

**Plan d'action pour contrer le
racisme et la discrimination
et pour favoriser l'inclusion**

Développement

Social



2024 - 2026

longueuil

Table des matières

Mot de la mairesse	3
Mise en contexte	4
Démarche	5
Définitions et concepts théoriques	6
Bref portrait de la population de Longueuil appartenant à un groupe de minorités visibles	7
Vision	8
Fondements	8
Principes directeurs	8
Rôles et responsabilités	10
Mécanismes de suivi	11
Axes du plan d'action	11
Axe 1 : Ville, prestataire de service	11
Axe 2 : Ville, garante d'un milieu de travail inclusif	11
Axe 3 : Ville, promotrice de l'inclusion, de la participation et du lien social	12
Axe 4 : Ville, actrice politique	12
Plan d'action	13
Remerciements	17
Définitions et concepts théoriques - suite	19
Références	21

Mot de la mairesse

C'est avec une immense fierté que nous vous présentons cet ambitieux Plan d'action pour contrer le racisme et la discrimination et pour favoriser l'inclusion de la Ville de Longueuil. Fruit de plus d'une année de travaux et de consultations menées par le comité dédié à la réalisation de cet important mandat, ce Plan constitue un jalon important de notre objectif de faire de Longueuil une ville inclusive et plurielle où chaque citoyenne et citoyen est en mesure de s'intégrer et de trouver sa place. Les nombreuses actions qui y sont prévues, et qui seront déployées d'ici la fin de 2026, sont également le reflet de la volonté de notre équipe, diversifiée et représentative de la population, de contribuer de manière concrète à la lutte contre le racisme et les discriminations en posant des gestes visant à favoriser un plus grand sentiment d'appartenance et une plus forte cohésion sociale.



Au nom de l'ensemble de mes collègues du conseil municipal, je tiens à féliciter et à remercier les membres du Comité de suivi du Plan d'action pour contrer le racisme et la discrimination et pour favoriser l'inclusion 2024-2026, qui ont mené à bien les travaux entourant l'élaboration de ce Plan, les membres du Conseil interculturel, qui ont été consultés à plusieurs reprises au cours du processus, ainsi que tous les membres du personnel de la Ville de Longueuil ayant contribué à cette grande réflexion.

Catherine Fournier

Catherine Fournier
Mairesse de Longueuil

Mise en contexte

La démarche d'élaboration de ce plan d'action s'inscrit dans un contexte influencé par plusieurs enjeux locaux, nationaux et internationaux.

En effet, il ne faut pas sous-estimer ces enjeux, car la Ville de Longueuil évolue dans un écosystème interconnecté dans lequel la mondialisation, l'accès à l'information en temps réel ou encore les aléas sont bien présents. De façon succincte et non exhaustive, voici certains d'entre eux :

- Le projet de loi 21 sur la laïcité de l'État a suscité des débats polarisants (Gosselin, 2019);
- La pandémie de COVID-19 et son impact sur les conditions de vie des personnes racisées (CLVsSRD, 2021);
- La montée de l'intolérance, de la xénophobie et des idéologies plus radicales dans le monde (CDPDJ, 2019);
- La libération de la parole haineuse, de plus en plus répandue notamment dans la sphère politique et sur les réseaux sociaux;
- Des événements tragiques et récurrents, dans lesquels les victimes sont en grande partie des personnes racisées;
- L'émergence de nouvelles formes de racisme comme le cyberracisme (Dhillon Kane, 2021);
- Les catastrophes naturelles et les conflits dans le monde qui bouleversent des populations, et les obligent à se déplacer à la recherche de sécurité et de meilleures conditions de vie.

Il est important de préciser que ce plan d'action ne prétend pas s'attaquer à l'ensemble de ces enjeux; l'objectif est plutôt de mettre en place des actions en amont qui visent la préservation d'une saine cohésion sociale soutenue par un leadership local fort et un engagement collectif pour lutter efficacement contre les préjugés, le racisme et la discrimination.

Les mesures proposées dans ce plan d'action sont le résultat d'une mobilisation du milieu ainsi que d'une démarche collective de travail et de réflexion coordonnée par la Direction de la culture, du sport et du développement des communautés de la Ville de Longueuil. Cette mobilisation a rassemblé des partenaires du milieu, des citoyennes et citoyens engagés, des spécialistes ainsi que des membres de l'administration municipale. Ensemble, ils ont formé le comité de suivi et leur travail s'est échelonné de janvier 2023 à avril 2024.

En tant que membre de la Coalition des municipalités inclusives pour éliminer le racisme et la discrimination (CCUNESCO, s. d.) et participante active au Réseau des municipalités en immigration et en relations interculturelles du Québec (RÉMIRI, s. d.), la Ville de Longueuil a pu accéder aux théories et aux meilleures pratiques reconnues à travers le Québec, le Canada et ailleurs dans le monde pour s'inspirer.

Toute cette mobilisation a permis de coconstruire ce plan en tenant compte des enjeux locaux et des recommandations recueillies tout au long de cette démarche.

Voici un aperçu des différentes étapes :

1. État de la situation concernant les enjeux liés au racisme et à la discrimination :

- Revue de la littérature et des meilleures pratiques au Québec, au Canada et en Europe (CCUNESCO et RÉMIRI);
- *Étude participative sur les conditions de vie des personnes racisées de l'agglomération de Longueuil*, réalisée par le Comité Longueuil Villes sans Racisme ni Discrimination (CLVsSRD, 2021).

2. Travaux du comité de suivi et du groupe de travail du plan d'action :

- Participation de spécialistes, de praticiennes et praticiens ainsi que de membres citoyens du CLVsSRD;
- D'avril 2023 à février 2024 : 8 rencontres du comité de suivi;
- De juillet à octobre 2023 : 11 rencontres du groupe de travail.

3. Collaboration avec le conseil interculturel de Longueuil :

- Séance de travail conjointe du comité de suivi du plan d'action avec les membres du conseil interculturel (juin 2023).

4. Arrimage avec les différentes instances municipales :

- Rencontre avec chaque direction municipale concernée par le plan d'action;
- Présentations à la Commission du développement social et des relations avec les citoyens (février et mars 2024);
- Présentation au conseil interculturel de Longueuil (mars 2024);
- Dépôt au conseil municipal pour adoption (avril 2024).

Définitions et concepts théoriques

Dans le but de mieux comprendre certains concepts nommés dans ce document et d'assurer un langage commun, voici les définitions — identifiées par des organisations expertes en la matière — que la Ville de Longueuil souhaite mettre de l'avant. D'autres concepts sont définis à la fin du document.

Selon la Fondation canadienne des relations raciales :

Discrimination : refus de reconnaître les droits et les libertés d'une personne ou d'un groupe en raison de caractéristiques personnelles et de l'appartenance à un groupe donné, pour ce qui a trait à l'éducation, au logement, à la santé, à l'emploi et à l'accès aux produits, aux services et aux installations offerts. Comportement résultant de la distinction faite entre des gens en raison de leurs différences, sans considération du mérite personnel, et qui se solde par des inégalités de traitement.

Racisme : terme qui s'applique à toute action individuelle ou toute pratique institutionnelle par laquelle des personnes se voient traiter différemment en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique. Cette distinction est souvent utilisée pour justifier la discrimination.

Selon la Ligue des droits et libertés :

Inclusion : fait référence à l'action de mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser le bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement pour les groupes marginalisés.



Bref portrait de la population de Longueuil appartenant à un groupe de minorités visibles

Les tableaux suivants présentent un aperçu du portrait de la population longueuilloise appartenant à un groupe de minorités visibles. Selon le recensement 2021 (Statistique Canada), 63 240 personnes vivant à Longueuil sont reliées à un groupe de minorités visibles, ce qui représente 25,3% de la population. Sur le territoire, environ 40% des personnes rattachées à un groupe de minorités visibles sont de minorité noire. Cette dernière est la plus importante en nombre parmi l'ensemble des autres minorités visibles. Les minorités issues des communautés arabes et latino-américaines représentent ensemble un autre 35%, soit 17% et 18% respectivement.

Tableau 1

Répartition des personnes appartenant à un groupe de minorités visibles selon le groupe de minorités visibles et le sexe, Longueuil, 2021.

Groupe de minorités visibles	Nombre		Pourcentage
	Hommes	Femmes	%
Sud-Asiatique	1 410	1 195	4,1
Chinois	1 945	2 355	6,8
Noir	12 130	12 775	39,4
Philippin	330	485	1,3
Arabe	5 890	5 130	17,4
Latino-Américain	5 420	5 985	18,0
Asiatique du Sud-Est	1 300	1 430	4,3
Asiatique occidental	1 450	1 405	4,5
Coréen	190	235	0,7
Japonais	35	110	
Minorité visible, n.i.a	325	275	0,9
Minorités visibles multiples	680	755	2,3
Total de la population des minorités visibles	31 105	32 135	100

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2021.

Notons aussi que plus du tiers des personnes en situation de pauvreté se retrouve dans un groupe de minorités visibles. Près de 30% des personnes appartenant à un groupe de minorités visibles sont des locataires et des personnes ayant des besoins impériaux en logement. Une femme sur trois, parent de famille monoparentale, fait partie d'un groupe de minorités visibles. À Longueuil, le tiers des femmes au chômage est issu d'un groupe de minorités visibles.

Tableau 2

Pourcentage de personnes appartenant à un groupe de minorités visibles chez certains groupes de population, Longueuil, 2021.

Groupe de population	Nombre		Pourcentage
	Hommes	Femmes	%
Personnes âgées de 65 ans et plus	10,3	9,8	10,0
Personnes de 15 ans et plus vivant seules en ménage privé	12,7	9,7	11,1
Parents dans les familles monoparentales	20,5	28,2	26,4
Personnes âgées de 25-64 ans sans certificat, diplôme ou grade	16,6	22,5	19,2
Personnes en situation de pauvreté selon la MPC (mesure du panier de consommation)	35,7	36,4	36,0
Personnes locataires	29,4	28,7	29,1
Personnes consacrant 30% ou plus de leur revenu total aux frais de logement	30,0	26,5	28,1
Personnes ayant des besoins impériaux en matière de logement	28,1	25,4	26,6
Chômeurs de 15 ans et plus	27,2	33,9	30,5
Population inactive de 15 ans et plus	16,5	17,5	17,1

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2021.

Vision

Dans le cadre de ce plan d'action, la Ville de Longueuil se positionne en adoptant une vision à la fois rassembleuse et sans équivoque dans la lutte au racisme et à la discrimination.

« L'ambition de faire de Longueuil une ville plus accueillante, plus inclusive et plus équitable en adoptant une posture de tolérance zéro face au racisme et à la discrimination, favorisant ainsi le vivre-ensemble et la cohabitation harmonieuse entre les Longueilloises et Longueillois de toutes origines. »

Fondements

Les fondements illustrent la posture dans laquelle la Ville a réfléchi à son intervention en matière de lutte au racisme et à la discrimination ainsi que pour favoriser l'inclusion.

- La ville est un territoire déterminé où se vivent quotidiennement les échanges entre les gens de toutes origines, cultures et croyances. C'est aussi le lieu physique où se déroulent l'accueil et l'établissement des personnes immigrantes;
- La ville apparaît de plus en plus comme le lieu approprié pour susciter le rapprochement interculturel et social. La Ville peut ainsi contribuer à créer les conditions pour que les différents groupes de la population cohabitent de façon harmonieuse;
- La ville est un espace où cohabitent quotidiennement des gens de tous horizons et de toutes confessions, et appartenant à différentes cultures;
- Une ville plus inclusive qui lutte contre toute forme de racisme et de discrimination, notamment celle basée sur la couleur de la peau ou l'origine ethnique.

Principes directeurs

Pour orienter la prise de décision et guider les actions à mettre en œuvre afin de lutter contre le racisme et la discrimination ainsi que pour favoriser l'inclusion, la Ville de Longueuil s'appuie sur quatre principes directeurs :

- Le respect des droits fondamentaux de l'ensemble des citoyennes et citoyens; la Ville n'aura aucune tolérance et ne sera complaisante en aucun cas pour des actions et des gestes posés ayant un caractère raciste ou discriminatoire;
- La responsabilité de fournir des services de proximité qui ont des répercussions positives sur la communauté, notamment sur la vie sociale et communautaire;
- La responsabilité de favoriser la cohabitation harmonieuse entre les groupes et d'utiliser les outils qui sont à sa disposition pour tendre vers un mieux-être collectif;
- La protection et la sécurité de sa population.

Rôles et responsabilités

Le présent plan d'action fait partie des engagements municipaux en ce qui a trait à la lutte au racisme et à la discrimination. La stratégie privilégiée est l'établissement d'une culture organisationnelle basée sur les valeurs liées au domaine de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) renforcées de l'approche de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) et visant l'innovation sociale. Cette culture doit se refléter dans l'offre de services municipale à la population ainsi que dans les mesures, les mécanismes et les initiatives qui permettent de contrer tout acte, manifestation ou procédure qui pourraient être discriminatoires ou racistes envers le personnel municipal et la population issue de la diversité ethnoculturelle.

Conformément aux responsabilités municipales, la Ville s'engage à jouer les rôles de leader, de partenaire, de facilitateur ou d'ambassadeur – selon la nature des interventions – en vue de positionner Longueuil comme une ville encore plus accueillante, plus inclusive et plus équitable.

Leader	Partenaire	Facilitateur	Ambassadeur
Dans l'adaptation des services et des pratiques municipales pour favoriser le vivre-ensemble et la cohabitation sociale.	Dans le développement d'initiatives collectives favorisant l'inclusion et l'équité, et luttant contre le racisme et la discrimination, notamment celle basée sur la couleur de la peau ou l'origine ethnique. Dans la mobilisation et la concertation pour agir en complémentarité, dans une approche de responsabilité partagée.	Dans la mise en place de conditions favorables à la mixité sociale dans une approche inclusive et antiraciste.	Dans la promotion de la culture de la tolérance zéro face au racisme et à la discrimination. Dans la reconnaissance et la promotion de la pluralité et de la diversité ethnoculturelle.

Mécanismes de suivi

À la suite de l'adoption du plan d'action, la Ville de Longueuil – à travers ses différentes directions et services et appuyée du conseil municipal – déploiera les efforts nécessaires à sa réalisation. Ce déploiement se fera jusqu'en 2026 et sera réalisé en collaboration avec le comité de suivi qui poursuivra le travail de vigie et de soutien.

Des indicateurs de réussite et des résultats attendus en lien avec chacune des actions de ce plan ont été identifiés préalablement. À cela s'ajoutent d'autres mécanismes de suivi complémentaires, dans une perspective d'amélioration continue.

Ces mécanismes de suivi seront établis en concertation avec les divers acteurs impliqués afin de garantir la mise en œuvre du plan d'action et de procéder aux ajustements nécessaires pour atteindre les objectifs. À titre d'exemples, le suivi se fera par :

- La diffusion de manière transparente et continue de la progression du plan d'action;
- Un accompagnement auprès des directions et des services concernés pour convenir d'une feuille de route pour chacune des actions, identifier les possibilités émergentes, faire lever les obstacles, confirmer les échéanciers et estimer les ressources requises;
- La création d'un outil de suivi rigoureux et fiable du plan d'action (ex. : un tableau de bord);
- La mise en place d'un mécanisme de reddition de compte annuel, faisant état de l'avancement des actions du plan.



Axes du plan d'action

À la suite du travail d'idéation et de réflexion réalisé, quatre axes et cinq objectifs ont été retenus.

Axe 1 : Ville, prestataire de service

La Ville, comme gouvernement de proximité, doit adapter son offre de services pour répondre adéquatement aux besoins de l'ensemble de ses citoyennes et citoyens. Cette offre – qu'elle soit développée en régie ou offerte par un organisme prestataire de la Ville – doit s'aligner sur les valeurs et les principes convenus dans le plan d'action.

Objectif 1.1 :

Offrir des activités et des services exempts de racisme et de discrimination en outillant la population, le personnel de la Ville et les organismes prestataires de services municipaux sur les valeurs liées au domaine de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et l'approche ADS+.

Axe 2 : Ville, garante d'un milieu de travail inclusif

La Ville, comme employeur, propose un environnement stimulant qui valorise le personnel municipal sans égard à l'origine, au parcours professionnel ou à l'identité. Au quotidien, les valeurs véhiculées se matérialisent dans les pratiques et les actions.

Objectif 2.1 :

Développer une vision organisationnelle et une culture d'appropriation des valeurs liées au domaine de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et de l'approche ADS+ de manière transversale dans les différents services, comités et instances de l'administration municipale.

Axe 3 : Ville, promotrice de l'inclusion, de la participation et du lien social

La Ville, comme leader du vivre-ensemble, encourage la participation inclusive de toutes et tous, et agit de manière à favoriser et à préserver les liens sociaux. Ses actions contribuent à développer et à consolider le sentiment d'appartenance de sa population diversifiée.

Objectif 3.1 :

Mettre en place des conditions favorables pour faciliter l'inclusion et la participation;

Objectif 3.2 :

Mettre en place des conditions favorables pour renforcer le lien social.

Axe 4 : Ville, actrice politique

La Ville, comme ambassadrice, promeut sa vision ainsi que les valeurs qui la soutiennent, et pose les actions requises à sa concrétisation.

Objectif 4.1 :

Mettre à profit les instances existantes et développer des mécanismes pour intégrer les intérêts des personnes issues de la diversité ethnoculturelle dans les politiques municipales.

Plan d'action

Axe 1 : Ville, prestataire de services

Objectif	Actions	Échéancier			
		2024	2025	2026	
Offrir des activités et des services exempts de racisme et de discrimination en outillant la population, le personnel de la Ville et les organismes prestataires de services municipaux sur les valeurs liées au domaine de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et l'approche ADS+.	1	Réaliser une démarche d'information, de sensibilisation et de diagnostic visant à accompagner l'administration municipale dans l'élaboration de politiques, de cadres de référence, d'outils, de directives et de règlements municipaux plus inclusifs et non discriminatoires.	◆	◆	◆
	2	Favoriser la mise en place de pratiques de communication adaptées et inclusives dans le développement des stratégies et des outils de communication en découlant (ex. : site Internet, publicités, image de marque, etc.).	◆	◆	◆
	3	Diversifier les stratégies et les moyens utilisés dans la diffusion de l'information afin de mieux joindre les minorités visibles et les personnes issues de la diversité ethnoculturelle, et ainsi de mieux faire connaître - entre autres - les offres d'emploi, les répertoires d'organismes, les plans d'action, les politiques et autres informations.	◆	◆	◆
	4	Développer et diffuser un outil de sensibilisation pour les propriétaires, les locataires et les promoteurs afin de prévenir la discrimination dans l'accès au logement, et de favoriser une meilleure cohabitation et une plus grande mixité.		◆	◆

Axe 2 : Ville, garante d'un milieu de travail inclusif

Objectif	Actions	Échéancier		
		2024	2025	2026
Développer une vision organisationnelle et une culture d'appropriation des valeurs liées au domaine de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et de l'approche ADS+ de manière transversale dans les différents services, comités et instances de l'administration municipale.	5 Faire connaître à l'interne les mécanismes existants de signalement d'actes de racisme ou discriminatoires.	◆	◆	◆
	6 Organiser des espaces de discussion sécuritaires, bienveillants et courageux sur l'inclusion à l'aide du guide <i>L'inclusion interculturelle dans le milieu municipal</i> .		◆	◆
	7 Communiquer aux gestionnaires la vision municipale d'EDI et l'approche ADS+, et les accompagner à l'aide d'outils d'intervention basés sur les valeurs et les principes s'y rattachant.		◆	◆



Axe 3 : Ville, promotrice de l'inclusion, de la participation et du lien social

Objectif	Actions	Échéancier		
		2024	2025	2026
Mettre en place des conditions favorables pour faciliter l'inclusion et la participation.	8 Expérimenter un projet pilote de parrainage professionnel permettant d'identifier les conditions requises à son implantation dans l'administration municipale.		◆	◆
	9 Collaborer à la réalisation de la phase 2 de l' <i>Étude participative sur les conditions de vie des personnes racisées de l'agglomération de Longueuil</i> , afin d'obtenir une analyse quantitative et qualitative du territoire de la Ville de Longueuil.			◆
Mettre en place des conditions favorables pour renforcer le lien social.	10 Reconnaître la contribution de personnalités de différentes communautés qui composent la diversité de la ville à travers une toponymie plus inclusive et féministe.	◆	◆	◆
	11 Faire rayonner les jeunes issus de différentes communautés racisées et ethnoculturelles en facilitant leur participation à des expériences positives, épanouissantes et éducatives.	◆	◆	◆
	12 Valoriser les expériences et l'apport des personnes âgées issues de différentes communautés racisées et ethnoculturelles en favorisant des lieux de socialisation accessibles et de proximité.	◆	◆	◆
	13 Poursuivre le soutien aux activités interculturelles, antiracistes et intergénérationnelles issues d'organisations émergentes des minorités ethniques et visibles ainsi que d'autres partenaires du milieu (ex. : <i>Mois de l'histoire des Noirs</i> , etc.).	◆	◆	◆
	14 Créer des occasions de rencontre et de réseautage entre les personnes élues ainsi que les citoyennes et citoyens soucieux d'une meilleure inclusion.		◆	◆

Axe 4 : Ville, actrice politique

Objectif	Actions	Échéancier		
		2024	2025	2026
Mettre à profit les instances existantes et développer des mécanismes pour intégrer les intérêts des personnes issues de la diversité ethnoculturelle dans les politiques municipales.	15 Assurer la pérennité du conseil interculturel de Longueuil, permettant ainsi aux citoyennes et citoyens concernés d'influencer l'administration municipale en matière de relations interculturelles, de racisme et de discrimination.	◆	◆	◆
	16 Doter l'administration municipale d'une expertise en matière d'équité, de diversité, d'inclusion (EDI) et d'ADS+.	◆		
	17 Développer un réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs (élu.e.s) et d'allié.e.s (personnel municipal) de la diversité et de l'inclusion, afin de promouvoir la culture de la tolérance zéro face au racisme et à la discrimination au sein de l'administration municipale, des organismes prestataires de services municipaux et de la population longueuilloise.	◆	◆	◆

Remerciements

La Ville de Longueuil remercie chaleureusement les personnes et les organisations qui ont contribué à la réalisation de ce plan d'action.

Elle désire souligner, entre autres, la contribution exceptionnelle des personnes qui ont participé au **comité de suivi du Plan d'action pour contrer le racisme et la discrimination et pour favoriser l'inclusion 2024-2026**; elles ont généreusement donné de leur temps ainsi que transmis leurs connaissances et leur expertise.

Représentation du Comité Longueuil Villes sans Racisme ni Discrimination (CLVsSRD) :

- Frédérique Côté-Léger, agente de liaison, Carrefour le Moutier;
- Khadija Faïd, membre citoyenne du CLVsSRD;
- Jackie Navidad, membre citoyenne du CLVsSRD;
- Norma Miranda, directrice générale, Vision Inter-Cultures;
- Rezkia Robai, membre citoyenne du CLVsSRD;

Représentation des partenaires publics :

- Ruth Altminc, organisatrice communautaire, Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est;
- Maude Boulay, organisatrice communautaire, Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre.

Personnes-ressources :

- Marilou Daudier, présidente, conseil interculturel de la Ville de Longueuil;
- Bochra Manai, commissaire, Bureau de la lutte au racisme et aux discriminations systémiques de la Ville de Montréal;
- Bob White, professeur titulaire du Département d'anthropologie et directeur du Laboratoire de recherche en relations interculturelles, Université de Montréal.

Représentation du conseil municipal de la Ville de Longueuil :

- Affine Lwalalika, conseillère et membre du comité exécutif, responsable de l'immigration et des relations interculturelles;
- Alvaro Cueto, conseiller associé responsable de l'immigration et des relations interculturelles.

Personnes-ressources de la Ville de Longueuil :

- Annie Morin, cheffe du Service du développement des communautés, Direction de la culture, du sport et du développement des communautés;
- Marie-Claude Durette, cheffe de division du développement social, Direction de la culture, du sport et du développement des communautés;
- Alain Castilla, conseiller en développement social, Division du développement social, Direction de la culture, du sport et du développement des communautés;
- Gabriela Coman, conseillère, Division Service à la communauté, Service de police de l'agglomération de Longueuil.

Conseil interculturel de Longueuil

La Ville de Longueuil tient également à remercier les membres de cette instance consultative municipale, qui ont apporté leur regard et leurs expertises variées dans le cadre de leur mandat, contribuant ainsi significativement à cette démarche.

Membres citoyennes et citoyens :

- Lovejoyce Amavi;
- Emily Brossard;
- Marilou Daudier;
- Sara Dilem;
- Grecia Esparza;
- Yolande Frenette;
- Rossy Tshibangu.

Membres élues et élus :

- Rolande Balma;
- Alvaro Cueto.

Un remerciement spécial également à Maude Marquis-Bissonnette, docteure en politiques publiques et professeure adjointe à l'École nationale d'administration publique (campus de l'Outaouais), pour sa disponibilité ainsi que pour avoir formulé des commentaires et des recommandations à propos de ce plan d'action.



Définitions et concepts théoriques - suite

Selon la **Commission permanente sur le Vivre ensemble** de l'Association internationale des maires francophones :

Vivre-ensemble : processus dynamique que tous les acteurs mettent en place pour favoriser l'inclusion, ainsi que le sentiment de sécurité et d'appartenance. Faire la promotion du vivre-ensemble c'est reconnaître et respecter toutes les formes de diversité, lutter contre la discrimination et faciliter la cohabitation harmonieuse. Dans la mise en œuvre du vivre-ensemble, les différents acteurs du milieu travaillent en concertation pour faciliter l'émergence des valeurs communes qui contribuent à la paix et à la cohésion sociale.

Selon la **Fondation canadienne des relations raciales** :

Antiracisme : processus de changement actif et cohérent visant à éliminer le racisme individuel, institutionnel et systémique.

Équité d'emploi : terme qui fait référence au programme établi dans le but d'éliminer les obstacles à l'égalité d'emploi pour des raisons étrangères aux compétences en identifiant et en éliminant les pratiques, les politiques et les mesures discriminatoires, en corrigeant les effets d'une discrimination passée et en assurant la représentation équitable des groupes désignés.

Groupes désignés : groupes sociaux dont les membres se sont traditionnellement vu refuser l'égalité d'accès en matière d'emploi, d'éducation, de services sociaux, de logement ou autre en raison de leur appartenance à leur groupe.

Selon la **Ligue des droits et libertés** :

Personne racisée ou racialisée : personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. Notons que les « races » et les groupes dits « raciaux » ou « ethniques » sont souvent un mélange des genres : on les invoquera ou les supposera en parlant par exemple de musulman.e ou de Juif, juive (religion), de Noir.e (couleur de peau), d'Arabe (langue) ou d'Asiatique (continent).

Selon le **Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion** :

Diversité : fait référence à un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leurs limitations physiques ou intellectuelles, leur discipline, etc.

Équité : réfère à un sentiment ou à une perception de justice par rapport à une situation donnée. Elle désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existants entre des groupes. À titre d'exemple, selon l'UNESCO, l'équité entre les sexes signifie un « traitement différencié, visant à rétablir l'équilibre entre les genres, et accordé aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société. L'équité est un moyen utilisé afin d'atteindre l'égalité ».

Références

Comité Longueuil Villes sans Racisme ni Discrimination (CLVsSRD) (2021). *Étude participative sur les conditions de vie des personnes racisées de l'agglomération de Longueuil*, [En ligne], 30 septembre 2021.

[<https://www.cdcal.org/synthese-et-rapport-etude-participative-sur-les-conditions-de-vie-des-personnes-racisees-agglomeration-de-longueuil>]

(Consulté le 14 mars 2024).

Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) (s. d.). *Coalition des municipalités inclusives – Bâtir des communautés ouvertes et inclusives*, [En ligne].

[<https://fr.ccunesco.ca/nos-reseaux/coalition-des-municipalites-inclusives>]

(Consulté le 14 mars 2024).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2019). *Les actes haineux à caractère xénophobe, notamment islamophobe : résultats d'une recherche menée à travers le Québec*, [En ligne].

[https://www.cdpdj.qc.ca/publications/etude_actes_haineux_resume.pdf]

(Consulté le 14 mars 2024).

Dhillon Kane, L. (2021). « Au moins une personne racialisée sur deux a subi du racisme sur Internet », *Le Devoir*, [En ligne], 21 mars 2021.

[<https://www.ledevoir.com/societe/597331/au-moins-une-personne-racialisee-sur-deux-a-subi-du-racisme-sur-internet>]

(Consulté le 14 mars 2024).

Gosselin, J. (2019). « Projet de loi 21 : des risques pour la santé publique, disent des experts », *La Presse*, [En ligne], 19 mai 2019.

[<https://www.lapresse.ca/actualites/2019-05-19/projet-de-loi-21-des-risques-pour-la-sante-publique-disent-des-experts>]

(Consulté le 14 mars 2024).

Réseau des municipalités en immigration et en relations interculturelles du Québec (RÉMIRI) (s. d.). *Bienvenue au RÉMIRI!*, [En ligne].

[<https://remiri.net>]

(Consulté le 14 mars 2024).

Statistique Canada. 2024. (tableau). *Profil d'intérêt spécial*, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-26-00092021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 20 mars 2024.

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/sip/index.cfm?Lang=F>

Développement

so**c**i**a**l

longueuil