

MES RECOURS FACE AU RACISME



4. Mes recours
face au racism



3. Quels sont mes
droits ?



2. Qu'est-ce que le
racisme ?



1. Introduction du
guide



REMERCIEMENTS

Le guide Mes recours face au racismisme est né d'un besoin criant dans les régions de Québec et de Chaudière-Appalaches. Nous tenons à adresser nos remerciements sincères aux nombreuses personnes qui ont participées à son élaboration, dont la rédaction et le montage qui ont été confiés à Laura Doyle Péan, le travail de terrain qui a été effectué par Marie-Ève Fortier et le CLAR, la révision par Linda Forgues ainsi qu'à toutes les personnes qui ont participées aux entrevues de groupes.

Entre l'idée du projet et de sa réalisation, il s'est passé plus de 3 ans, une pandémie et de nombreuses embûches. Si ce guide a pu voir le jour, c'est parce que l'équipe du RÉPAC croyait profondément aux répercussions positives qu'il pourrait amener dans la vie des personnes et de sa nécessité. Merci Vania Wright-Larin et Naélie Bouchard-Sylvain d'avoir porté ce projet à bout de bras et jusqu'à la fin!

Financé par le gouvernement du Canada



La réalisation de ce guide a été rendue possible grâce à l'appui financier de Patrimoine Canada



Regroupement d'éducation populaire en action communautaire
des régions de Québec et Chaudière-Appalaches

Février 2024

POURQUOI CE GUIDE ?

Ce guide sert à outiller les personnes ayant subi du racisme ou de la discrimination religieuse pour qu'elles puissent prendre des décisions éclairées quant à la défense de leurs droits. Trop souvent, certaines personnes (travaillant en intervention communautaires, direction scolaire, forces policières) censées aider les victimes peuvent également participer aux problèmes en ayant, elles-mêmes, des préjugés racistes. Avec ce guide, les personnes ayant vécu du racisme pourront avoir l'information nécessaire à leur disposition sans devoir subir d'autres discriminations, et sauront vers quels organismes se tourner pour obtenir le soutien qu'elles désirent dans leurs démarches.

De plus, ce guide sert également à répondre aux besoins des groupes communautaires des régions de Québec et Chaudière-Appalaches quant à l'accompagnement des victimes de racisme ou de discrimination religieuse.

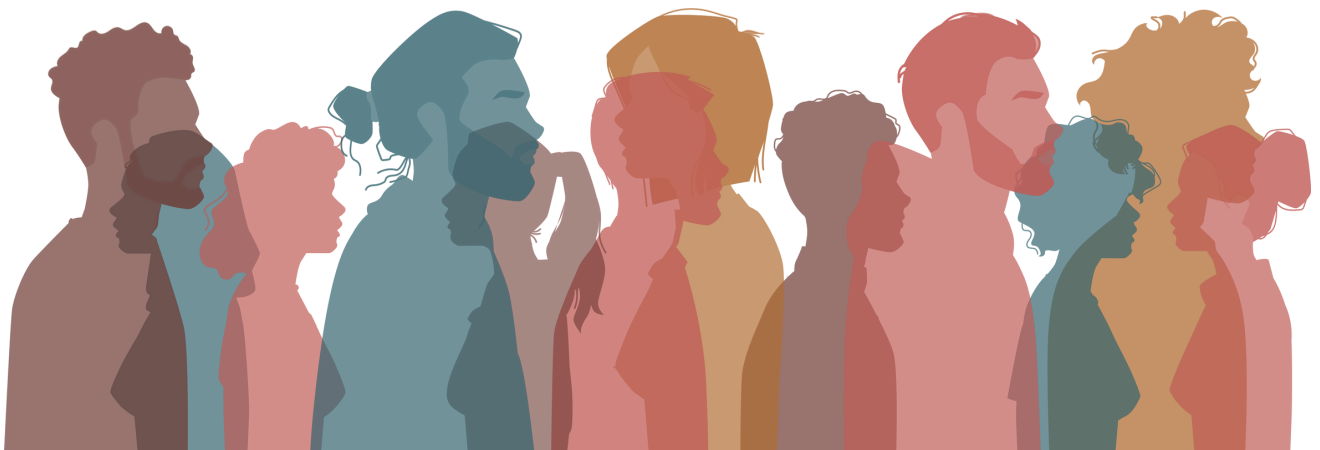




TABLE DES MATIÈRES

Qu'est-ce que le racisme ?	p.6
Les formes de racisme	p.7
Introduction à l'intersectionnalité	p.8
Quels sont mes droits?	p.9
• Charte canadienne des droits et libertés	p.9
• Charte des droits et libertés de la personne	p.10
• Loi canadienne sur les droits de la personne	p.10
Fréquentes atteintes aux droits	p.11
• Discrimination lors de la recherche d'un logement	p.11
• Discrimination à l'emploi	p.11
• Racisme médical	p.12
• Racisme en contexte scolaire	p.12
• Profilage racial	p.12
Mes recours face au racisme	p.13
• Tableau des recours juridiques	p.14-19
• Tableau des recours institutionnels	p.20-23
• Tableau des recours communautaires	p.24-27
• Scénarios particuliers	p.28
Ressources additionnelles	p.29
• Quatre questions pour identifier plus aisément les recours appropriés	p.29-30
• Astuces générales	p.31
• Répertoire	p.32-35



“ On ne peut pas éradiquer le racisme tant qu’il est si profondément ancré dans la structure de notre société. C’est pourquoi il est important de développer une analyse qui va au-delà de la simple dénonciation d’actes individuels racistes : nous ne pouvons plus nous contenter de poursuivre en justice des coupables isolés. ”

- Angela Davis

MES RECOURS FACE AU RACISME

Ce guide est divisé en trois parties. La première explique ce en quoi consiste le racisme, et présente quelques exemples de discrimination raciale auxquelles les personnes racisées peuvent parfois faire face. La deuxième partie liste les recours juridiques, institutionnels et politiques/communautaires qui s’offrent à une personne ayant été victime de racisme. La troisième présente quelques ressources qui peuvent vous aider lorsque vous faites face à une situation de racisme ou lorsque vous cherchez à porter plainte ou organiser une action politique contre le racisme.

L’information contenue dans ce document ne constitue pas un avis juridique. Faites appel à un·e avocat·e si vous évaluez la possibilité de vous lancer dans des démarches juridiques.





QU'EST-CE QUE LE RACISME ?

Le racisme désigne un système d'oppression qui hiérarchise les individus en fonction de leur couleur de peau ou de leur appartenance ethnoculturelle.

Le racisme se présente à la fois de façon indirecte, lorsqu'une règle s'appliquant de manière uniforme à toutes personnes, sans égard à leur couleur de peau ou leurs origines, produit des effets négatifs disproportionnés sur les membres d'une communauté partageant une même appartenance raciale ou ethnoculturelle; et de façon directe, lorsqu'une personne ou un groupe reçoit un traitement négatif en raison de son appartenance raciale ou ethnoculturelle réelle ou présumée.

Le racisme, une violence sournoise

Le racisme peut être très apparent, notamment lorsque des injures raciales sont utilisées, mais il est souvent très sournois, ce qui peut mener les victimes à avoir des doutes par rapport à leur expérience. Si vous pensez avoir été victime de discrimination ou de racisme et que cela vous pèse sur le cœur, parlez-en à des personnes de confiance! Plusieurs organismes sont là pour vous aider.



LES FORMES DE RACISME

Le racisme systémique

Le racisme se manifeste de façon systémique lorsque les structures sociales d'un environnement donné (un État, une nation) sont organisées de manière à maintenir des inégalités entre divers groupes raciaux. Ces inégalités peuvent être maintenues volontairement, ou être le résultat de discrimination indirecte. Dans ce cas, le caractère involontaire peut être remis en question si les effets discriminatoires des structures sociales sont connues et que les personnes en position de pouvoir n'agissent pas pour remédier à la situation.

Le racisme institutionnel

Par ailleurs, le racisme peut être institutionnel, lorsqu'une institution se dote de politiques et pratiques, officielles ou officieuses, qui ont un effet discriminatoire sur les personnes racisées.

Le racisme interpersonnel

Le racisme peut aussi se manifester dans des relations interpersonnelles, par exemple lorsqu'un individu fait preuve de violence (verbale, physique, économique) envers une autre personne, en raison de son appartenance raciale ou ethnoculturelle réelle ou présumée. On peut aussi parler de racisme interpersonnel lorsqu'un individu traite une personne racisée de façon différente et négative (par exemple, refuse de la servir dans un restaurant, refuse de s'asseoir à côté d'elle dans un avion, appelle la police parce que la personne se promène dans un parc, etc.), toujours en raison de son appartenance raciale ou ethnoculturelle réelle ou présumée. Cela peut aussi passer par des micro-agressions (ex: toucher les cheveux de quelqu'un sans son consentement, refuser d'apprendre à prononcer son nom, etc.).

Le racisme intériorisé

Puisque nous vivons dans une société basée sur le vol des terres autochtones et sur l'esclavage des personnes noires et autochtones, où des discours racistes continuent d'être banalisés, et que les représentations stéréotypées de certaines communautés sont omniprésentes dans les médias et au cinéma, il arrive que le racisme soit intériorisé. Cela veut dire qu'une personne racisée peut assimiler des discours négatifs ou stéréotypés par rapport aux communautés auxquelles elle appartient.



INTRODUCTION À L'INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité est une notion développée par la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw pour expliquer comment divers facteurs d'oppression (la race, l'âge, le genre, la classe sociale, les limitations physiques ou psychologiques, l'orientation sexuelle, le statut d'immigration...) peuvent travailler de pair pour créer des types de discrimination distincte. Par exemple, bien que les femmes noires peuvent faire face au sexisme, du fait d'être femme, ou au racisme, du fait d'être noires, elles peuvent aussi faire face à la misogynie, un type de discrimination contre les femmes noires spécifiquement. Les impacts de ce phénomène sont multiples. Cela complexifie notamment la recherche d'un travail, d'un logement ou l'accès à une multitude de services.

Le concept d'intersectionnalité permet d'illustrer le fait qu'une personne peut faire face à de la discrimination basée sur plusieurs facteurs de son identité, sans qu'on puisse isoler ces facteurs les uns des autres.





QUELS SONT MES DROITS?

Le droit à l'égalité entre souvent en jeu dans les cas de violences racistes, de discrimination raciale ou de profilage racial. Il est garanti par de nombreux textes de lois, notamment la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne est également garanti par la *Charte canadienne* (article 7) et par la *Charte québécoise* (article 1). Ce droit entre souvent en jeu dans les cas de profilage racial et de brutalité policière.

Charte canadienne des droits et libertés

La *Charte canadienne des droits et libertés* fait partie de la Constitution du Canada. Elle protège les droits et libertés fondamentales de toutes les personnes qui se trouvent au Canada, sauf exception (Certains droits sont réservés aux personnes ayant la citoyenneté canadienne).

Ci-dessous sont énumérés quelques-uns des droits garantis par la Charte:

Article 2. Chacun-e a les libertés fondamentales suivantes :

- a) liberté de conscience et de religion;
- b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication;
- c) liberté de réunion pacifique;
- d) liberté d'association.

L'article 2 protège donc notamment contre la discrimination basée sur les croyances religieuses ainsi que contre certaines représailles pour avoir participé à des actions politiques, comme le fait de se syndiquer ou d'organiser une manifestation, de distribuer des dépliants d'information, d'écrire une lettre ouverte pour dénoncer une décision gouvernementale, ou de coller des affiches dans l'espace public pour publiciser un événement. Il est important de noter que ces libertés ont toutefois des limites. La liberté d'expression ne peut donc pas, par exemple, être utilisée comme prétexte pour faire de la propagande haineuse. Si vous croyez qu'une de vos libertés a été brimée ou qu'une autre personne a fait mauvais usage de ces libertés afin de vous causer un préjudice, consultez un-e avocat-e ou renseignez-vous dans la section suivante par rapport aux recours qui pourraient s'offrir à vous.



Charte des droits et libertés de la personne (QC)

- Le Chapitre I.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne (QC)* énumère les différentes composantes du droit à l'égalité.
 - L'article 10, qui introduit ce chapitre, présente les assises de ce droit:



Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.



- L'article 12 de la Charte québécoise indique également que:
 - «nul ne peut, par discrimination, refuser de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public.»



Loi canadienne sur les droits de la personne L.R.C. (1985), ch. H-6

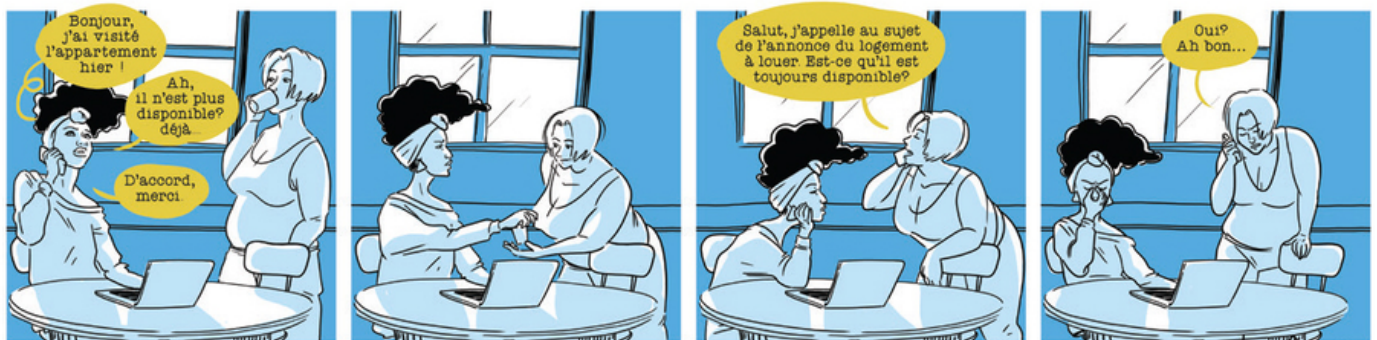
La *Loi canadienne sur les droits de la personne* énumère les motifs de discrimination interdits en droit canadien. Elle assure «le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée.»



FRÉQUENTES ATTEINTES AUX DROITS

Discrimination lors de la recherche d'un logement

Il arrive parfois que des propriétaires fassent preuve de discrimination à l'égard de locataires potentiel·les, par exemple en empêchant de faire visiter l'appartement à des personnes ayant un nom qui évoque des origines ethniques arabe, africaine ou latino-américaine, ou en faisant semblant qu'un appartement a déjà été loué lorsqu'une personne racisée se présente à une visite, pour ne pas lui louer.



Bande dessinée réalisée par Dimani Mathieu Cassendo ©Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse

Discrimination à l'emploi

La discrimination à l'emploi peut se dérouler à tous les stades d'une carrière et prendre de nombreuses formes. Au moment de la recherche d'un emploi, les personnes racisées se font parfois discriminer à cause de leur nom, de leur accent, ou de leurs cheveux. Selon une étude menée par un sociologue de l'Université Laval en 2018, les demandeurs d'emploi dont le nom évoque des origines ethniques arabe, africaine ou latino-américaine ont moins de chance de décrocher un travail au Québec. Il arrive également bien trop souvent que les compétences de personnes ayant étudié et travaillé à l'extérieur du Canada ne soient pas reconnues par les employeurs, et que ces personnes doivent changer de domaine ou accepter d'occuper un emploi pour lequel elles sont surqualifiées.

Une fois en poste, certaines personnes racisées ont témoigné sentir des attentes beaucoup plus élevées à leur égard qu'à l'égard de leurs collègues, et avoir l'impression de ne pouvoir faire aucune erreur sans risquer d'être renvoyées, sentiment pouvant mener à de l'anxiété de performance ou à un épuisement professionnel. Il arrive également que les employé·es fassent face à des codes vestimentaires ou des mesures de renvoi discriminatoires, ne soient systématiquement pas considérées pour des promotions pour lesquelles iels sont tout à fait qualifié·es, ou soient victimes de harcèlement raciste au travail et que leur employeur n'agisse pas pour faire cesser le problème.

Finalement, pour les travailleurs et les travailleuses migrant·es avec un permis de travail fermé et les personnes sans statut, il arrive que les employeurs profitent de leur précarité pour commettre de nombreux abus, notamment en ne les rémunérant pas pour leur travail, en les exposant à des conditions de travail dangereuses, ou en menaçant de les renvoyer, de leur faire perdre leur statut ou de les dénoncer à l'immigration s'ils dénoncent la violence à laquelle leurs collègues et elleux sont soumis·es.



Racisme médical

Comme l'explique la Clinique Juridique de Saint-Michel dans son dépliant intitulé *Racisme médical: Discrimination dans les soins de santé*, on peut parler de racisme médical lorsque des stéréotypes et préjugés raciaux brouillent la qualité des soins offerts par les services de santé. Notamment, il peut s'agir de racisme médical lorsque les préoccupations d'une personne racisée concernant ses soins de santé sont ignorées ou minimisées par un·e professionnel·le de la santé. Par exemple, lorsque vos symptômes sont rapidement attribués au poids, au stress, à l'anxiété, à la dépression ou à la surcharge de travail, ou lorsqu'un·e professionnel·le de la santé présume que vous exagérez quand vous décrivez la douleur ressentie, et refuse de vous procurer les soins adéquats. L'histoire tragique de Joyce Echaquan est un exemple de racisme médical.

Racisme en contexte scolaire

Dans le livre *NoirEs sous surveillance*, Robyn Maynard documente le racisme auquel sont confronté·es les jeunes afrocanadien·nes dans les établissements scolaires. Elle évoque entre autres la surveillance disproportionnée des élèves noir·es comparativement à leurs camarades blanc·hes, l'imposition de sanctions plus sévères pour un manquement au code de vie de l'école, son application plus stricte auprès de certains enfants ; elle explique aussi que le "pushing out" («pousser vers la sortie») est un phénomène impliquant que les jeunes noir·es soient poussé·es à décrocher de leurs études à cause d'un manque de soutien académique, un manque d'encouragements à réaliser leurs objectifs, un code vestimentaire mésadapté aux cheveux crépus, et/ou un manque de soutien lorsque les jeunes noir·es font face à du racisme à l'intérieur de l'école. Son essai illustre bien les multiples facettes que peut prendre le racisme en contexte scolaire. S'il s'exprime parfois de façon très explicite, notamment lorsque des jeunes sont victimes de commentaires racistes de la part de leurs pairs ou du personnel enseignant, il peut aussi être beaucoup plus subtil et sournois, notamment lorsque des jeunes racisé·es sont évalué·es de façon plus sévère par leurs professeurs, ou reçoivent des services et un accompagnement de moins bonne qualité que leurs camarades blanc·hes. On peut parler de racisme dans tous ces cas, mais la preuve est plus difficile à faire dans certaines situations que d'autres.

Profilage racial

Le profilage racial décrit une situation lors de laquelle une personne en situation d'autorité interpelle ou traite différemment une personne en raison de son appartenance ethnique ou raciale, et ce pour des raisons de sécurité. On peut notamment penser à un·e agent·e de sécurité qui suit une adolescente racisée dans un centre commercial, la croyant plus propre à commettre un vol à l'étalage dû au fait qu'elle ne soit pas blanche; à un·e agent·e de police qui interpelle un·e automobiliste racisé·e sans raison; ou à des agent·es de sécurité d'un service de transport qui font un usage excessif de la force auprès d'une personne racisée n'ayant pas payé son titre de transport.



MES RECOURS FACE AU RACISME

Divers recours s'offrent à vous lorsque vous êtes victime de racisme, tout dépendant du contexte dans lequel on vous a porté préjudice. Ces recours incluent les **recours institutionnels**, soit des mécanismes propres à certaines institutions (une école, un hôpital, etc.), les **recours juridiques**, faisant appel aux tribunaux, ou les **recours communautaires**, qui peuvent s'exercer dans les médias, dans l'espace publique, ou au travers de campagnes de mobilisation. Les pages suivantes présentent un aperçu de ces recours. N'hésitez pas à contacter des organisations qui ont une expertise dans le domaine, comme le Collectif de Lutte et d'Action contre le Racisme (CLAR), pour obtenir du soutien dans la rédaction de votre plainte ou l'organisation d'une mobilisation politique en soutien à votre cause.

Il peut arriver que les plaintes, surtout au niveau institutionnel, n'obtiennent pas de suivi, ou ne soient pas prises au sérieux autant que vous l'espérez. Si vous n'êtes pas satisfait·es de la façon dont est traité votre dossier et qu'un appel n'est pas possible, ça vaut peut-être la peine d'en parler à d'autres personnes qui sont dans la même situation; cela vous mènera peut-être à entreprendre des moyens d'action collectifs afin de faire évoluer les façons de faire de l'institution concernée. Parlez-en autour de vous!

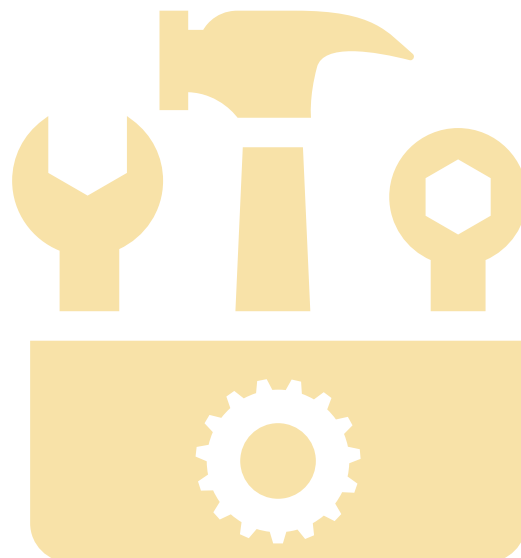




TABLEAU DES RECOURS JURIDIQUES

Recours

Sanctions applicables à la personne fautive / ce que la personne plaignante peut recevoir

Besoin d'un·e avocat·e ?

Action collective

Note : Ce service n'est pas gratuit pour la personne qui dépose la plainte

Vous pourriez obtenir une somme d'argent en guise de dédommagement ou demander à ce que des changements systémiques soient faits au sein de l'organisation qui vous a lésé·e.

Oui. À noter que la personne qui engage un·e avocat·e doit en assumer les coûts. Par contre, en matière d'action collective, les avocat·es sont généralement payés seulement lorsque l'action est un succès. ✱

Commission canadienne des droits de la personne

Au cas par cas, vous pourriez être appelé·es à aller en conciliation, ou voir votre plainte être déférée au **Tribunal canadien des droits de la personne**.

Non

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Vous pourriez recevoir une compensation financière pour dommages et intérêts.

Non

CNESST

Vous pourriez obtenir une indemnité de remplacement du revenu ou des services tels que de l'assistance médicale ou de la réadaptation.

Non

✱ Notez qu'il est possible d'obtenir une aide financière du Fonds d'aide aux actions collectives.



Délai pour déposer une plainte/intenter un recours

Le délai de prescription applicable est le même que dans un recours civil ordinaire, soit de trois ans à compter de la naissance ou de la connaissance du préjudice par la personne représentante de la classe aux fins de l'action collective (2925 CcQ).

Pourquoi y avoir recours ?

L'action collective peut être un recours intéressant si vous êtes victimes d'une situation dont plusieurs autres personnes ont également été victime, et qu'il serait trop laborieux pour chaque personne d'obtenir réparation individuellement.

Si vous soupçonnez avoir été victime d'une atteinte à vos droits en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

6 mois après les faits si la situation implique un service de police ou une municipalité; ou 3 ans après les faits dans tout autre scénario.

Si vous soupçonnez avoir été victime d'une atteinte à vos droits en vertu de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

6 mois suivant l'accident de travail.

Si vous avez été victime dans le cadre de votre travail d'un événement imprévu vous ayant causé une blessure ou une maladie diagnostiquée, vous pouvez faire une réclamation auprès de la CNESST pour accident de travail.



TABLEAU DES RECOURS JURIDIQUES

Recours	Sanctions applicables à la personne fautive / ce que la personne plaignante peut recevoir	Besoin d'un-e avocat-e ?
<u>Déontologie policière</u>	<p>L'agent-e de police devra aller en conciliation si la personne plaignante le désire.</p> <p>L'agent-e de police peut recevoir un avertissement ou une suspension, ou même être renvoyé de ses fonctions, dans les cas les plus graves.</p>	Non, bien que cela puisse vous être utile.
Droit criminel <i>Note : Ce service n'est pas gratuit pour la personne qui dépose la plainte. Ce service est couvert par l'aide juridique dans certains cas.</i>	<p>Si vous avez effectivement été victime de profilage racial, vous pourrez possiblement utiliser cette défense pour éliminer des éléments de preuve ou faire tomber des chefs d'accusation.</p>	Fortement suggéré. Vous avez droit de vous représenter vous-même en cour, mais cela vous demande une connaissance très précise du droit et des procédures pénales, et beaucoup de temps de préparation.
Grief syndical	<p>Cas par cas. Vous pourriez notamment: recevoir une compensation financière, être réintégré-e à votre poste, voir la personne fautive renvoyée ou changée de département, avoir droit à des accommodements, etc.</p>	Non — Au besoin, le syndicat pourra vous en fournir un-e.



Délai pour déposer une plainte/intenter un recours

Votre plainte doit être déposée au plus tard un an après la date de l'événement ou de votre connaissance de cet événement.

Faites part de vos préoccupations à votre avocat·e dès que possible. Il·elle pourra vous aider à déterminer si vous avez été victime de profilage racial.

Varie en fonction de la convention collective. Il s'agit parfois de délais de moins d'un mois, alors il est important d'aviser votre syndicat le plus rapidement possible de tout problème.

Pourquoi y avoir recours ?

Plainte visant un·e policier·e du Québec, un·e policier·e autorisé à exercer ses fonctions au Québec, agent·e de protection de la faune; constable spécial (incluant les agent·es de la STM); contrôleur ou contrôleur·e routier; haut dirigeant·e, enquêteur ou enquêteuse de l'Unité permanente anticorruption (UPAC); haut dirigeant·e, enquêteur ou enquêteuse du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI).

Plainte concernant des actions, inactions ou alors des paroles dites ou non dites survenues dans l'exercice de ses fonctions et qui ne respectent pas le *Code de déontologie des policiers*.

Si vous êtes accusé·e d'avoir commis un crime et que vous soupçonnez que le racisme ou des préjugés par rapport à votre appartenance ethnique réelle ou présumée ont influencé le traitement que vous avez reçu de la part d'agent·es de police ou de constables spéciaux, ou que vous avez été ciblé·e par la police en raison de votre couleur de peau.

Si vous êtes membre d'un syndicat et que vous faites face à du racisme au travail ou à toute autre situation inacceptable ou douteuse dans le cadre de votre travail.



Délai pour déposer une plainte/intenter un recours

Vous pouvez bénéficier de la médiation en tout temps, même si vous l'avez initialement refusée ou si une audience est en cours.

Le fait que le crime a été commis il y a plusieurs années ne devrait pas vous empêcher de faire la démarche auprès des autorités policières. Le/la procureur-e sera en mesure de déterminer si une poursuite peut être intentée selon le cadre légal applicable. Le délai applicable varie selon la nature du crime, et est prévu au code criminel.

6 mois après les faits si la situation implique une municipalité ou un de ses services (ex: la police); ou 3 ans après les faits pour les autres situations de discrimination.

Pourquoi y avoir recours ?

Si vous avez déposé une demande à la Division des petites créances de la Cour du Québec et qu'elle est contestée, vous êtes admissible à la médiation aux petites créances. Vous pouvez profiter de jusqu'à 3 heures gratuites avec un médiateur pour tenter de résoudre votre litige lorsque vous avez un dossier ouvert à la division des petites créances.

Si vous êtes victime ou témoin d'un crime haineux, c'est-à-dire un crime motivé ou soupçonné d'être motivé par la haine de la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'incapacité mentale ou physique, l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre ou tout autre facteur similaire.

Si vous avez subi des dommages après avoir été victime de racisme et souhaitez obtenir une compensation financière.



TABLEAU DES RECOURS INSTITUTIONNELS

Recours	Sanctions applicables à la personne fautive / ce que la personne plaignante peut recevoir	Besoin d'un·e avocat·e ?
<u>Protecteur de l'élève - FCPQ</u>	Des recommandations pourront être effectuées auprès de l'institution fautive, par le protecteur de l'élève. Il pourra également assurer un suivi auprès des établissements concernés pour que ces recommandations soient respectées.	Non
Protecteur du citoyen	Si votre plainte est acceptée par le protecteur du citoyen et déclarée fondée suite au processus d'enquête, le protecteur du citoyen pourra émettre des recommandations au ministère, à l'organisme ou l'établissement de santé visé. Bien que ces recommandations ne soient pas juridiquement contraignantes, le protecteur du citoyen assurera un suivi pour vérifier qu'elles soient implantées.	Non
Association étudiante	Les recours et sanctions varient d'une école à une autre. Faites appel à votre association étudiante pour connaître les options qui s'offrent à vous. Votre association étudiante pourra vous aider à accéder aux différentes mesures d'aide à votre disposition.	Non



Délai pour déposer une plainte/intenter un recours

Aucun, en autant que les preuves ou témoins soient encore accessibles.

À noter qu'il est recommandé de s'adresser directement au responsable du traitement des plaintes de l'établissement visé avant de porter plainte au protecteur de l'élève (sauf dans les cas de violences sexuelles).

Si votre plainte vise un ministère ou un organisme du gouvernement du Québec, vous avez généralement un an pour porter plainte.

En cas de racisme médical, jusqu'à deux ans après la réception de la décision du commissaire aux plaintes et à la qualité des services, après quoi l'examen de la plainte pourrait être refusé, à moins de démontrer une impossibilité d'agir en temps requis.

Cela varie. Entrez en contact dès que possible avec votre association étudiante pour ne pas risquer de manquer le délai d'accès à un recours donné.

Pourquoi y avoir recours ?

Si vous ou l'enfant dont vous assurez la garde avez été victime de racisme ou de discrimination de la part d'une école publique ou privée, d'un centre de formation professionnelle et d'éducation aux adultes, d'un centre de services scolaire ou d'une commission scolaire. La plainte peut aussi bien concerner un acte ou une omission, des services que vous recevez ou que vous devriez recevoir.

Le protecteur du citoyen du Québec est un ombudsman impartial et indépendant qui traite les plaintes à l'égard des services publics.

Cela inclut les ministères et organismes du gouvernement du Québec ainsi que des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (en deuxième recours dans ce cas).

Si vous êtes témoin ou victime de racisme, discrimination ou autre comportement inacceptable en contexte scolaire post-secondaire.

Référez-vous aux annexes du guide pour plus de détails.



TABLEAU DES RECOURS INSTITUTIONNELS

Recours	Sanctions applicables à la personne fautive / ce que la personne plaignante peut recevoir	Besoin d'un·e avocat·e ?
Déposer une plainte auprès du <u>Bureau du Respect de la Personne (Université Laval)</u>	Application de démarches de prévention et de résolution de problème (ex.: conciliation, médiation), en collaboration avec le vice-rectorat responsable, accommodements académiques, intervention dans le milieu, en concertation avec les partenaires et le vice-rectorat responsable, acheminement vers d'autres ressources spécialisées.	Non
Déposer une plainte auprès du <u>Bureau de l'ombudsman de l'Université Laval</u>	L'ombudsman pourra formuler des recommandations aux personnes, au personnel de direction ou aux instances jugées appropriées selon son analyse de la situation.	Non
Commissaire aux plaintes et à la qualité des services du CIUSSS de la Capitale-Nationale	Le commissaire pourra procéder à une enquête, puis émettre des recommandations. Ces recommandations ne sont toutefois pas juridiquement contraignantes.	Non
Ordres professionnels	L'ordre professionnel procèdera à une enquête pour vérifier s'il y a eu manquement au code de déontologie et pourra sanctionner le membre fautif, soit en lui donnant une amende ou une suspension.	Non



Délai pour déposer une plainte/intenter un recours

Vous disposez d'un an après l'événement pour faire un signalement ou une plainte.

Un an depuis l'acte ou l'omission qui fait l'objet de la plainte pour contacter l'ombudsman, à moins que vous soyez en mesure de démontrer que vous étiez dans l'impossibilité d'agir plus tôt.

Aucune, mais il est possible que vous ou les membres du personnel soignant impliqué dans l'incident faisant l'objet de la plainte oublient certains détails plus le temps passe, ce qui peut compliquer l'enquête. Il est donc recommandé de déposer la plainte le plus tôt possible.

Il n'y a aucun délai de prescription pour le dépôt d'une plainte au Conseil de discipline d'un ordre professionnel.

Pourquoi y avoir recours ?

Si vous êtes victime de discrimination, de harcèlement ou de violence à caractère sexuel à l'Université Laval ou dans le cadre de vos activités universitaires, ou que vous avez été témoin d'une telle situation.

Si vous êtes témoin ou victime de racisme à l'Université, vous pouvez contacter l'ombudsman pour porter plainte ou pour recevoir de l'aide dans l'analyse d'un problème, la détermination des enjeux, la recherche et l'évaluation des actions appropriées.

Si vous avez été victime de racisme en contexte médical ou vous êtes fait refuser l'accès à des soins médicaux pour des raisons discriminatoires.

Si vous avez été victime de racisme de la part d'un-e membre d'un ordre professionnel.



TABLEAU DES RECOURS COMMUNAUTAIRES

Recours	Sanctions applicables à la personne fautive / ce que la personne plaignante peut recevoir	Besoin d'un-e avocat-e ?
Boycott	<p>Baisse des revenus de l'institution fautive.</p> <p>La pression exercée par le boycott pourrait encourager l'institution fautive à poser les gestes que vous attendez de leur part.</p>	Non
Campagne de mobilisation	<p>La pression exercée par la campagne de mobilisation pourrait encourager l'institution fautive à poser les gestes que vous attendez de leur part, ou du moins encourager le public à adopter un certain comportement visé.</p>	Non, quoique les conseils d'un-e avocat-e pourraient être utiles afin de comprendre les risques associées à diverses tactiques employées dans votre campagne de mobilisation.
Grèves	<p>Rééquilibrer le pouvoir en vue de négociations futures.</p> <p>La pression économique ou sociale exercée par la grève pourrait encourager l'institution visée à poser les gestes que vous attendez de leur part, afin de mettre un terme à la grève.</p>	Non, à moins que votre grève soit déclarée illégale ou qu'une injonction soit demandée pour vous empêcher d'enforcer la grève, en quel cas les conseils d'un-e avocat-e pourraient être très utiles.



Délai pour déposer une plainte/intenter un recours

Non. À noter cependant que cette tactique est plus souvent utilisée pour des torts en cours, afin de les faire cesser, ou bien afin d'obtenir réparation pour des torts passés.

Aucun. À noter cependant que cette tactique est plus souvent utilisée pour des torts en cours, afin de les faire cesser, ou bien afin d'obtenir réparation pour des torts passés.

Non applicable. À noter cependant qu'il existe certaines règles encadrant le droit de grève, tout dépendant du contexte dans lequel vous vous trouvez. Une association étudiante, une association de locataires ou un syndicat en milieu de travail pourraient sans doute vous renseigner par rapport à ces règles.

Pourquoi y avoir recours ?

Le boycott peut être utilisé pour dénoncer certaines entreprises, voire certains pays, aux politiques racistes ou pratiques de travail basées sur l'exploitation humaine.

Pour dénoncer les politiques, actions ou investissements d'une institution, d'une compagnie, d'une industrie ou d'un gouvernement.

Pour faire pression sur un-e employeur-e, une école, une industrie ou même sur le gouvernement.

Parmi les différents types de grèves qui existent, mentionnons les grèves étudiantes, les grèves en milieu de travail, les grèves du communautaire, les grèves des femmes, et les grèves des loyers.



TABLEAU DES RECOURS COMMUNAUTAIRES

Recours	Sanctions applicables à la personne fautive / ce que la personne plaignante peut recevoir	Besoin d'un-e avocat-e ?
Justice transformatrice	<p>Les conclusions ne sont pas contraignantes, mais seront basées sur vos désirs, et peuvent inclure: des excuses, ne plus être en contact avec la personne qui vous a causé du tort, que cette personne participe à une formation sur le racisme, qu'elle aille en thérapie pour travailler sur ses biais, qu'elle vous offre une compensation financière pour les dépenses encourues à cause de la souffrance vécue, etc.</p>	<p>Non, mais il vous faudra trouver une ou plusieurs personnes pour faciliter le processus. Le guide <i>Creative Interventions</i> (disponible en anglais seulement) peut être une bonne source d'information et d'inspiration pour les personnes n'ayant jamais facilité ce genre de processus.</p>
Scandales médiatiques	<p>Publication d'un article ou d'un reportage sur le sujet.</p> <p>Les journalistes pourraient être en mesure d'accéder à de l'information que vous n'aviez pas déjà, ce qui peut vous être utile si vous désirez ensuite porter plainte.</p> <p>La pression exercée par le scandale médiatique pourrait encourager la personne ou l'institution fautive à poser les gestes que vous attendez de leur part.</p>	<p>Non</p>
Signalement auprès Québec Antifa	<p>Retrait du graffiti et des autocollants Surveillance de l'activité du groupe haineux ayant posé les autocollants ou fait le graffiti.</p>	<p>Non</p>



Délai pour déposer une plainte/intenter un recours

Pourquoi y avoir recours ?

Non

Si vous avez été victime de un ou plusieurs individus en particulier (à l'instar d'une institution), que vous ne souhaitez pas faire appel aux services de l'État (tribunaux, police, etc.), et que vous cherchez à transformer les conditions ayant mené à la violence raciste que vous avez subie, sans vouloir pour autant punir les personnes vous ayant causé du tort.

Ce processus fonctionne sur la base du consentement, c'est-à-dire qu'il est beaucoup plus efficace lorsque toutes les parties sont d'accord pour y participer.

Non, mais les médias sont souvent plus intéressés par les événements récents ou les nouveaux développements que par des histoires ayant déjà été couvertes. Si vous les aidez à trouver un angle original, votre histoire a plus de chance d'être choisie pour un article.

Si vous avez été victime ou témoin de racisme de la part d'une institution qui se soucie beaucoup de son image publique, que les recours institutionnels se montrent inefficaces et que le recours à des démarches juridiques n'est pas possible, un scandale médiatique peut être une tactique efficace pour pousser l'institution à remédier à la situation ou pour trouver d'autres personnes ayant vécu la même chose que vous.

Non, mais le plus tôt le mieux.

Signaler des graffitis ou autocollants racistes, xénophobes, queerphobes, etc., que vous ayez été en mesure de les faire disparaître ou pas.



Familles faisant l'objet d'un signalement à la DPJ

La situation de votre enfant a fait l'objet d'un signalement auprès du Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) pour des raisons que vous jugez discriminatoires? Vous vous sentez offensé-es ou discriminé-es par un processus d'intervention? **Il est fortement recommandé de faire appel aux services d'un-e avocat-e. Vous pouvez également consulter le comité des usagers du centre jeunesse de Québec.** Ce comité vise entre autres à renseigner les usagers et usagères sur leurs droits et leurs obligations; défendre leurs droits et intérêts collectifs ou, à votre demande, vos droits et intérêts, en tant qu'utilisateur ou utilisatrice auprès de l'établissement ou de toute autre autorité compétente; ce comité peut vous accompagner, à votre demande, dans toute démarche que vous pourriez vouloir entreprendre, comme l'organisation d'une rencontre avec votre intervenant-e ou le dépôt d'une plainte. Si vous ne désirez pas faire appel au comité des usagers, vous pouvez également déposer par vous-même une plainte auprès de la CDPDJ.

Personnes au statut d'immigration précaire vivant une situation de violences domestiques

Si vous vivez des violences domestiques de la part de votre partenaire et dépendez de la personne violente à votre égard pour votre statut d'immigration, vous pouvez faire une demande pour un permis de séjour temporaire (PST) pour victimes de violence familiale. Vous n'avez pas à payer de frais pour un premier PST dans les cas de violence familiale. Selon votre situation, il est possible de demander un autre PST à la fin de la période initiale. Si un PST vous est accordé, vous pouvez également obtenir une couverture pour le counseling traumatologique et les prestations de soins de santé. De plus, vous pourrez faire une demande de permis de travail sans frais.

N'hésitez pas à faire appel à un organisme venant en aide aux victimes-survivant-es de violences domestiques, tel SOS violence conjugale (1-800-363-9010) ou la Maison des femmes de Québec pour obtenir du soutien dans l'élaboration de vos scénarios de protection et pour accéder à de l'hébergement gratuit en cas de besoin. La Maison des femmes de Québec offre également du soutien dans les démarches administratives et juridiques des personnes hébergées, notamment en aidant à remplir des formulaires et en informant les femmes hébergées sur leurs droits. Vous pouvez également faire appel au bureau de circonscription de votre député-e fédéral-e, qui pourra vous orienter et vous conseiller sur vos options et alternatives, et vous appuyer dans certaines démarches.

En 2020, le gouvernement du Québec a mis en place le service juridique REBÂTIR pour les personnes victimes de violence conjugale et/ou d'agression sexuelle. REBÂTIR donne droit aux victimes-survivant-es à quatre heures de consultation juridique gratuites par des avocat-es formé-es en violence conjugale et violence sexuelle; ces consultations sont suivies d'une référence à l'aide juridique ou au privé selon la situation financière de la personne victime-survivante.

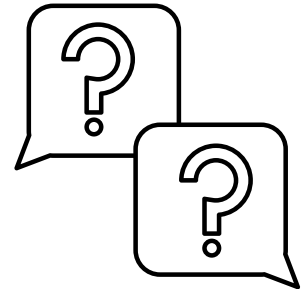


RESSOURCES ADDITIONNELLES

Nous avons tenté de simplifier le plus possible votre processus de décision par rapport aux démarches à suivre après avoir été victime de racisme. N'empêche, ce choix peut parfois être difficile à faire. Voici quelques questions à vous poser pour identifier les recours appropriés dans votre situation :

1. Quels sont mes objectifs? Je cherche à...

- a. faire cesser une injustice en cours
- b. obtenir réparation financière pour les souffrances vécues
- c. recevoir des excuses
- d. entrer en contact avec d'autres personnes ayant vécu une situation similaire
- e. exposer publiquement une injustice perpétuée par une institution donnée
- f. entraîner un changement systémique/prévenir que d'autres personnes vivent la même situation
- g. obtenir/conservé mon emploi, mon logement, mon statut permanent, etc.
- h. rétablir mon sentiment de sécurité dans un environnement donné
- i. punir la personne fautive



2. Quelles sont mes contraintes?

- a. Contraintes de temps (en ce qui concerne la durée des procédures, le niveau d'implication demandé, l'urgence de la situation, ou le délai de prescription à respecter pour pouvoir utiliser certains recours)
- b. Contraintes budgétaires
- c. Désir de maintenir mon anonymat vis-à-vis du public, ou vis-à-vis la personne/l'institution envers laquelle la plainte est déposée
- d. Y a-t-il des institutions avec lesquelles je ne souhaite pas faire affaire, ou des approches que je ne souhaite pas adopter?
- e. Est-ce que je souhaite avoir la possibilité de retirer ma plainte après l'avoir déposée?



Suite...

3. Quels sont les risques auxquels je suis/pourrais être exposé-e lors du processus de dénonciation?

Identifier ces risques vous permettra de mieux cibler les ressources dont vous avez besoin pour modérer les risques.

- a. Mon statut sera-t-il mis en danger?
- b. Suis-je à risque de vivre de la violence dans mon milieu de vie ou de travail (emploi, logement, relation de couple...) si je dénonce?
- c. Mon emploi m'empêche-t-il de participer à des mobilisations politiques?
- d. Est-ce que j'occupe un emploi criminalisé ou j'habite avec/à proximité de personnes à risque de déportation, ce qui pourrait rendre plus dangereuse la présence d'agent·es de police dans mon logement? Si oui, et que vous souhaitez faire appel à la police mais que la situation n'est pas urgente, demandez-vous si une déposition au poste ou par téléphone pourrait être plus sécuritaire.
- e. Si je suis passé-e par le système pénal récemment, ai-je des conditions à respecter pour garder ma liberté?

4. Quelles sont mes priorités?

Parmi tous les facteurs identifiés, quels facteurs sont les plus importants pour moi lors de la sélection des recours appropriés?



ASTUCES GÉNÉRALES

Vous avez pris votre décision ?

Quelle qu'elle soit, voici quelques trucs et conseils à garder en mémoire :

Parlez-en !

Il y a toujours des conséquences à être victime de racisme. La pire idée, c'est de garder ça pour soi et de prendre sur soi en prétendant que ça ne nous affecte pas. N'oubliez pas que vous avez des droits. Parlez-en à des personnes de confiance et à des organismes compétents, mais surtout ne restez pas seul·e face aux propos et actions discriminatoires.

Élaborez une stratégie

Avant d'entreprendre une action, prenez connaissance de tous les recours et des délais qui s'y rattachent. Si vous avez du mal à vous y retrouver face à tous ces recours, n'hésitez pas à entrer en contact avec des personnes qui peuvent vous accompagner dans votre prise de décision. À la fin de ce guide, vous trouverez un bottin des ressources qui peuvent grandement vous faciliter la tâche.

Prenez contact avec un·e avocat·e

Bien qu'il ne soit pas toujours nécessaire de faire appel à un·e avocat·e, il peut être avantageux d'en avoir un·e à portée de main. Vous trouverez à la page suivante les coordonnées d'organismes qui peuvent vous référer à des avocat·es spécialisé·es. Le simple fait de contacter un·e avocat·e n'implique aucuns frais, mais ça peut être utile d'en connaître un·e, et d'obtenir son avis sur les possibilités et risques qui s'offrent à vous. Plusieurs avocat·es offrent une première consultation gratuite.

Récoltez et conservez les preuves

Si vous décidez d'utiliser un des recours vus précédemment, il faut dès le début conserver ou enregistrer une copie des propos racistes qui ont été tenus ou des actions ou omissions discriminatoires. Pour ce faire, vous pouvez télécharger en fichier PDF sur votre ordinateur tous les courriels échangés avec la personne ayant fait preuve de racisme à votre égard, prendre des captures d'écran ou télécharger toutes les autres communications électroniques, et enregistrer l'audio de vos interactions avec cette personne. Si vous n'avez pas accès à des traces écrites de vos échanges, assurez-vous de consigner dans un endroit confidentiel et facile d'accès la date des événements problématiques, et de noter tous les gestes déplacés pris à votre égard. Si le racisme est survenu en contexte médical, par exemple si un·e médecin refuse de vous procurer des soins, insistez auprès d'ellui pour qu'il en prenne note dans votre dossier médical, puis demandez à recevoir une copie de ce dossier. Bref, assurez-vous de documenter au maximum le racisme dont vous faites l'objet. Ces preuves seront essentielles à la défense de vos droits.

Trouvez des alliés

Il est toujours sage de ne pas vous lancer seul·e dans ces procédures. Plusieurs personnes ou groupes autour de vous sont peut-être également en lutte contre les mêmes institutions. Le fait de se défendre collectivement apporte davantage de moyens et de ressources pour remporter la bataille.



RÉPERTOIRE

Ressources juridiques et services d'assistance disponibles

Cette section présente des ressources juridiques et financières qui peuvent vous être utiles dans vos démarches. Il vous appartient de vérifier votre admissibilité à chacun de ces services, dont les critères d'admissibilité varient.

Aide juridique

L'aide juridique est un service juridique public offert gratuitement ou moyennant une contribution aux personnes financièrement admissibles qui en font la demande. Les avocat-es ont le mandat de conseiller leurs client-es et de les représenter en cour. Seulement certains domaines juridiques sont couverts par l'aide juridique.

Consultez le site Internet du Centre communautaire juridique de Québec afin de vérifier votre admissibilité à l'aide juridique: <https://aidejuridiquequebec.qc.ca/demande/amissibilite/>

Clinique juridique de Saint-Michel

Bien qu'elle soit située à Montréal, nous avons décidé d'inclure cette clinique dans la trousse, puisqu'elle détient une expertise importante sur les enjeux de profilage racial et racisme médical.

Courriel: info@cjsm.ca
Téléphone: 514-621-4737

Centre de justice de proximité de Québec

Le Centre de justice de proximité de Québec (CJPQ) a pour mission de faciliter l'accès à la justice en favorisant la participation des citoyen-nés de Québec et de Chaudière-Appalaches, par le biais de services d'information juridique gratuits, de soutien et d'orientation, offerts en complémentarité avec les ressources existantes.

Le CJPQ peut:

- Vous informer sur la loi, vos droits et vos obligations;
- Vous informer sur les types de recours et le déroulement des instances administratives et judiciaires;
- Vous informer sur les modes privés de prévention et de règlement des différends (ex. : médiation);
- Vous orienter vers des organismes ou des professionnels qui sauront répondre à vos besoins.

Téléphone : 418 614-2470
Sans frais : 1 833 614-2470



RÉPERTOIRE

Ressources juridiques et services d'assistance disponibles

Service de référence

Ce service fournit à toute personne, admissible ou non à l'aide juridique, le nom de membre du Barreau disposé-e à la recevoir pour une consultation initiale d'une demi-heure sans frais.

Service de référence – Barreau de Québec
418-529-0301, poste 21
Site internet : www.barreaudequebec.ca

Pro Bono

Pro Bono Québec initie, coordonne et fait la promotion de services juridiques professionnels, gratuits ou à faibles coûts au bénéfice de la population démunie du Québec, mais qui n'a pas droit à l'aide juridique.

Pro Bono Québec
Téléphone : 514 954-3434
Télécopieur : 514 954-3427
Sans frais : 1 800 361-8495 poste 3434
Site internet : www.probonoquebec.ca/fr



Information juridique et éducation populaire

Éducaloi

Éducaloi offre de l'information juridique gratuite sur une variété de sujets, incluant la discrimination, le profilage racial et la négligence en contexte médical. Éducaloi ne peut cependant pas offrir de conseils juridiques, et il est important que vous consultiez un-e avocat-e pour savoir si l'information qui se trouve sur leur site Internet est applicable à votre propre situation.

<https://educaloi.qc.ca>



RÉPERTOIRE

Services sociaux, professionnels et réseaux de soutien

Bureau de votre député·e au niveau fédéral

Les adjoint·es de circonscription pourront vous aider à identifier les recours qui s'offrent à vous, vous aider à obtenir de l'information par rapport à votre dossier, et à organiser vos documents. L'adjoint·e peut également vous aider à planifier une stratégie en fonction de vos options administratives.

En cas d'urgence, notamment lorsqu'une personne fait face à une déportation imminente, le ou la député·e peut demander à ce que la déportation soit annulée.

Les adjoint·es de circonscription peuvent vous soutenir pour tout dossier relevant de l'administration fédérale qui peuvent rencontrer des complications. Ces dossiers incluent mais ne se limitent pas à: l'immigration, la citoyenneté, le supplément de revenu garanti, l'assurance-emploi, l'obtention de passeports et titres de voyage, les allocations canadiennes pour enfants, le programme Emploi Été Canada, les suspensions de casiers judiciaires (pardons), le programme fédéral de santé intérimaire, les déclarations de revenus, et le système de paie Phénix pour la fonction publique fédérale.

Vous n'avez pas besoin d'un·e avocat·e pour pouvoir parler aux adjoint·es de circonscription de votre député·e. Cependant, il se peut que les adjoint·es vous recommandent tout de même de faire appel à un·e avocat·e, surtout si vous avez à vous présenter en Cour.

Centre d'assistance et d'accompagnement aux plaintes (CAAP) de la Capitale-Nationale

Les CAAP sont des organismes qui aident les personnes qui reçoivent des soins ou des services dans les ressources et établissements du Réseau de la santé et des services sociaux («les usagers») et leurs représentant·es à préparer leur plainte en matière de santé et de services sociaux.

Les CAAP peuvent notamment :

- vous renseigner sur le processus de plainte autant à la première étape qu'à la deuxième étape,
- vous aider à rédiger votre plainte ou la rédiger pour vous, au besoin,
- vous assister et vous accompagner tout au long du traitement de votre plainte,
- faciliter le dialogue avec l'établissement concerné par votre plainte afin de trouver une solution.

Pour contacter le CAAP de la Capitale-Nationale:

265, rue de la Couronne, bureau 110 Québec (Québec) G1K 6E1

Tél. : 418-681-0088



RÉPERTOIRE

Services sociaux et professionnels et réseaux de soutien

Les comités des usagers

Il existe un comité des usagers dans de nombreux établissements de santé et de services sociaux. Ces comités peuvent vous donner de l'information sur le processus de plainte et vous aider. Pour en savoir plus, consultez le site Web du Regroupement provincial des comités des usagers.

Collectif de Lutte et d'Action contre le Racisme (CLAR)

Le CLAR est un organisme d'action communautaire autonome en défense collective des droits. Il a pour mission de défendre et promouvoir les droits des personnes racisées dans la région de Québec; de combattre le racisme systémique, le colonialisme, la xénophobie et la haine raciale; et de lutter contre toutes les manifestations du racisme, notamment en ce qui concerne la discrimination au niveau de l'emploi, du logement, de l'éducation et du profilage racial. Le CLAR offre notamment des séances de soutien dans les démarches juridiques; et appuie des luttes sociales visant à interpeller les élu.e.s et la population en général et en passant notamment par des interventions auprès des instances publiques ou privées, par des interventions médiatiques ou encore par des représentations politiques directes. Pour joindre le CLAR: infoCLAR03@gmail.com

Centre des travailleurs et travailleuses immigrant-es (CTI)

Le CTI offre du soutien à toute personne ayant des difficultés en lien avec le travail. Il offre notamment un service d'accompagnement individuel, de l'aide à la recherche d'un-e avocat-e, du soutien à la création d'un plan d'action, information juridique. Il agit aussi pour la défense collective et individuelle par rapport au travail, organisation des travailleurs et travailleuses. Pour en savoir plus, consultez leur site Internet: <https://iwc-cti.ca/fr/a-propos/>

Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ)

Le RATTMAQ est un organisme de défense de droits qui vise à offrir des services d'accompagnement en matière d'immigration, de santé, d'éducation ou de francisation aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec ainsi que du secteur de la transformation alimentaire. Pour en savoir plus, consultez leur site Internet: <https://rattmaq.org/>

Par téléphone: +1 581 849-7941

Par courriel: info@rattmaq.org



Vous êtes libres d'imprimer et de distribuer ce guide gratuitement comme bon vous semble, en vous assurant d'en mentionner la source.

Ce guide est accompagné d'une annexe disponible en version électronique sur demande, ainsi que sur le site Internet du RÉPAC. Elle inclut plusieurs études de cas ainsi que de l'information par rapport aux processus qu'impliquent certains des recours présentés ici.
<http://repac.org/category/outils-depa/>