de protection de la jeunesse avant même que le nourrisson n'ait quitté l'hôpital.

L'exposition à de telles pratiques discriminatoires dans le réseau québécois a des effets individuels et collectifs néfastes pour la santé des communautés dans la mesure où elle participe au maintien d'un sentiment d'insécurité et de méfiance à l'égard du réseau, ce qui nuit indirectement à l'accès aux soins auxquels les Premières Nations et les Inuit ont droit en pleine égalité<sup>51</sup>. Les expériences de racisme dans le système de santé se traduisent donc par une utilisation moindre et retardée des services, contribuant ainsi à creuser les inégalités de santé préjudiciables aux personnes autochtones<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup> Commission Viens, p. 392. La Commission Viens aborde par ailleurs l'enjeu de la méconnaissance et des préjugés concernant les conceptions autochtones de la santé. Dans son appel à l'action n° 74, la Commission appelle à « [m]odifier la Loi sur les services de santé et les services sociaux et la Loi sur les services de santé et de services sociaux pour les autochtones afin de clarifier et d'élargir la notion de sécurisation culturelle, et ce, en collaboration avec les autorités autochtones ». p. 394.

<sup>52</sup> CENTRE DE COLLABORATION NATIONALE DE LA SANTÉ AUTOCHTONE, *L'effet du racisme sur les autochtones et ses conséquences*, Prince George, C.- B., 2014; RÉSEAU POUR LA STRATÉGIE URBAINE DE LA COMMUNAUTÉ AUTOCHTONE DE MONTRÉAL, *Évaluation des besoins en santé des autochtones en milieu urbain de Montréal*, 2012; ENQUÊTE NATIONALE SUR LES FEMMES ET LES FILLES AUTOCHTONES DISPARUES OU ASSASSINÉES, *Réclamer notre pouvoir et notre place*. Le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, volume 1b, 2019.

J'y réfèrais à l'instant, un an avant la mort de Mme Echaquan, le rapport de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec, mieux connue sous le nom de Commission Viens, arrivait à plusieurs constats concernant la discrimination systémique dans le système de santé. Le rapport concluait notamment à la persistance de préjugés chez le personnel soignant faisant en sorte que « les membres des Premières Nations et les Inuit ne se sentent pas en sécurité lorsque vient le temps de mettre leur santé entre les mains des services publics ». Le juge Viens a formulé plusieurs appels à l'action, notamment la modification de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* et de la *Loi sur les services de santé et de services sociaux pour les autochtones* afin d'y enchâsser la notion de sécurisation culturelle, et ce, en collaboration avec les autorités autochtones<sup>53</sup>.

C'est dans ce contexte que la Commission a appelé le gouvernement à entreprendre une réelle démarche de réconciliation et à mettre en œuvres l'ensemble des appels à l'action de la Commission Viens.

À ce jour, si le gouvernement s'est engagé à améliorer les services aux personnes autochtones dans le secteur de la santé et accroître leur confiance dans les institutions, dont une formation obligatoire portant sur la culture autochtone qui sera dorénavant donnée à l'ensemble de son personnel, il n'a toutefois pas inscrit législativement la notion de sécurisation culturelle. Il n'a pas non plus adopté le Principe de Joyce présenté par le Conseil des Atikamekw de Manawan et le Conseil de la Nation Atikamekw<sup>54</sup>, dont l'objectif est de « garantir à tous les Autochtones un droit d'accès équitable, sans aucune discrimination, à tous les services sociaux et de santé, ainsi que le droit de jouir du meilleur état possible de santé physique, mentale, émotionnelle et

---

<sup>53</sup> Commission Viens, appel à l'action no. 74.

<sup>54</sup> CONSEIL DES ATIKAMEKW DE MANAWAN et CONSEIL DE LA NATION ATIKAMEKW, Principe de Joyce, mémoire présenté au Gouvernement du Canada et au Gouvernement du Québec, 2020.



spirituelle », et ce, parce que ce Principe appelle le gouvernement à reconnaître le racisme systémique en regard du droit à la santé<sup>55</sup>.

Concernant la situation plus particulière de personnes racisées, des disparités en matière de santé et d'accès aux services sont aussi observées par rapport au groupe majoritaire blanc. Ce dernier compte notamment davantage de personnes affirmant avoir une très bonne ou une excellente santé physique et mentale que le groupe des minorités racisées de manière globale<sup>56</sup>. Cela est le résultat d'inégalités au niveau des conditions de vie et de l'accès aux soins. Par exemple, en 2020, environ 62 % des personnes des minorités racisées avaient un fournisseur habituel de soins de santé, contre environ 83% des personnes non racisées<sup>57</sup>. Ce taux était même inférieur à 60% pour les minorités noires, arabes, latinos et sud-asiatiques. Le nombre de personnes présentant des besoins de santé non comblés serait environ 2,5 fois plus élevé parmi les minorités racisées<sup>58</sup>.

Il est bien connu que la discrimination et le racisme systémiques contribuent aux inégalités sociales de santé en jouant sur d'autres déterminants sociaux de la santé. En 2020, l'Agence de la santé publique du Canada a d'ailleurs produit un rapport sur les inégalités de santé concernant les personnes noires liées à l'éducation, au revenu, à l'emploi, au logement et à l'insécurité alimentaire<sup>59</sup>. De l'avis de l'agence, « le racisme et la discrimination systémique contre les Noirs constituent les principaux facteurs des inégalités en santé auxquelles font face

---

<sup>55</sup> Notons que plusieurs organisations de professionnels de la santé ont pourtant reconnu l'existence du racisme systémique. Voir, notamment, ORDRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC, *Améliorer les soins aux Premières Nations et aux Inuit en contrant le racisme systémique*, 2021; COLLÈGE DES MÉDECINS, « Le Collège reconnaît le Principe de Joyce pour enrayer le racisme systémique dans le réseau de la santé et des services sociaux », 2021.

<sup>56</sup> STATISTIQUE CANADA, Indicateurs de santé selon les groupes désignés comme minorités visibles et certaines caractéristiques sociodémographiques, 2019-2020, Tableau 13-10-0842-01.

<sup>57</sup> *Id.*

<sup>58</sup> *Id.*

<sup>59</sup> AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA, *Déterminants sociaux et iniquités en santé des Canadiens noirs : un aperçu*, 2020, p. 1.

les diverses communautés noires du Canada »<sup>60</sup>. L'agence dispose de données sur les inégalités en santé qui permettent notamment de constater que les Québécoises noires sont 1,81 fois plus nombreuses que leurs homologues blanches à percevoir leur santé comme étant passable ou mauvaise<sup>61</sup>. Elles sont par exemple plus de deux fois plus nombreuses à faire du diabète<sup>62</sup>. Cependant, l'Agence souligne elle-même la présence de lacunes dans les données en santé qui ne permettent pas d'avoir le meilleur portrait possible des inégalités fondées sur des motifs de discrimination.

Au-delà des enquêtes populationnelles, nous disposons en effet de relativement peu de données permettant de documenter les inégalités de santé et situations de discrimination dans le système de santé. En 2020, la Commission a d'ailleurs rappelé au gouvernement l'importance de mettre en œuvre une collecte de données désagrégées en conformité avec la Charte, et ce, afin de lutter contre les impacts discriminatoires de la pandémie de COVID-19<sup>63</sup>. La Commission prenait notamment appui sur une recommandation du Comité dans ses observations finales concernant le rapport du Canada en 2017<sup>64</sup>. Sans s'y restreindre, la Commission était d'avis que cette collecte de données devait porter une attention particulière aux motifs interdits de discrimination « race », couleur et origine ethnique ou nationale. Elle avançait que cela permettrait de rapidement identifier, définir et poser les actions à prendre, notamment en vue d'assurer l'accès en pleine égalité aux services de santé de même qu'aux ressources et aux mesures d'aide et, ainsi, réduire les inégalités sociales et éliminer les discriminations. Il a d'ailleurs été démontré que le taux de mortalité attribuable à la COVID-19 était plus élevé dans

---

<sup>60</sup> *Id.*, p. 1.

<sup>61</sup> GOUVERNEMENT DU CANADA, « Données des inégalités en santé », [En ligne.] <https://sante-infobase.canada.ca/inegalites-en-sante/outil-de-donnees/index>

<sup>62</sup> *Id.*

<sup>63</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lettre à la ministre de la Santé et des Services sociaux et au Directeur national de la santé publique sur la collecte de données désagrégées visant à lutter contre les impacts discriminatoires de la pandémie*, 8 juin 2020.

<sup>64</sup> COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION RACIALE, *Observations finales concernant le rapport du Canada valant vingt et unième à vingt-troisième rapports périodiques*, CERD/C/CAN/CO/21-23, 13 septembre 2017, par. 6b).

les quartiers multiculturels densément peuplés<sup>65</sup>. À Montréal, ce fut particulièrement le cas pour les quartiers comptant une forte concentration de personnes noires<sup>66</sup>. Les analyses de Statistique Canada ont aussi montré que la population immigrante au Québec était surreprésentée parmi les décès durant les premiers mois de la pandémie. Ces personnes comptaient en effet pour 18% des décès alors qu'elles ne représentent que 14% de la population<sup>67</sup>. La Commission s'inquiétait aussi du fait que les personnes noires et d'autres minorités racisées, particulièrement les femmes, soient surreprésentées dans les services jugés essentiels et de première ligne où le potentiel de contagion est accru, notamment dans le système de santé. La pandémie de COVID 19 a mis en lumière la hiérarchisation et la différenciation selon le sexe et la « race » dans le travail de première ligne qui est illustrée par la forte présence de femmes issues de l'immigration récente ou appartenant à des minorités racisées qui occupent des emplois de préposé aux bénéficiaires dans le milieu de la santé, y compris dans les CHSLD et des emplois qui ont un contact direct avec le public, par exemple en tant que commis d'épicerie ou de pharmacie. C'est pourquoi la Commission a demandé aux différents paliers de gouvernement de prendre sans délai des mesures pour lutter contre les inégalités sociales et raciales qui fragilisent les populations vivant dans des zones de défavorisation du Grand Montréal<sup>68</sup>.

D'autres situations de discrimination alléguées ont été portées à l'attention de la Commission dans le secteur de santé au cours des dernières années. Par exemple, des femmes autochtones et noires ont rapporté avoir subi des violences obstétricales et gynécologiques, incluant des stérilisations sans consentement éclairé. La Commission entend contribuer à la

---

<sup>65</sup> Rajendra SUBEDI et Nicole AITKEN, « Inégalités des taux de mortalité attribuable à la COVID-19 selon le type de quartier au Canada », Statistique Canada, no. 45-28-0001, 2022.

<sup>66</sup> Rajendra SUBEDI, Lawson GREENBERG et Martin TURCOTTE, « Taux de mortalité attribuable à la COVID-19 dans les quartiers ethnoculturels du Canada », Statistique Canada, no. 45280001, 2020.

<sup>67</sup> Edward NG, « Décès liés à la COVID-19 chez les immigrants : données probantes des premiers mois de la pandémie », Statistique Canada, no. 45-28-0001, 2021.

<sup>68</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, « Les inégalités sociales et raciales amplifiées par la crise sanitaire dans certains quartiers, déplore la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse », *Communiqué*, 1<sup>er</sup> mai 2020.

recherche et à la sensibilisation sur cette question. Malheureusement, le manque de données ventilées selon les motifs de discrimination limite ici aussi la capacité de faire la lumière sur cette problématique.

La Commission a en outre formulé différentes recommandations concernant le droit à la santé des populations immigrantes et racisées. Par exemple, la Commission recommande depuis 2013 au gouvernement d'abolir le délai de carence pour avoir accès au régime public d'assurance maladie. Toute personne désirant s'installer ou se réinstaller au Québec y est soumise, mais la très vaste majorité est composée de citoyens étrangers. Ceux-ci doivent donc souscrire à un régime d'assurance privé pour couvrir leurs soins de santé durant ce délai de trois mois. De l'avis de la Commission, il s'agit d'une exclusion indirectement fondée sur le motif de discrimination interdit qu'est l'origine ethnique ou nationale<sup>69</sup>.

En 2021, le travail de la Commission a notamment contribué à élargir la couverture des soins de santé aux enfants sans statut légal en inspirant d'importants amendements au projet de loi soumis à l'Assemblée nationale<sup>70</sup>. La Commission arguait alors que l'exclusion d'enfants qui ne sont pas nés au Québec était discriminatoire, puisque basée sur l'origine ethnique ou nationale, et demandait un accès gratuit aux soins de santé pour tous les enfants sur le territoire, peu importe le statut migratoire de leurs parents. Sa position s'appuyait entre autres sur une recommandation du Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible<sup>71</sup>. En dépit de cette avancée majeure, plusieurs personnes à statut migratoire précaire résidant au Québec n'ont pas accès en plein égalité au système de santé public.

---

<sup>69</sup> COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2013), préc. note 9, p. 34.

<sup>70</sup> *Loi concernant principalement l'admissibilité au régime d'assurance maladie et au régime général d'assurance médicaments de certains enfants dont les parents ont un statut migratoire précaire et modifiant les soins de fin de vie*, L.Q. 2021, c. 23.

<sup>71</sup> CONSEIL DES DROITS DE L'HOMME, *Rapport du Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible — Visite au Canada*, Doc. N.U. A/HRC/41/34/Add.2, 2019, par. 87.

## **Conclusion**

Certains secteurs contribuant à la production et la reproduction du racisme systémique ont été abordés plus succinctement dans le cadre de ma présentation, notamment en matière d'éducation et de protection de la jeunesse ou encore ses manifestations dans le secteur du logement ou celui de la justice. Ils constituent néanmoins des chaînons participant à la marginalisation continue des personnes racisées et des personnes autochtones. Insistons à cet égard sur le fait que les victimes du racisme systémique sont susceptibles de subir des dynamiques d'exclusions cumulées et de désavantages persistants à travers différentes sphères de leur existence, que ce soit en lien avec la sécurité publique, dans le secteur de l'emploi, en matière d'éducation, dans le logement, la santé, la justice, etc. Ces dynamiques d'exclusions cumulées et désavantages persistants ont pour effet de maintenir ces personnes appartenant à des groupes historiquement discriminés dans des situations de subordination.

La perspective systémique demeure essentielle pour mettre en lumière ces dynamiques et processus qui appellent en retour des actions transformatives, tout particulièrement de la part des acteurs gouvernementaux.

Reconnaître le caractère systémique du racisme et de la discrimination, c'est reconnaître l'existence d'obstacles persistants qui entravent de façon particulière la participation et l'inclusion des personnes racisées et des personnes autochtones. Cette première étape appelle à des changements plus profonds. Il importe en ce sens d'inscrire cette reconnaissance à l'intérieur de politiques publiques qui parviendront à nommer et définir adéquatement la problématique du racisme et de la discrimination systémiques.

Parler de racisme implique sans contredit de poser la question des rapports de pouvoir inégalitaires qui structurent encore les sociétés. Cela nous force à considérer les inégalités sociales et « raciales » et leur reproduction dans nos sociétés. Il nous apparaît donc pertinent d'offrir des espaces de débat critique pour contribuer à ce dialogue nécessaire, en soulevant un certain nombre de questionnements liés au racisme systémique et aux rapports sociaux inégalitaires qui le sous-tendent.

Comme nous le soulevions, Pierre Bosset et moi, dans un article scientifique publié récemment, les manifestations et les diverses formes du racisme contemporain sont plus insidieuses et plus sournoises, ce qui ne lui enlève en rien son caractère délétère et néfaste. Tout comme le racisme dit « traditionnel », ce nouveau racisme vise à légitimer des comportements ou des discours discriminatoires, et contribue à les alimenter et à les exacerber<sup>72</sup>.

Je vous remercie de votre attention.

Notes préparées à la Direction de la recherche par :

*M. Jean-Sébastien Imbeault*, chercheur

*M. Mathieu Forcier*, chercheur

24 août 2022

---

<sup>72</sup> M. PIERRE et P. BOSSET, préc., note 14.