LUTTE À LA DISCRIMINATION ET AU RACISME : LES MUNICIPALITÉS SUR LA LIGNE DE FRONT

Éric Beaulieu est conseiller municipal depuis 2009 et représentant des élus au Comité consultatif contre le racisme et la discrimination de la Ville de Longueuil, 5e ville en importance au Québec située sur la rive sud de l'île de Montréal. Faisant partie de la Communauté métropolitaine de Montréal, Longueuil constitue la ville-centre de l'agglomération de Longueuil et compte 238 000 habitants répartis dans les trois arrondissements du Vieux-Longueuil, de Saint-Hubert et de Greenfield Park.

Alors que le nombre de personnes immigrantes est en constante augmentation sur son territoire, la Ville de Longueuil poursuit ses efforts pour lutter contre les problèmes naissants de racisme et de discrimination tout en valorisant l'immigration et la diversité comme étant des atouts qui enrichissent la communauté.

Se dotant désormais d'un réseau local et d'un plan d'action pour agir de manière structurée contre le racisme et la discrimination, la Ville met en œuvre, de concert avec ses partenaires, des solutions d'abord et avant tout locales.

La création d'un comité consultatif, le Programme d'accès à l'égalité en emploi, une offre de loisirs et un soutien à la vie communautaire adaptés à la réalité du milieu, une approche policière juste envers tous, la promotion d'une image diversifiée des citoyens dans les publications de la Ville font entre autres partie des initiatives mises sur pied.

On dit des municipalités qu'elles sont des gouvernements de proximité, il s'agit effectivement du palier de gouvernement le plus proche des citoyens, de leur réalité, et de leur quotidien. Les municipalités structurent le quotidien des citoyens : leurs loisirs, leurs activités culturelles, leurs ressources communautaires, et bien d'autres sphères qui ont un impact direct sur leur vie.

Les municipalités se trouvent donc dans une position privilégiée pour apporter des solutions aux problèmes de discrimination et de racisme. Non seulement ont-elles le pouvoir d'agir, mais il est également dans leur plus grand intérêt de le faire. En effet, les problèmes de discrimination n'ont pas seulement des impacts sur les populations marginalisées, mais ils fragilisent de manière générale l'équilibre social et mettent en péril la cohésion des collectivités.

Alors que le nombre de personnes immigrantes est en constante augmentation à Longueuil où elles constituent maintenant près de 15 % de la population[1], nous avons fait le pari à la Ville de Longueuil de prévenir plutôt que de guérir en nous attaquant dès maintenant aux problèmes naissants de racisme et de discrimination tout en valorisant l'immigration et la diversité (langue, origines, croyances, apparence) comme étant des atouts qui enrichissent notre communauté.

PRENDRE LE TAUREAU PAR LES CORNES

Afin de structurer nos actions suite à notre adhésion à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD), nous avons mis sur pied un

Comité consultatif contre le racisme et la discrimination qui regroupe des élus, des fonctionnaires responsables de la vie communautaire et des loisirs, des représentants d'un comité communautaire local contre le racisme, des représentants du réseau de la santé, et d'autres partenaires de la Ville. Il nous importe de nous concerter avec un maximum d'intervenants susceptibles de décupler les effets positifs résultant de nos efforts.

Les membres du Comité ont d'abord eu pour mandat de réaliser un diagnostic du racisme sur notre territoire afin de bien cerner les différents enjeux auxquels notre Ville se doit de répondre. Le racisme peut se manifester de manière totalement différente d'une communauté à l'autre ; il était donc impératif de bien identifier de quelle façon la discrimination se présente à Longueuil afin de trouver des réponses locales parfaitement adaptées aux réalités régionales.

À partir de cet état de la situation, le Comité a élaboré un plan d'action qui regroupe un bouquet de mesures pour nous permettre d'optimiser nos initiatives et lutter efficacement contre toutes les formes de discrimination présentes dans notre communauté, et ce, en lien avec les dix engagements communs auxquels nous avons souscrit en joignant la CCMCRD. Ce plan d'action a été adopté en mars 2015 et il est actuellement mis en œuvre.

Le plan d'action comprend des mesures qui touchent l'emploi des personnes immigrantes, leur sécurité, leur santé, leur participation à la vie citoyenne et l'accès aux services, ainsi que des mesures de sensibilisation auprès de la population, de la fonction publique municipale, et des intervenants du milieu.

DE L'EMPLOI POUR TOUS

Avec ses 3085 employés, la Ville de Longueuil constitue un important employeur sur son territoire. Afin de permettre à toutes et à tous, sans égard à leurs origines, d'accéder au marché du travail ainsi qu'aux postes de qualité offerts à l'intérieur de la fonction publique municipale, Longueuil applique le Programme d'accès à l'égalité en emploi[2].

Celui-ci permet de favoriser l'emploi de nombreux groupes susceptibles d'être marginalisés, notamment en raison de leurs origines ethniques. Il prévoit des mesures de redressement qui ont pour but d'augmenter la représentation de ces groupes au sein de l'appareil municipal en corrigeant certaines politiques et pratiques qui avaient cours. La Ville applique actuellement un taux global de nomination préférentielle d'au moins 50 % en faveur de personnes compétentes issues des groupes visés lors des embauches, nominations, et promotions dans des secteurs d'emplois où ces groupes sont sous-représentés[3].

Graduellement, ce programme commence à porter ses fruits : la Ville de Longueuil compte maintenant parmi son personnel près de 200 employés issus de minorités ethniques, de minorités visibles, autochtones, ou d'origines autochtones. En étant un employeur exemplaire et équitable, la Ville agit comme levier auprès de la communauté économique, offrant ainsi un modèle aux employeurs du territoire qui pourraient être tentés d'emboîter le pas et favoriser l'intégration des personnes immigrantes dans leurs entreprises.

La Ville de Longueuil a par ailleurs adhéré à la Déclaration d'engagement à l'achat public auprès des entreprises collectives. Ces entreprises, en plus de leur apport socioéconomique, contribuent à la lutte contre la pauvreté, ainsi qu'à l'inclusion sociale et à l'intégration des personnes immigrantes. Par cette action, nous prenons en compte la plus-value sociale de nos fournisseurs issus de l'économie sociale dans l'évaluation de leurs prix, de leurs produits ou de leurs services. Grâce au Pôle de l'économie sociale de l'agglomération de Longueuil, qu'a contribué à mettre sur pied la Ville de Longueuil, les entreprises d'économie sociale sur notre territoire constituent désormais un réseau bien organisé et bénéficient d'une vitrine qui leur offre une plus grande visibilité.

Dans sa Politique d'approvisionnement responsable, la Ville a identifié une clause générale qu'il est possible d'intégrer aux contrats conclus avec ses fournisseurs et qui spécifie que :

> *« Les produits et les services devront être conformes aux lois du travail locales et aux normes du travail internationales prévues dans les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les déclarations de l'Organisation des Nations Unies (ONU) concernant les salaires, les heures de travail, la santé et la sécurité au travail, la discrimination, le travail forcé, le travail des enfants, la liberté syndicale et la négociation collective et dans toutes autres conventions pertinentes ».*

Pour Longueuil, l'exemplarité de ses pratiques ne suffit pas. Nous croyons que la Ville a un rôle de leadership à jouer. En favorisant des pratiques justes et équitables non seulement en son sein, mais auprès de ses fournisseurs, de ses partenaires, ainsi que de la communauté d'affaires, la Ville remplit un rôle essentiel de courroie de transmission qui participe à valoriser la diversité et repousser la discrimination.

OFFRE DE LOISIRS ET SOUTIEN À LA VIE COMMUNAUTAIRE

Pour les populations immigrantes, l'offre de loisirs, d'activités, et de services communautaires contribue à la réussite de leur intégration à la communauté d'accueil ; il s'agit d'ailleurs pour plusieurs d'un critère dans le choix de leur lieu de résidence. En offrant, en partenariat avec les organismes du milieu, une programmation riche, diversifiée, et adaptée aux

diverses communautés, la Ville de Longueuil multiplie pour les immigrants les occasions de socialiser avec le reste de la population, qui à son tour voit là une occasion de s'ouvrir à la diversité culturelle. Les multiples fêtes de quartier et fêtes familiales organisées par Longueuil sont particulièrement fertiles pour ces rapprochements interculturels.

Mais au-delà de l'offre d'activités, les organismes communautaires jouent un rôle clé dans l'accueil des immigrants et la lutte à la discrimination, au racisme et à l'exclusion. Une centaine d'organismes d'aide à la personne reconnus sont présents sur le territoire de la Ville Longueuil. Ceux-ci œuvrent tant en sécurité alimentaire, qu'en lutte à la pauvreté, en accueil des immigrants, en alphabétisation ou en défense des droits des locataires. Ces organismes sont soutenus par la Ville, notamment par le biais de locaux ou de services, et bénéficient d'un accompagnement de la part des professionnels de la Ville de Longueuil dans l'atteinte de leurs objectifs.

De concert avec un organisme du milieu qui œuvre en accueil des immigrants, la Ville a notamment collaboré à la publication *Bienvenue à Longueuil! – Guide d'accueil pour les nouveaux arrivants*, qui comprend une foule de renseignements pour faciliter l'intégration des immigrants et briser leur isolement. *Bienvenue à Longueuil!* a en outre servi de document de référence dans le cadre d'ateliers de formation et de sensibilisation auprès des organismes communautaires de Longueuil.

Ce sont par ailleurs des organismes du milieu qui ont fondé *Longueuil - Ville sans racisme*, une table de concertation à l'origine de la démarche de la municipalité pour joindre la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination en 2013, en même temps que celle-ci proclamait le 21 mars Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Plusieurs de ces organismes ont été inclus dans le processus de concertation initié par Longueuil pour préparer le plan d'action de lutte contre le racisme et la discrimination.

POUR UNE APPROCHE POLICIÈRE JUSTE ENVERS TOUS

Parmi tous les employés municipaux, les policiers sont ceux qui sont appelés à intervenir le plus directement auprès de la population, notamment avec les citoyens issus de l'immigration. De par leur rôle, ceux-ci sont ainsi amenés à prévenir ou intervenir dans des situations de racisme et de discrimination.

Les policiers du Service de police de l'agglomération de Longueuil reçoivent depuis 2011 une formation intitulée *Intervention policière dans une société en changement*. Grâce à des discussions, des activités d'intégration, et au visionnement de vidéos de formation, les policiers sont sensibilisés aux nouvelles réalités de la communauté auprès de laquelle ils sont chargés d'intervenir, notamment en ce qui a trait à la proportion grandissante d'immigrants. Le respect des droits de la personne et des valeurs humaines fondamentales étant au cœur des préoccupations sociales, les organisations policières doivent s'assurer que leur personnel travaille en étroite collaboration avec les communautés, dans le respect des valeurs de chacun.

La problématique du profilage racial constitue un enjeu auquel sont maintenant confrontés la plupart des corps de police. Grâce à leur formation, les policiers de Longueuil ont amélioré leur bagage de connaissances et de compétences afin de mieux intervenir auprès des populations immigrantes qu'ils ont appris à connaître et comprendre davantage. Ils apprennent notamment à reconnaître rapidement les indices pouvant mener à des situations conflictuelles et à les éviter. Les policiers disposent ainsi désormais d'outils supplémentaires pour offrir une prestation de services professionnelle et humaine auprès de toutes les franges de la population.

PROJETER UNE IMAGE DIVERSIFIÉE

Les Villes produisent de nombreux documents à l'intention de leurs citoyens, qu'il s'agisse du site internet municipal, de la programmation des activités culturelles et sportives, de guides informatifs ou de publicités à travers la ville. En diffusant une image de ses citoyens qui tient compte de la réalité multiculturelle de notre communauté, la Ville envoie un message d'inclusion aux populations immigrantes sur son territoire.

L'ensemble de la population, incluant les populations immigrantes, reçoit ainsi le message que les personnes d'origines diverses font partie intégrante de la population de Longueuil et que le gouvernement municipal reconnaît les minorités visibles comme faisant partie à part entière de la communauté. En diffusant une image d'inclusion et de diversité, d'éventuelles situations de racisme sont ainsi susceptibles d'être prévenues en amont.

La Ville de Longueuil entend donc poursuivre la bonification de la présence de personnes issues des communautés culturelles à travers ses publicités et publications afin de promouvoir l'inclusion ainsi qu'une image diversifiée des gens qui composent sa population.

CONCLUSION

De nombreux défis continuent de se présenter pour notre Ville, par exemple le nombre important d'immigrants qui ne connaissent ni le français ni l'anglais et qui forment le

quart du contingent des nouveaux arrivants[4]. Des enjeux de reconnaissance des acquis scolaires et professionnels des travailleurs immigrants doivent également être adressés, de même que l'accès au logement sans contraintes liées aux origines. Néanmoins, la Ville de Longueuil dispose désormais d'un réseau et d'un plan d'action pour faire face à ces problématiques de manière concertée, structurée et adaptée à sa réalité.

Non seulement Longueuil s'est-elle tissée un réseau local de lutte au racisme et à la discrimination, mais en joignant la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, la Ville s'intègre désormais au sein d'un réseau national et international de villes qui sont confrontées à des défis semblables. Cette initiative lui permet de bénéficier de la mise en commun des initiatives développées ailleurs, et de partager ses bons coups avec les autres collectivités.

S'il est vrai qu'une partie de la solution aux problèmes de racisme et de discrimination est d'ordre global et réside entre les mains des gouvernements nationaux et des organisations internationales, la Ville de Longueuil, de concert avec ses vis-à-vis municipaux via l'UNESCO, a fait le pari de s'attaquer à cet enjeu global en mettant en œuvre des solutions d'abord et avant tout... locales.

NOTES

[1] BEAUDRY-GODIN, M. (2014). Profil démographique et socioéconomique des immigrants de la CRÉ de l'agglomération de Longueuil, Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie, Direction de santé publique, Surveillance de l'état de santé de la population, p. 136. [En ligne] http://extranet.santemonteregie.qc.ca/userfiles/file/sante-publique/surveillance-etat-sante/Profil-Immigrants-CRE-agglomeration-Longueuil.pptx (22 juillet 2014).

[2] La Ville de Longueuil se conforme ainsi à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (Québec).

[3] Les nominations préférentielles sont effectuées dans la mesure où les ententes collectives de travail sont respectées.

4 MIRON, D. et al. (2014). Portraits régionaux 2003-2012. Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2014, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec, p. 44. [En ligne] www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Portraits_regionaux2003-2012.pdf (9 septembre 2014)