




LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

INTRODUCTION - À PROPOS DE LA BOÎTE À OUTILS


Ces dernières années ont été marquées par une nette montée des sentiments anti-immigrants dans les médias et le discours public, les immigrants étant de plus en plus considérés comme la cause des défaillances systémiques. Cela a entraîné une augmentation du racisme et des crimes haineux à l'encontre des nouveaux arrivantes/arrivants et des communautés racialisées.



Dans le contexte du secteur des services d'établissement et d'intégration, les fournisseurs de services (FS) ont indiqué qu'ils se trouvaient confrontés à des situations pouvant nuire à leurs clients et à leur personnel, telles que des publications sur les réseaux sociaux inondées de commentaires haineux, des acteurs de mauvaise foi perturbant des événements publics liés à l'immigration, des membres du personnel de première ligne abordés en dehors de leur lieu de travail et d'autres incidents similaires.

Afin d'aider les organisations à contrer les discours qui leur sont apparues et à faire face à la haine croissante dont elles et leurs clients font l'objet, nous avons conçu la boîte à outils « Répondre à la montée des discours haineux, du racisme et des sentiments anti-immigrants ». Développé sous la supervision des groupes de travail sur la lutte contre le racisme, cette boîte à outils est destinée à être utilisée à des fins d'information et de discussions lors des réunions d'équipe afin d'identifier les problèmes en question et d'aider les équipes à prendre conscience et à se sentir soutenues dans la reconnaissance et la lutte contre les discours haineux, le racisme et les sentiments anti-immigrants.

UTILISATION DE CETTE BOÎTE À OUTILS

- 
1. **Projet de fiche d'action pour les responsables et les dirigeantes/dirigeants** [[PAGE 3](#)] : ce projet de fiche d'action est conçu comme un point de départ pour les responsables et les dirigeantes/dirigeants afin qu'ils créent leurs propres fiches d'action pour aider à mettre en œuvre des stratégies organisationnelles visant à lutter contre le racisme. Il fournit des informations sur ce que les dirigeantes/dirigeants d'organisation doivent dire, refuser et faire pour répondre à la montée des sentiments anti-immigrants.
 2. **Exemples de scénarios et réponses possibles** [[PAGE 12](#)] : s'appuyant sur l'expérience des prestataires de services, ces exemples de scénarios détaillent des cas spécifiques de haine qui peuvent survenir et les réponses possibles. Ils sont conçus comme une ressource que les dirigeantes/dirigeants peuvent partager et discuter avec leur personnel afin de mettre en place des plans organisationnels pour traiter et répondre à ces scénarios courants.
 3. **Lectures et ressources supplémentaires** [[PAGE 20](#)] : cette liste de ressources fournit des informations et des recherches supplémentaires pertinentes pour lutter contre la haine, le racisme et les sentiments anti-immigrants.

1. Cette trousse à outils a été élaborée par les membres du groupe de travail sur la lutte contre le racisme qui possèdent une vaste expérience dans le secteur de l'établissement et ailleurs, et qui sont profondément engagés dans leur mission de servir les nouveaux arrivantes/arrivants tout en protégeant le personnel et les activités liées à l'établissement.

PROJET DE FICHE D'ACTION POUR LES RESPONSABLES ET LES DIRIGEANTES/DIRIGEANTS

Ce projet de fiche d'action est destiné à servir de point de départ aux dirigeantes/dirigeants et aux responsables pour élaborer des fiches d'action à l'échelle organisationnelle, interdépartementale et à tous les niveaux, à l'intention de leur personnel. Les fiches d'action peuvent aider à établir une compréhension fondamentale des sentiments anti-immigrants croissants au sein des organisations et peuvent décrire les mesures spécifiques à prendre pour lutter contre le racisme et la haine, tant en personne qu'en ligne, et en minimiser les effets néfastes.

Ce projet de fiche d'action est conçu pour s'adapter aux besoins et aux caractéristiques propres à chaque organisation et pour être utilisé par les décideurs afin de susciter des discussions et des actions concrètes, responsables et axées sur les résultats au sein des organisations.

En tant que décideurs, voici quelques bonnes pratiques et lignes directrices sur la manière dont vous pouvez utiliser les fiches d'action au sein de votre organisation :

- Partagez les informations verbalement et de manière continue avec vos équipes lors d'une réunion avec l'ensemble du personnel. Ne transférez pas ce message et ne le publiez pas sur un tableau d'affichage, parlez-leur directement.
- Identifiez et mettez à jour les politiques et procédures qui soutiennent votre réponse.
- Si possible, désignez un responsable de la lutte contre le racisme au sein de l'organisation afin d'aider le personnel à planifier et à réagir.
- Partagez et affichez les « scénarios et réponses possibles » ainsi que les informations pertinentes de cette fiche d'action avec votre personnel.

CE QUE VOUS DEVEZ ... SAVOIR

Dans le contexte politique actuel, les dirigeantes/dirigeants, le personnel de première ligne et les nouveaux arrivantes/arrivants sont tous touchés par la perception négative de l'immigration dans le discours politique. La section « Ce que vous devez... savoir » partage certaines informations afin d'aider les dirigeantes/dirigeants et le personnel à comprendre le contexte de ce préjudice et les responsabilités des prestataires de services d'établissement dans ce contexte.



CONTEXTE

Alors que les acteurs politiques accusent de plus en plus la migration d'être la cause principale des crises du logement et des soins de santé au Canada, nous sommes témoins à une montée des discours haineux, du racisme et des sentiments anti-immigrants qui rejettent injustement la responsabilité sur les groupes racialisés. Cette situation s'accompagne d'une augmentation quantifiée des incidents et des menaces haineux, comme le rapporte le réseau 2026 StrongCities Network :

- En 2023, 44,5 % des incidents motivés par la haine qui ont été signalés, y compris les menaces et les agressions, visaient des personnes d'origine sud-asiatique et des personnes noires.
- En 2022, 2023 et jusqu'en 2025, les crimes haineux signalés contre les populations musulmanes et juives ont fortement augmenté.
- Les crimes haineux anti-autochtones signalés à la police ont bondi de 152 % pendant la pandémie COVID-19.

Même avec ces données, nous savons que les incidents haineux signalés sont largement sous-estimés et peuvent masquer la haine anti-autochtone, compte tenu de la nature institutionnalisée et systémique du racisme anti-autochtone.

Les membres et partenaires du groupe de travail sur le secteur de l'établissement ont indiqué que la montée générale de la haine et des sentiments anti-immigrants a conduit à des cas alarmants d'augmentation de la peur et d'insécurité pour le personnel qui développe et fournit les services. Le manque de sécurité comprend, sans s'y limiter, le ciblage personnel et professionnel par des acteurs racistes, anti-immigrés et haineux au sein des communautés.

CE QUE VOUS DEVEZ ... SAVOIR

L'IMPACT

Une mauvaise gestion des discours haineux, du racisme et des sentiments anti-immigrants entraîne des préjudices profonds. Les répercussions peuvent inclure une faible utilisation des services, un faible recrutement/une faible rétention, l'insécurité des nouveaux arrivantes/arrivants dans l'accès aux services et aux programmes, la violence et les préjudices continus subis par les nouveaux arrivantes/arrivants, l'isolement accru et la mauvaise santé mentale, ainsi que l'insécurité du personnel dans la prestation des services et des programmes.

RÔLES & RESPONSABILITÉS

De nombreux responsables du secteur de l'établissement sont désireux de réagir à la montée du racisme et des sentiments anti-immigrants afin de protéger la qualité et l'intégrité des services fournis à des milliers de nouveaux arrivantes/arrivants dans toute la province et à ceux qui les servent.

Les prestataires de services peuvent améliorer et améliorent déjà les expériences de leur personnel et de leurs clients tout au long du processus d'établissement. Le secteur de l'établissement répond aux expériences vécues en matière de racisme et de migration dans la prise de décision en donnant aux gens les moyens de partager, en validant leurs expériences et en créant un espace sûr et confidentiel. Des environnements de travail sûrs sont attendus et nécessaires pour fournir des services d'établissement et des programmes adéquats.

Les fournisseurs de services pourraient envisager de s'engager officiellement auprès de services tels que les organisations qui apportent un soutien en matière d'orientation sexuelle et d'inclusion des genres, les services de lutte contre la violence domestique, les services de santé et d'accueil des réfugiés qui ont une expertise dans la mise en place de mesures renforcées pour fournir des services et des programmes aux populations marginalisées.



LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

CE QUE VOUS DEVEZ ... DIRE

La section « Ce que vous devez... dire » propose des formulations et des expressions pour aider les dirigeantes/dirigeants à parler à leur personnel des valeurs, des politiques, des responsabilités et des actions de leur organisation en matière de lutte contre le racisme.



En tant que prestataires de services d'établissement, nous avons la responsabilité et l'obligation de fournir des services et des programmes aux nouveaux arrivantes/arrivants au Canada. Les nouveaux arrivantes/arrivants se heurtent à de nombreux obstacles pour accéder aux services et programmes d'établissement. C'est pourquoi nous partageons des documents qui présentent des situations et des réponses élaborées par des clients afin de pouvoir continuer à fournir des services d'établissement sans faire du mal aux nouveaux arrivantes/arrivants qui y ont recours.

Notre organisation dispose de lignes directrices visant à soutenir une réponse cohérente à l'échelle du secteur face à la montée des discours haineux, du racisme et des sentiments anti-immigrants.



CE QUE VOUS DEVEZ ... DIRE

LE CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

Le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique nous oblige à veiller à ce que chacun puisse participer de manière égale à la vie quotidienne en Colombie-Britannique. Le Code vous protège contre les traitements préjudiciables appelés discrimination. Le Code vous protège dans certains domaines de la vie quotidienne en fonction de certains aspects de votre identité, notamment : l'âge, la situation familiale, l'état civil, le handicap physique, le handicap mental, la race, la couleur, le lieu d'origine, l'ascendance, l'identité autochtone, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la religion, les condamnations pénales, les convictions politiques et la source de revenus.

NOTRE POLITIQUE

Notre politique... [partagez toutes les politiques pertinentes de votre organisation, telles que celles relatives au respect sur le lieu de travail, à l'Antiracisme et à la lutte contre la discrimination].

Nous accordons une grande importance à nos clients nouvellement arrivés et considérons leur sécurité comme une priorité absolue dans la prestation de tous nos services d'établissement et programmes, en personne et en ligne.

Il est important que chacun sache comment évaluer la situation : les réactions au racisme dépendent de l'expérience vécue et de la capacité des personnes à partager, à être validées et à bénéficier d'un espace sûr et confidentiel pour partager leurs expériences et recevoir des options de soutien. Cela implique également d'aider les clients à prendre une décision éclairée quant à l'accès aux services et aux programmes.

Sachez comment planifier une prestation de services et l'exécution des programmes plus sûres, en personne et en ligne, et prenez des mesures pour atténuer et éliminer la haine en personne et en ligne.

CE QUE VOUS DEVEZ ... FAIRE

La section « Ce que vous devez... faire » offre des conseils sur les mesures que les prestataires de services peuvent envisager de mettre en œuvre afin que la prestation de leurs services soit planifiée en tenant compte des préjudices potentiels qui peuvent résulter de la montée des sentiments anti-immigrants et des discours haineux.

Bien que l'évaluation des risques/de la sécurité et les réponses appropriées varient d'une organisation et d'une communauté à l'autre, les « choses à faire » et « choses à ne pas faire » suivantes ont été rédigées à partir des conseils des fournisseurs de services sur leurs pratiques actuelles afin de donner des idées sur les mesures potentielles qui peuvent être prises. En fonction de votre situation, les mesures peuvent inclure tout ou partie des éléments suivants.

LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

CE QUE VOUS DEVEZ ... FAIRE

À faire: Élaborez d'autres « choses à faire » et « choses à ne pas faire » en discutant régulièrement avec vos équipes et vos groupes de clients.

À faire: Lutte contre l'utilisation d'une manière abusive du langage lié à l'Équité, à la diversité et à l'inclusion, en utilisant la plateforme de votre organisation (par exemple, mémo du personnel, bulletin public, page web, rapport annuel) pour énoncer clairement vos valeurs et vos positions à l'intention du personnel et des clients. Par exemple, si des personnes se plaignent que les reconnaissances du territoire leur font « sentir mal à l'aise », réaffirmez l'importance des engagements de votre organisation en faveur de la décolonisation.

À faire: Assurez la sécurité de tous les espaces EDI et antiracistes créés (par exemple, groupes de travail sur la lutte contre le racisme, groupes de ressources pour les employés). Protégez ces espaces des personnes qui ne partagent pas l'expérience vécue par les personnes dont ces groupes sont censés servir. Protégez ces groupes et leurs membres afin qu'ils perdurent et puissent continuer à apporter les changements systémiques nécessaires.

À faire: Menez des actions de sensibilisation ciblées avec les organisations partenaires par téléphone et des actions de sensibilisation en personne auprès des nouveaux arrivantes/arrivants. Incluez des informations sécurisées sur les modalités de connexion au service ou au programme, telles que l'inscription à l'avance ou un code de connexion.

À ne pas faire: Ne publiez pas et ne faites pas la promotion des services d'établissement et des programmes d'aide à l'installation en indiquant leur emplacement et leurs horaires en ligne ou sur des affiches dans les lieux publics.

À ne pas faire: N'organisez pas de services en ligne sous forme de diffusion ouverte ou de format « drop-in ».

À ne pas faire: N'autorisez pas les commentaires sur les publications en ligne concernant vos services/programmes. (Voir « Scénarios et réponses possibles » pour savoir comment répondre aux demandes de liberté d'expression).

À ne pas faire: Ne partagez pas les coordonnées personnelles du personnel ou des clients, sauf si la loi vous oblige à les divulguer et après avoir consulté un expert juridique. Préservez la vie privée et la confidentialité.

CE QUE VOUS DEVEZ ... FAIRE

À faire: Alternez les formats de l'exécution des programmes et les formats de prestation des services si vous craignez que vos programmes soient la cible de personnes mal intentionnées.

À faire: Fournissez les coordonnées du personnel directement aux nouveaux arrivantes/arrivants afin qu'ils puissent s'inscrire aux services et aux programmes.

À faire: Dénoncez la haine et signalez tout discours haineux (y compris le racisme et les sentiments anti-immigrants) à votre chef d'équipe. Envisagez de vous coordonner avec votre équipe pour signaler rapidement les discours haineux afin qu'ils soient supprimés conformément aux procédures de la plateforme, car il est important de les signaler à plusieurs reprises pour que des mesures soient prises.

À faire: Créez un volume élevé contenu positif à l'occasion de dates ou de moments importants afin de contrer les discours haineux et de nous unir autour de valeurs communes.

À faire: Encouragez les contacts entre les groupes afin d'améliorer les attitudes positives au sein des populations. Envisagez des collaborations avec des organisations qui disposent des ressources et de l'espace nécessaires pour soutenir/accueillir/mener des actions.

À faire: Identifiez, partagez et créez des mesures de sécurité numériques personnelles et organisationnelles, telles que des protocoles pour [documenter les incidents haineux](#), y répondre, utiliser des e-mails professionnels, identifier les réseaux de soutien par les pairs et les espaces de débriefing.

À faire: Vérifiez auprès du personnel et des clients avant et après l'exécution des programmes.

LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

CE QUE VOUS DEVEZ ... FAIRE

À faire : Utilisez des formulations discrètes dans les documents d'information destinés au public si vous craignez que certaines expressions attirent une attention négative. Par exemple, dans certains contextes, l'utilisation de mots tels que « immigrant », « nouvel arrivant » ou « la lutte contre le racisme » peut être la cible de personnes mal intentionnées. Envisagez plutôt d'autres expressions descriptives pour promouvoir vos services, telles que « services d'aide à la première insertion professionnelle ».

À faire: Proposez des séances de sensibilisation en personne dans des lieux sécurisés existants, tels que des écoles, des bibliothèques et des communautés voisines. Proposez une série de tables rondes aux communautés locales afin de les informer sur les nouveaux arrivantes/arrivants et de dénoncer et combattre certains mythes néfastes.

À faire: Intégrez la création de politiques aux commentaires des nouveaux arrivantes/arrivants et aux événements de mobilisation. Réunissez-vous avec les Premières Nations pour les inviter à partager leurs expériences vécues et leurs connaissances traditionnelles afin de pouvoir décortiquer les définitions du racisme et de la discrimination et prendre ensemble des mesures politiques.

À faire: Organisez un événement destiné aux nouveaux arrivantes/arrivants où des agences et des organisations partageant les mêmes valeurs se réunissent pour partager/fournir des services ; en tant qu'hôte, vous pouvez faire connaître à vos clients les services offerts par votre agence.

À faire: Organisez des débriefings sur les incidents et des dialogues soutenus, sur invitation uniquement, avec les villes voisines afin de discuter des répercussions des changements en matière d'immigration sur les nouveaux arrivantes/arrivants. Veillez à ce que des membres de la communauté autochtone et des personnes qui ne sont pas de nouveaux arrivantes/arrivants participent dans un esprit d'apprentissage et de partage d'expériences réelles liées aux changements en matière d'immigration.

À faire: Soutenez les stratégies municipales de lutte contre le racisme afin d'établir des liens avec divers prestataires de services et de mieux faire connaître les expériences actuelles.

SCÉNARIOS ET RÉPONSES POSSIBLES

Ces « scénarios et réponses possibles » présentent des exemples de sentiments de haine et de sentiments anti-immigrants dont ont fait l'expérience des prestataires de services, ainsi que des réponses possibles. Une sous-section supplémentaire de réponses comprend des « résultats possibles » qui indiquent les moyens que vous pouvez utiliser pour mesurer et évaluer l'impact de la mise en œuvre de l'action/réponse correspondante.

LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

SCÉNARIOS ET RÉPONSES POSSIBLES

SCÉNARIO	RÉPONSE POSSIBLE
Le personnel et/ou le client est témoin ou victime d'un préjudice.	<p>Il existe un lieu sûr et anonyme où le personnel/les clients peuvent partager ce dont ils ont été témoins afin que le fournisseur de services puisse assurer un suivi. Les lieux sûrs et anonymes où signaler un incident peuvent se trouver au sein de l'organisation (par exemple, les services RH où l'accès à l'information est transparent) ou à l'extérieur de l'organisation (par exemple, le Commissaire aux droits de la personne). Pour plus d'informations sur la mise en place de procédures de plainte, consultez les ressources du Bureau du commissaire aux droits de la personne et de l'ombudsman de la Colombie-Britannique.</p> <p>Résultat possible:</p> <ul style="list-style-type: none">● Les clients et le personnel indiquent une réaction positive lorsqu'ils soulèvent des questions de racisme et de discrimination.
Le personnel est victime de préjudices dans le cadre des services d'établissement et des programmes d'établissement.	<p>Le personnel peut accéder à un soutien en matière de santé mentale et de bien-être grâce à des services sociaux pertinents/ouverts, à des services de soins personnels et à des services de conseil adaptés à la culture, sûrs et diversifiés. Envisagez de collaborer avec les prestataires de services sociaux existants afin d'améliorer l'équité de la couverture en fonction des besoins du personnel (par exemple, politique de remplacement hormonal, couverture des aides communautaires autochtones et des gardiens du savoir). Veillez à communiquer avec le personnel afin qu'ils connaissent les avantages et le soutien auxquels ils peuvent avoir accès.</p>

LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

SCÉNARIOS ET RÉPONSES POSSIBLES

SCÉNARIO	RÉPONSE POSSIBLE
<p>[cont] Le personnel est victime de préjudices dans le cadre des services d'établissement et des programmes d'établissement</p>	<p>Résultat possible:</p> <ul style="list-style-type: none">● Augmentation de 50 % du taux de rétention du personnel parmi les groupes de personnel marginalisés dans les 5 prochaines années.● Augmenter la représentation du recrutement du personnel issus de groupes diversifiés dans les 5 prochaines années.
<p>Des incidents de discours haineux, de racisme et/ou de sentiments anti-immigrants sont signalés au niveau du personnel et des clients.</p>	<p>Les dirigeantes/dirigeants reconnaissent rapidement et régulièrement les expériences vécues par les prestataires de services et les nouveaux arrivantes/arrivants et prennent des mesures pour s'assurer que le personnel et les clients sont soutenus face à ces incidents.</p> <p>Communiquer chaque année en interne avec l'ensemble du personnel et des clients sur les actions antiracistes et leurs impacts.</p>
<p>Les fournisseurs de services sont touchés de manière disproportionnée et isolés dans leur réponse à la haine, au racisme et/ou aux sentiments anti-immigrants.</p>	<p>Les dirigeantes/dirigeants développent des partenariats avec de nouvelles organisations au service des personnes LGBTQIA+, des personnes touchées par la violence domestique, des personnes sans papiers et des personnes en situation précaire.</p> <p>Partager les enseignements tirés des secteurs qui ont historiquement servi les membres marginalisés de la communauté.</p> <p>Communiquer publiquement sur la nécessité de mener des actions antiracistes dans le secteur de l'établissement.</p>

LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

SCÉNARIOS ET RÉPONSES POSSIBLES

SCÉNARIO	RÉPONSE POSSIBLE
<p>Des affiches en ligne et imprimées annoncent les prochains ateliers destinés aux nouveaux arrivantes/arrivants. Le personnel et les lieux désignés sont la cible de la haine, du racisme et des sentiments anti-immigrants.</p>	<p>Réviser et affiner l'approche de sensibilisation.</p> <p>Publier dans des groupes privés, accessibles uniquement sur invitation, avec le personnel du fournisseur de services comme administrateur.</p> <p>Supprimer les publications et les commentaires en ligne.</p> <p>Supprimer les informations détaillées sur les publicités et les promotions.</p> <p>Exiger une inscription préalable uniquement de la part des clients/membres/familles enregistrés.</p> <p>Invitation téléphonique aux clients individuels.</p> <p>Intégrer la prestation de services dans d'autres bâtiments de services publics.</p> <p>Varié le lieu et l'horaire de la prestation de services.</p> <p>Ne communiquer les détails de l'événement qu'aux invités connus.</p> <p>Préparer un plan d'urgence pour évacuer les lieux en toute sécurité si nécessaire.</p> <p>Envisager une participation en ligne uniquement avec une « salle d'attente » activée et la possibilité pour le personnel d'« accueillir » les invités et de les faire sortir si nécessaire.</p>



LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

SCÉNARIOS ET RÉPONSES POSSIBLES

SCÉNARIO	RÉPONSE POSSIBLE
<p>[cont] Des affiches en ligne et imprimées annoncent les prochains ateliers destinés aux nouveaux arrivantes/arrivants. Le personnel et les lieux désignés sont la cible de la haine, du racisme et des sentiments anti-immigrants.</p>	<p>Réitérer les attentes en matière d'environnements de travail sûrs et de politiques de respect sur le lieu de travail.</p> <p>Mettre en place une politique et une formation qui décrivent explicitement à quoi ressemblent des environnements de travail sûrs et respectueux.</p> <p>Informez le personnel des processus de signalement, d'enquête et de résolution ; permettez le personnel de s'exercer concrètement à remplir un rapport.</p> <p>Prévoyez du temps pour que le personnel puisse effectuer son travail en toute sécurité (appels téléphoniques, courriels ciblés et communication avant les sessions, lieux variés).</p>
<p>Les fournisseurs de services sont financés par des fonds publics, le public est donc autorisé à exercer sa liberté d'expression.</p>	<p>Les droits sont relationnels. Affirmer que le droit à la liberté d'expression est limité à la violation d'autres droits, comme le droit de ne pas subir la discrimination.</p> <p>Vous vous réservez le droit de désactiver complètement les commentaires et de réagir aux propos discriminatoires.</p> <p>Vous vous réservez le droit de limiter l'accès aux services et aux programmes afin de protéger les droits des Participants (anti-immigrés, anti-OSIG, anti-trans, etc.).</p>



LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

SCÉNARIOS ET RÉPONSES POSSIBLES

SCÉNARIO	RÉPONSE POSSIBLE
La boîte de réception publique ou la page de commentaires reçoit des messages haineux, racistes et anti-immigrés.	<p>Si vous ne pouvez pas protéger votre personnel contre ces messages préjudiciables, vous pouvez envisager de suspendre les fonctionnalités de boîte de réception publique et de page de commentaires jusqu'à nouvel ordre.</p> <p>Vous pouvez confier le filtrage des messages à des membres du personnel non racialisés qui n'ont pas d'autres identités marginalisées.</p>
Les clients sont confrontés à la haine, au racisme et aux sentiments anti-immigrants dans leurs communautés.	<p>Réduisez l'isolement des communautés de nouveaux arrivantes/arrivants.</p> <p>Continuez à offrir davantage d'espaces en personne et en ligne aux nouveaux arrivantes/arrivants afin qu'ils puissent établir des liens formels et informels.</p> <p>Concentrez-vous sur la mise en lumière des problèmes, le partage de ressources pour le suivi et les outils et ressources positifs en matière de santé mentale.</p> <p>Offrir des espaces d'affinité au personnel par le biais de groupes-ressources pour les employés (GRE).</p> <p>Offrir des espaces d'affinité aux clients, tels que des espaces pour les nouveaux arrivantes/arrivants noirs, les nouveaux arrivantes/arrivants 2SLGBTQIA+, les victimes de violence domestique, les migrants sans papiers (en veillant à ce que tous ces espaces soient des espaces de refuge), etc.</p>



LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

SCÉNARIOS ET RÉPONSES POSSIBLES

SCÉNARIO	RÉPONSE POSSIBLE
<p>[cont] Les clients sont confrontés à la haine, au racisme et aux sentiments anti-immigrants dans leurs communautés.</p>	<p>Offrir des soins et un soutien qui sont adaptés aux traumatismes subis par ces clients.</p> <p>Résultats possibles:</p> <ul style="list-style-type: none">● Les clients bénéficient de niveaux de soutien constants et équitables.● Les clients établissent une relation de confiance avec les fournisseurs de services.● Meilleure intégration des nouveaux arrivantes/arrivants dans la communauté.
<p>Les organisations partenaires fournissent des informations sur les clients et leur statut d'immigration, mettant ainsi les clients et leurs familles en danger.</p>	<p>Informez l'ensemble du personnel des exigences en matière de confidentialité et de respect de la vie privée, en précisant que les informations concernant les clients et le personnel ne doivent pas être divulguées, sauf si la loi l'exige.</p> <p>Les clients peuvent être assurés qu'ils ne feront pas l'objet d'enquêtes des services frontaliers ni d'expulsion lorsqu'ils ont recours aux services d'établissement.</p>
<p>Un client exprime sa frustration face au manque d'opportunités d'emploi et accuse un autre groupe d'être responsable de l'échec des politiques en citant ou en partageant des informations erronées ou trompeuses sur cet autre groupe.</p>	<p>Essayez de vous concentrer sur le problème auquel le client est directement confronté plutôt que d'expliquer votre point de vue sur la raison réelle ou perçue du problème auquel il est confronté.</p> <p>Par exemple: « Je comprends votre frustration dans votre recherche d'emploi, voici comment je peux vous aider... ».</p>



LA BOÎTE À OUTILS

MARS 2026

RÉPONDRE À LA MONTÉE DES DISCOURS HAINEUX, DU RACISME ET DES SENTIMENTS ANTI-IMMIGRANTS

SCÉNARIOS ET RÉPONSES POSSIBLES

SCÉNARIO	RÉPONSE POSSIBLE
Les membres de l'équipe et les clients sont victimes de harcèlement dans les espaces publics (par exemple, dans le parking du fournisseur de service).	<p>Collaborer avec la ville pour établir un protocole de sécurité, éventuellement modifier le règlement sur la sécurité publique afin d'y ajouter des dispositions contre la discrimination et le harcèlement de rue. Voir le récent règlement de la ville de Penticton à titre d'exemple.</p> <p>Résultat possible:</p> <ul style="list-style-type: none">● Le personnel et les clients signalent un soutien accru dans la prestation et l'accès aux services et aux programmes.



LECTURES ET RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Ces lectures et ressources supplémentaires fournissent des recherches et des informations supplémentaires sur la montée des sentiments anti-immigrants et les incidents motivés par la haine. *Veillez noter que ces ressources sont en anglais.*



« Nous devons tous nous rappeler que les crimes haineux sont précédés par des discours haineux. » C'est ainsi qu'Adama Dieng, conseiller spécial des Nations unies pour la prévention du génocide, commence la vidéo « Stopping Hate Speech » (Mettre fin aux discours haineux). « Nous devons garder à l'esprit que les mots tuent. Les mots tuent comme des balles », poursuit-il. [IOM](#)

La haine se généralise, tant dans les démocraties libérales que dans les systèmes autoritaires. Et chaque fois qu'une norme est enfreinte, les piliers de notre humanité commune s'affaiblissent. [ONU](#)

Les dirigeantes/dirigeants politiques canadiens présentent de plus en plus les immigrants comme des « étrangers » et les rendent responsables des problèmes liés au marché du travail, au logement et aux soins de santé dans le pays. Le discours politique présente régulièrement l'augmentation de l'immigration comme la cause principale des crises du logement et des soins de santé au Canada. Au Canada, la haine envers les immigrants et les nouveaux arrivantes/arrivants est souvent liée à la race, avec des groupes racialisés et ethnoreligieux. [Université Queens](#)

Le racisme systémique à l'égard des Autochtones entraîne une sous-déclaration des incidents haineux visant les Autochtones. [BCHRT](#)

La normalisation des discours haineux en ligne est liée à l'accès aux plateformes en ligne (Instagram, TikTok, Facebook, YouTube, X) et à l'utilisation généralisée de théories du complot telles que la « théorie du grand remplacement ». [Projet mondial contre la haine et l'extrémisme.](#)

Historiquement, le Canada a joué un rôle central dans la politique mondiale de protection des réfugiés, en fournissant une aide humanitaire aux personnes déplacées, en défendant le seul modèle de parrainage privé de réfugiés et en démontrant un soutien national soutenu à ces politiques. [YorkU](#)

Voir les modules en ligne « General Track » [du Strong Cities Network.](#)